

PROCESSO nº 0000206-62.2018.5.09.0016 (ROT)

COTA-APRENDIZAGEM. BASE DE CÁLCULO. CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES (CBO). Na forma do art. 429 da CLT, os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a manter aprendizes em sua quadro funcional, matriculados em cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem, em quantidade entre 5% e 15% dos trabalhadores existentes, cujas funções demandem formação profissional, independentemente de serem proibidas para menores de 18 (dezoito) anos. Ainda, nos termos dos artigos 10 a 13 do Decreto nº 5.598/2005 (vigente na época da fiscalização e do ajuizamento da ação), deverá ser considerada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) para fins de definição das funções com formação profissional, a qual inclui as funções de “jardineiro” e “faxineiro”, por exemplo, no rol das atividades que demandam formação profissional para efeitos do cálculo do número de aprendizes a serem contratados pelos estabelecimentos; para as atividades incompatíveis com a condição de desenvolvimento dos adolescentes, as vagas devem ser preenchidas por jovens entre 18 e 24 anos (art. 11, parágrafo único, do Decreto mencionado). Outrossim, a ausência ou insuficiência de cursos de aprendizagem, assim como dificuldades outras, não encerra óbice para o cumprimento da cota de aprendizes, podendo o estabelecimento valer-se da chamada “cota social”, alternativa prevista no art. 430 da CLT e no art. 23-A do Decreto nº 5.598/2005, incluído pelo Decreto nº 8.740/2016 (dispositivo correspondente ao art. 66 do vigente Decreto nº 9.579/2018). Recurso ordinário do M. P. T. a que se dá provimento.

RELATÓRIO

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da **MM. 16ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA - PR**, em que é recorrente **M. P. T.** e recorrida **II. S. D. B. LTDA**

Trata-se de ação civil pública ajuizada pelo **M. P. D. T.** contra **I. S. D. B. LTDA.**, relativamente à contratação de aprendizes no percentual definido por lei (descumprimento da cota-aprendizagem).

Inconformado com a sentença de fls. 215-218, complementada pela decisão resolutiva de embargos declaratórios de fls. 225-228, proferida pela Juíza do Trabalho **JANETE DO AMARANTE**, que julgou improcedentes os pedidos da petição inicial, recorre o autor **M. P. T.**, em razões de fls. 230-254, pugnando pela

reforma do julgado quanto aos seguintes itens: a) obrigatoriedade da contratação de aprendiz (base de cálculo); b) aplicabilidade da aprendizagem social; c) dificuldade na contratação de aprendizes; d) não exibição de documento solicitados em fiscalização e embaraço à fiscalização do trabalho; e) tutela de urgência; f) dano moral coletivo.

Custas dispensadas.

Contrarrrazões apresentadas pela parte contrária às fls. 257-283.

Os autos não foram remetidos ao M. P. T. , nos termos do art. 5º, § 1º, da Lei nº 7.347/1985, e art. 92 do Código de Defesa do Consumidor.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade, **ADMITO** o recurso ordinário e as contrarrrazões apresentadas.

MÉRITO

Obrigatoriedade da contratação de aprendiz (base de cálculo) - aplicabilidade da aprendizagem social - dificuldade na contratação de aprendizes - não exibição de documentos solicitados em fiscalização e embaraço à fiscalização do trabalho - tutela de urgência

O M. P. T. sustenta que, por disposição legal expressa, toda e qualquer empresa, independentemente da atividade econômica exercida, está obrigada à contratação de aprendizes (art. 51 do Decreto nº 9.579/2018), aduzindo que *“Não há amparo legal para que a recorrida seja isenta de tal dever legal. Igualmente, o fato de a atividade de limpeza/conservação ser proibida para menores de 18 anos não constitui óbice para o cumprimento da obrigação.”* (fl. 237). Pontua que, nos termos do art. 52 do Decreto nº 9.579/2018, todas as funções que demandem formação profissional devem ser incluídas na base de cálculo do percentual da cota-aprendizagem, independentemente de serem proibidas para menores de 18 anos. No caso, o descumprimento do dever legal pela empresa está comprovado pelo auto de infração nº 21.167.737-0, lavrado em 12/4/2017, o qual não foi questionado pela

ré em tempo e modo adequados, e que “O histórico da referida autuação indica que no momento da fiscalização a empresa **possuía 405 (quatrocentos e cinco) empregados em atividade, nenhum deles na condição de aprendiz**. Constam, ainda, as atividades consideradas para o cálculo do número de aprendizes a serem contratados. No caso da requerida, **para integralização da cota legal, serão necessários 20 (vinte) aprendizes, número este que a reclamada, a toda evidência, não mantém, eis que ignora na respectiva base de calcula a maioria das funções lá mantidas.**” (fl. 239, destaques no original). Ressalta que, se a empresa não comprovou a integralização da cota-aprendizagem, sua conduta ilícita persiste e se protraí no tempo, e acrescenta que todas as ocupações discriminadas no auto de infração demandam formação profissional, para efeitos de cálculo do número de aprendizes para contratação, haja vista que elas integram a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Para fins de contratação de menores de 18 anos, destaca a possibilidade de que as atividades práticas ocorram em ambientes simulados, assim como a previsão de alternativa de cumprimento da cota-aprendizagem, qual seja, a “cota social”, na forma do art. 66 do referido decreto. Sobre a alegada dificuldade na contratação de aprendizes e a inexistência de cursos de formação profissional, o MPT lembra que o art. 430 da CLT estabelece a possibilidade de que essa falta possa ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional, e que apenas firmar convênio com o CIEE, por si só, é insuficiente para o cumprimento da obrigação legal.

O MPT também alega que a sentença não apreciou o pedido para a empresa não opusesse qualquer dificuldade na fiscalização do trabalho pelo órgão ministerial, nada obstante a apresentação de embargos declaratórios. No aspecto, entende que “[...] pouco importa que no decorrer do processo judicial tenha a reclamada apresentado documentos; tal proceder deve ser observado perante a autoridade administrativa, por força de lei; ao assim agir a empresa buscou elidir a legislação de regência da cota aprendizagem, **evidenciando claramente o seu propósito de prosseguir descumprindo os dispositivos legais que constituem objeto desta demanda; é este comportamento omissivo que o ora autor busca evitar.**” (fl. 247, destaque no original). Assim, pede que a empresa seja condenada à obrigação de abster-se de impedir, ou de qualquer forma dificultar, a ação fiscal do Ministério do Trabalho e Emprego - Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Estado do Paraná - SRTE/PR, na empresa, conforme art. 630, §§, da CLT, devendo exibir todos os documentos

sujeitos à inspeção do trabalho solicitados pelos auditores-fiscais do trabalho, sob pena de multa de R\$ 50.000,00 para cada ação fiscal que, por tais motivos, restar embaraçada e/ou prejudicada.

Por fim, o MPT pede que seja concedida tutela provisória de urgência, haja vista a comprovação das infrações trabalhistas imputadas à ré. Argumenta que *“O objetivo do MPT reside na reafirmação do ordenamento jurídico, mediante a imposição de obrigações de fazer, quais sejam cumprir a cota-aprendizagem e mantê-la integralizada. Obviamente, o cumprimento dos preceitos consolidados dos artigos 428 e seguintes não trará qualquer tipo de prejuízo à empregadora.”* (fl. 249). Assim, reiterando o pedido de tutela de urgência da inicial, o MPT pede a reforma da sentença.

Constou da sentença (fls. 215-217):

“1. Inobservância do percentual mínimo de aprendizes previsto no art. 429 da CLT

Os documentos carreados aos autos, em especial os contratos de aprendizagem em serviços administrativos e o convênio celebrado pelo CIEE para desenvolvimento de programa de aprendizagem (fls.167/181), corroboram a tese da defesa quanto ao cumprimento da imposição legal de contratação de aprendizes, inclusive com a observância dos requisitos impostos pelo art. 428 da CLT para esta modalidade especial de contrato de trabalho.

Não prospera a conclusão do autor de que tais contratos de aprendizagem já teriam se encerrado, uma vez que, celebrados em agosto de 2017, a lei autoriza sua prorrogação por até dois anos (art. 428, § 3º).

O relatório de funcionários anexado às fls. 45/46 atesta que a grande maioria das funções desempenhadas na ré, que é empresa do ramo de limpeza e manutenção geral (contrato social, fl. 110), diz respeito às atividades de faxineiro, jardineiro e trabalhador volante da agricultura, atribuições que não demandam necessariamente formação técnico-profissional metódica.

Inobstante os termos do Dec. 5.598/05, que busca regulamentar a contratação de aprendizes, definindo critérios objetivos para a composição da base de cálculo, reportando-se assim, à Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, tem-se que referida norma é apenas indicativa quanto à descrição das funções e exigência de formação profissional, haja vista a constante evolução e as diversidades regionais e sociais do mercado de trabalho nacional.

Releva considerar o fato exposto na defesa, de que os Serviços Nacionais de Aprendizagem sequer ofertam cursos profissionalizantes relacionados a atividade preponderante da empresa.

Embora as atividades de auxiliar de limpeza (CBO 514320) e de jardineiro (CBO 622010) constem do Catálogo Nacional de Programas de Aprendizagem (Anexo I, da Portaria MTE 723/2018), em simples pesquisa às páginas mantidas

pelo Senac (https://www.pr.senac.br/busca/?ckd_liv=1) e pelo Sistema Fiep, que abrange o Sesi e o Senai (http://webp.fiepr.org.br:8080/webp/tools/buscaCursos.jsp?page=1&site=2445&buscaPalavra=&filter_course_city=Curitiba&modalidade=Aprendizagem+Industrial), é possível verificar que não existem cursos de aprendizagem disponíveis nas áreas de limpeza, asseio, conservação e jardinagem no município de Curitiba.

O requerente não demonstrou que a falta de oferta de vagas pelo Serviço Nacional de Aprendizagem é suprida pelas entidades arroladas no art. 430 da CLT, a saber: Escolas Técnicas de Educação e entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional registradas no Conselho Municipal dos Direiros da Criança e do Adolescente. Na exordial, o requerente admite que nem mesmo o CIEE possui curso que contemple o CBO 5143 (faxineiro, trabalho na manutenção de edificações). Sobre a necessidade concreta de formação técnico-profissional metódica das ocupações que compõem a base de cálculo do número de aprendizes exigido pelo texto legal, posicionou-se o E. TST no seguinte sentido:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. AÇÃO ANULATÓRIA DE AUTO DE INFRAÇÃO POR DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÃO TRABALHISTA. ARTIGO 429, CAPUT, DA CLT. PERCENTUAL DE APRENDIZES. FAXINEIRO E CARREGADOR DE ARMAZÉM. NÃO PROVIMENTO. À luz da CLT e do Decreto nº 5.598/2005, a formação técnico-profissional constitui requisito indispensável à validade do contrato de aprendizagem e, nessa condição, reclama a execução de atividades práticas e teóricas, sujeitas a metodologia específica (artigo 6º do Decreto), o que pressupõe o ministério de aulas teóricas. Não basta, portanto, o mero registro na Classificação Brasileira de Ocupações para que a função integre a base de cálculo do número de aprendizes exigidos nos moldes do artigo 429 da CLT. Imprescindível, para esse fim, que a função efetivamente exija formação técnico-profissional metódica, sob orientação de uma das entidades qualificadas nos incisos do artigo 8º do Decreto nº 5.598/2005 (Senai, Senac, Senar, Senat, por exemplo). Se nos quadros da empresa há funções que não demandam formação técnico-profissional metódica, na acepção da Lei e do Decreto nº 5.598/2005, como, no caso, as de faxineiro e carregador (armazém), tais funções não devem compor o cálculo do percentual de empregados, por estabelecimento, a servir de base para a contratação de aprendizes, nos termos em que disposto no artigo 9º do aludido Decreto. Agravo de instrumento a que se nega provimento - grifei (TST AIRR 0000692-68.2010.5.04.0662, Relator Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 15.08.2018, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17.08.2018). Acresce que, em se tratando de empresa que explora os serviços de limpeza e conservação, diversas são as limitações para a contratação de jovens menores de 18 anos, faixa etária em que a contratação de aprendizes é mais recorrente. Ilustrativamente, cito a proibição ao trabalho em local que possa prejudicar o desenvolvimento físico (art. 403, parágrafo único, CLT); a proibição das atividades elencadas entre as piores formas de trabalho infantil pela Convenção 182 da OIT, ratificada em 02-02-2000 (art. 3º, d: trabalho que por sua natureza e condições em que é realizado é suscetível de prejudicar a saúde e a segurança das crianças) e pela lista TIP constante do Decreto 6.481/2008 que regulamentou a norma internacional, especialmente os itens

1 a 11 (serviços na agricultura).

Ademais, é cediço o desinteresse de jovens com idade superior a 18 anos na contratação como aprendizes. Aliás é de conhecimento notório a dificuldade que as empresas tem enfrentado no preenchimento das vagas de aprendizes, sobretudo na circunstância sub judice, em que torna-se muito mais interessante para o trabalhador de 18 a 24 anos a busca por uma colocação como empregado, cujo contrato por prazo indeterminado é inegavelmente mais benéfico do que o contrato temporário de aprendizagem. Por outro lado, não há elementos nos autos a demonstrar a prática reiterada e/ou o descumprimento habitual, pela requerida, das obrigações trabalhistas, pois a ré compareceu ao Inquérito Civil instaurado pelo 'parquet' expôs suas razões de defesa e apresentou documentos.

Ante o acima exposto, não há como acolher a pretensão do requerente quanto à base de cálculo para apuração do percentual mínimo de contratação de aprendizes, nem tampouco compelir a ré ao cumprimento da obrigação de fazer nos moldes pretendidos na exordial.

De consequência, rejeito integralmente a pretensão do requerente, inclusive quanto ao arbitramento de indenização por danos morais coletivos."

Pois bem.

- Cumprimento da cota-aprendizagem - base de cálculo:

Nos termos do art. 429 da CLT, os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

Quanto à base de cálculo da cota-aprendizagem, os artigos 10 a 13 do Decreto nº 5.598/2005 (vigente na época da fiscalização e do ajuizamento da ação) preveem o seguinte:

"Art. 10. Para a definição das funções que demandem formação profissional, deverá ser considerada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 1º Ficam excluídas da definição do caput deste artigo as funções que demandem, para o seu exercício, habilitação profissional de nível técnico ou superior, ou, ainda, as funções que estejam caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança, nos termos do inciso II e do parágrafo único do art. 62 e do § 2º do art. 224 da CLT.

§ 2º Deverão ser incluídas na base de cálculo todas as funções que demandem formação profissional, independentemente de serem proibidas para menores de dezoito anos.

Art. 11. A contratação de aprendizes deverá atender, prioritariamente, aos

adolescentes entre quatorze e dezoito anos, exceto quando:

I - as atividades práticas da aprendizagem ocorrerem no interior do estabelecimento, sujeitando os aprendizes à insalubridade ou à periculosidade, sem que se possa elidir o risco ou realizá-las integralmente em ambiente simulado;

II - a lei exigir, para o desempenho das atividades práticas, licença ou autorização vedada para pessoa com idade inferior a dezoito anos; e

III - a natureza das atividades práticas for incompatível com o desenvolvimento físico, psicológico e moral dos adolescentes aprendizes.

Parágrafo único. A aprendizagem para as atividades relacionadas nos incisos deste artigo deverá ser ministrada para jovens de dezoito a vinte e quatro anos.

Art. 12. Ficam excluídos da base de cálculo de que trata o caput do art. 9º deste Decreto os empregados que executem os serviços prestados sob o regime de trabalho temporário, instituído pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1973, bem como os aprendizes já contratados.

Parágrafo único. No caso de empresas que prestem serviços especializados para terceiros, independentemente do local onde sejam executados, os empregados serão incluídos na base de cálculo da prestadora, exclusivamente.

Art. 13. Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica previstas no art 8º .

Parágrafo único. A insuficiência de cursos ou vagas a que se refere o caput será verificada pela inspeção do trabalho." - destaques acrescidos

Da literalidade dos dispositivos legais, os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a manter aprendizes em sua quadro funcional, matriculados em cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem, em quantidade entre 5% e 15% dos trabalhadores existentes, cujas funções demandem formação profissional, independentemente de serem proibidas para menores de 18 (dezoito) anos. Para fins de definição das funções com formação profissional, deverá ser considerada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Para as atividades incompatíveis com a condição de desenvolvimento dos adolescentes, as vagas devem serem preenchidas por jovens entre 18 e 24 anos (art. 11, parágrafo único, do Decreto mencionado).

No caso, o auto de infração nº 21.167.737-0 de fls. 43-44 apontou que, em 12/4/2017, a empresa II. S. D. B. LTDA possuía 405 empregados. Dentre esses, formam a base de cálculo para a cota legal da aprendizagem as funções de códigos 351310 (técnico em administração de comércio exterior), 410105 (supervisor administrativo), 411005 (auxiliar de escritório), 411010 (assistente administrativo), 412205 (contínuo),

422105 (repcionista), 513425 (copeiro), 514205 (coletor de lixo domiciliar), 514320 (faxineiro), 514325 (trabalhador da manutenção de edificações), 517410 (porteiro de edifícios), 519110 (motofretista), 622010 (jardineiro), 622020 (trabalhador volante da agricultura), 641015 (tratorista agrícola), 715145 (operador de trator de lâmina), 782510 (motorista de caminhão) e 862150 (operador de máquinas fixas) da CBO, que somaram 399 empregados na ocasião (vide listagem de fls. 45-46). Ainda segundo a fiscalização, a empresa não possuía empregados em contrato de aprendizagem, estando em situação irregular.

A justificativa da empresa foi de que a maioria de seus empregados atua na limpeza e manutenção geral (mais de 370 postos), funções que não demandam formação técnico-profissional, sendo assim inexequível o preenchimento da cota de aprendizes. Acrescentou que não são disponibilizados cursos para a formação dessas funções e que “[...] esforçando-se para contratar aprendizes, nos moldes legais, efetuou a contratação dos seguintes aprendizes (vide contratos acostados aos autos): - Amanda Isabelle Koslovski; Jeferson da Silva de Oliveira; Lucas Barra Yede; Murilo Gionnelli; Naiany Lopes de Almeida; Poliana Mello Mechel.” (fl. 145), atingindo o mínimo da cota-aprendizagem, porquanto apenas 49 funções do estabelecimento fazem parte da base de cálculo.

No entanto, como já anunciado, as funções que demandam formação profissional encontram-se definidas na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), elaborada pelo Ministério do Trabalho, aprovada pela Portaria Ministerial nº 397, de 9 de outubro de 2002. Ou seja, por expressa disposição legal - art. 10 do Decreto nº 5.598/2005 (vigente à época da autuação e ajuizamento da ação, correspondente ao atual art. 52 do Decreto nº 9.579/2018) -, a CBO é o critério a ser utilizado para a definição das funções que demandam formação profissional.

Por oportuno, citam-se as seguintes ementas de julgados desta Corte e do TST, respectivamente:

“CONTRATAÇÃO DE APRENDIZ. ART. 429 DA CLT. ART. 10 DO DECRETO N.º 5.598/2005. CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES. A contratação de aprendizes é regulamentada, enquanto ação afirmativa, no artigo 429, caput, da CLT. E por expressa disposição legal a Classificação Brasileira de Ocupações é o critério a ser utilizado para a definição das funções que demandam formação profissional, conforme art. 10 do Decreto n.º 5.598/2005 (vigente à época da autuação, com correspondente redação no atual art. 52 do Decreto n.º 9.579/2018). Recurso ordinário da autora a que se nega provimento, no

particular.” (TRT-PR-RO-0001381-40.2017.5.09.0012. 7ª Turma. Relator: Ex.mo Desembargador BENEDITO XAVIER DA SILVA. Julgamento em 9/10/2019)
“CONTRATO DE APRENDIZAGEM. BASE DE CÁLCULO PARA AFERIÇÃO DO NÚMERO DE JOVENS APRENDIZES A SEREM CONTRATADOS. A jurisprudência desta Corte é no sentido de que a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), elaborada pelo Ministério do Trabalho, é o critério a ser utilizado para a base de cálculo do número de jovens aprendizes a serem contratados. Há precedentes. Recurso de revista não conhecido.” (TST-RR-1834-06.2012.5.03.0003 - 6ª TURMA - Min. Augusto César Leite de Carvalho, DEJT 16/08/2019)

Em consulta ao sítio eletrônico “www.mteco.gov.br”, tem-se que todas as funções relacionadas na listagem de fls. 45-46 (com total de 399 trabalhadores) correspondem a funções que *“demandam formação profissional para efeitos do cálculo do número de aprendizes a serem contratados pelos estabelecimentos, nos termos do artigo 429 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, exceto os casos previstos no art. 10 do decreto 5.598/2005.”*

Com efeito, além de exigirem formação profissional, nos exatos termos do art. 429 da CLT, tais funções não estão inseridas dentre as exceções previstas no art. 10, §1º, do Decreto nº 5.598/2005 (art. 52, § 1º, do vigente Decreto nº 9.579/2018), não existindo qualquer justificativa para excluir os empregados que exercem tais atividades da base de cálculo do número de aprendizes a serem contratados.

O fato de algumas funções envolverem atividades insalubres, perigosas ou serem vedadas para menores de 18 (dezoito) anos apenas restringe a gama de candidatos que serão aptos aos cargos, pois nesses casos, caso necessária a inserção do jovem nessa exata função, a aprendizagem ministrada deverá ser para jovens de 18 (dezoito) a 24 (vinte e quatro anos), na forma do art. 11, parágrafo único, do Decreto nº 5.598/2005 (atualmente Decreto nº 9.579/2018), sem implicar ausência de obrigação para a empresa no preenchimento da cota de aprendizes. Em verdade, independente das funções consideradas na base de cálculo, os aprendizes contratados não necessariamente precisam ser alocados naquelas em que há restrições de alguma natureza, podendo ser manejados naquelas compatíveis com seu desenvolvimento moral, psicológico e físico.

Também não prevalece o entendimento do Juízo “a quo” de que a dificuldade na contratação de aprendizes com idade superior a 18 (dezoito) anos de alguma forma isenta a empresa do cumprimento da respectiva cota, isso porque foi alegação da empresa que não restou comprovada.

Por oportunas, as seguintes ementas de julgados do TST, abordando algumas das funções existentes na empresa fiscalizada, entre elas as de “faxineiro”, “jardineiro” e área administrativa, que possuem a maior quantidade de empregados no estabelecimento:

“RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELAS LEIS Nos 13.015/2014 E 13.105/2015. MANDADO DE SEGURANÇA. **CONTRATO DE APRENDIZAGEM. BASE DE CÁLCULO.** ATIVIDADES DE APONTADOR, AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS, **GARI, LIMPADOR DE VIDROS, FAXINEIRO, PORTEIRO, APOIO GERAL, LIMPADOR DE VIDROS E SIMILARES.** 1. A 1ª Turma deu provimento ao recurso de revista da União, para rejeitar o mandado de segurança impetrado contra ato do auditor fiscal do trabalho que notificou a empresa por descumprimento da norma do artigo 429 da CLT. Concluiu que as atividades de apontador, auxiliar de serviços gerais, gari, limpador de vidros, faxineiro, porteiro, apoio geral e similares, que estão elencadas na Classificação Brasileira de Ocupações como ocupações que demandam formação profissional para efeitos do cálculo do número de aprendizes, devem ser incluídas nas funções na base de cálculo para a contratação de aprendizes. 1.2. O critério para a fixação da base de cálculo para contratação de aprendizes, por estabelecimento empresarial, deve obedecer às disposições contidas no Decreto nº 5.598/2005, respeitados os termos da Classificação Brasileira de Ocupações, elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, e atender os pressupostos estabelecidos nos arts. 428 e 429 da CLT. 1.3. No caso, as funções de apontador (código 4142); auxiliar de serviços gerais (código 5143-25); gari (código 5142-15); limpador de vidros (código 5143-05); faxineiro (código 5143-20); porteiro (código 5174-10); apoio administrativo (código 4110), que constam da CBO e demandam formação profissional, independentemente de serem, em alguns casos, proibidas para menores de dezoito anos, incluem-se na base de cálculo em questão, nos termos do art. 10, § 2º, do Decreto nº 5.598/05. Precedentes. Recurso de embargos conhecido e desprovido.” (E-RR-149000-96.2009.5.03.0019, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 13/04/2018) - *destaques acrescidos* “[...] **AÇÃO ANULATÓRIA DE AUTO DE INFRAÇÃO. BASE DE CÁLCULO DA COTA DE CONTRATOS DE APRENDIZAGEM. INOBSERVÂNCIA. INDEVIDA EXCLUSÃO DO QUANTITATIVO DE EMPREGADOS NAS FUNÇÕES DE JARDINEIRO E MOTORISTA.** MULTA ADMINISTRATIVA. INCIDÊNCIA. A Consolidação das Leis do Trabalho, em seus artigos 428, caput, e 429, caput, trata, expressamente, do contrato de aprendizagem e da obrigação dos estabelecimentos de qualquer natureza de admitir aprendizes em número equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos empregados existentes em cada um, cujas funções demandem formação profissional. Analisando os termos do artigo 428, caput, da CLT, com redação dada pela Lei nº 11.180/05, verifica-se que o contrato de aprendizagem não se restringe ao menor, sendo possível haver a contratação de aprendizes maiores de 14 anos e menores de 24 anos. Consoante o contexto fático

delineado pelo Tribunal Regional, o presente caso trata das **funções de motorista e de jardineiro**, que demandam formação profissional e estão incluídas na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Assim, além de exigirem formação profissional, nos exatos termos do artigo 429 da CLT, não estão inseridas dentre as exceções previstas no artigo 10, §1º, do Decreto nº 5.598/2005, não existindo qualquer justificativa para excluir os empregados que exercem tais atividades da base de cálculo do número de aprendizes a serem contratados. Como há exigência legal de contratação de empregado maior de 21 anos para exercer a função de motorista, segundo o inciso I do artigo 145 da Lei nº 9.503/97 (Código Nacional de Trânsito), a contratação de aprendizes para essa função está limitada aos maiores de 21 anos e menores de 24 anos. Já para a função de jardineiro, está limitada aos jovens com idade entre 18 e 24 anos, pois se trata de atividade, por vezes, que impõe trabalho com instrumentos pontiagudos, a exigir restrição quanto ao exercício dessa atividade por menores. De qualquer modo, nada há que inviabilize o cômputo dos empregados pertencentes ao quadro de pessoal da empresa, enquadrados nestas atividades, para efeito da apuração do quantitativo de contratações de aprendizes. Verificado o desrespeito do percentual de contratação de aprendizes, na proporção prevista no artigo 429 da CLT, pela indevida exclusão de empregados pela empresa da base de cálculo desse quantitativo, sem a correspondente autorização em lei, tem-se por regular o auto de infração imposta. Logo, não há que se falar em violação dos artigos constitucionais invocados. Inservíveis os arestos acostados para exame. Recurso de revista de que não se conhece. [...]” (RR-156000-43.2011.5.17.0002, 7ª Turma, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 19/12/2017) - *destaques acrescidos*

Esclareça-se que decisões judiciais em sentido contrário (a exemplo da ementa transcrita na sentença recorrida, não vinculante) não têm o condão de alterar a conclusão.

A alegação da empresa de que só não cumpre a cota por fatores alheios a sua vontade, em especial a formação teórica por parte dos serviços nacionais de aprendizagem e o interesse dos adolescentes e jovens em ocuparem as vagas, não foi suficientemente comprovada; o documento de fls. 89-90 (resposta negativa da CIEE a *e-mail* da empresa sobre questionamento de cursos capacitantes no segmento de asseio e conservação), por si só, não serve para esse fim. Em perspectiva, não houve demonstração efetiva do insucesso na contratação de aprendizes por ausência de interessados com formação teórica pelos serviços nacionais de aprendizagem ou outras entidades qualificadas.

Outrossim, a ausência ou insuficiência de cursos de aprendizagem, assim como dificuldades outras, não encerra óbice para o cumprimento da cota de

aprendizes, pois, além da previsão do art. 430 da CLT (Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica.), destaca-se o art. 23-A do Decreto nº 5.598/2005 (que trata da “cota social”), incluído pelo Decreto nº 8.740/2016 (dispositivo correspondente ao art. 66 do vigente Decreto nº 9.579/2018):

“Art. 23-A. O estabelecimento contratante cujas peculiaridades da atividade ou dos locais de trabalho constituam embaraço à realização das aulas práticas, além de poderem ministrá-las exclusivamente nas entidades qualificadas em formação técnico profissional, **poderão requerer junto à respectiva unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Previdência Social a assinatura de termo de compromisso para o cumprimento da cota em entidade concedente da experiência prática do aprendiz.**

§ 1º Caberá ao Ministério do Trabalho e Previdência Social definir:

I - os setores da economia em que a aula prática poderá se dar nas entidades concedentes; e

II - o processamento do pedido de assinatura de termo de compromisso.

§ 2º Consideram-se entidades concedentes da experiência prática do aprendiz:

I - órgãos públicos;

II - organizações da sociedade civil, nos termos do art. 2º da Lei nº 13.019, de 31 de julho de 2014 ; e

III - unidades do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo - Sinase.

§ 3º Firmado o termo de compromisso com o Ministério do Trabalho e Previdência Social, o estabelecimento contratante e a entidade qualificada por ele já contratada deverão firmar conjuntamente parceria com uma das entidades concedentes para a realização das aulas práticas.

§ 4º Caberá à entidade qualificada o acompanhamento pedagógico da etapa prática. [...]” - *destaques acrescidos*

Segundo esse dispositivo, a empresa poderá contratar aprendiz que realizará as atividades práticas em local diverso do da contratante (na entidade concedente). Pontua-se que as empresas com atividades em “asseio e conservação” estão autorizadas em firmar esse termo de compromisso para cumprimento da cota social, na forma do art. 1º, I, da Portaria nº 693/2017 do Ministério do Trabalho.

Assim, é devida a inclusão das atividades relacionadas pelo Auditor-Fiscal do Trabalho às fls. 45-46 (v.g., faxineiro, jardineiro, supervisor administrativo, etc.) na base de cálculo para a contratação de aprendizes, conclusão que inclusive permite atribuir máxima efetividade ao princípio da proteção integral e ao direito do jovem à profissionalização, na forma do art. 227 da Constituição Federal. Por corolário,

as contratações efetivadas pela ré após a fiscalização que gerou o auto de infração, conforme documentos de fls. 167-178, não suprem o mínimo da cota legal.

Ante todo o exposto, **reforma-se a sentença**, para determinar que a ré, no prazo de 6 (seis) meses, contados da intimação específica para tanto, cumpra os dispositivos legais atinentes à aprendizagem, mantendo no seu quadro de empregados número de aprendizes equivalente a 5% (mínimo) e 15% (máximo) de seus empregados cujas funções demandem formação profissional (apuradas conforme Classificação Brasileira de Ocupações - CBO), observadas as exceções constantes no art. 10, § 1º, do Decreto nº 5.598/2005 (art. 52, § 1º, do vigente Decreto nº 9.579/2018), sob pena de multa diária, no valor de R\$ 100,00 (cem reais) por aprendiz não contratado, que incidirá até o efetivo cumprimento da obrigação.

O valor da multa deverá ser revertido para entidade cuja atuação se destine à tutela dos interesses das crianças e adolescentes, a ser especificamente indicada pelo MPT em caso de execução; em não sendo assim possível, ao FAT - Fundo de Amparo do Trabalhador.

Em eventual oscilação no número de empregados nas funções que demandem formação profissional, deverá a empresa adequar-se o número de aprendizes contratados, satisfazendo o percentual mínimo disposto em lei.

- Exibição de documentos - embaraço na fiscalização:

Também fez parte desta Ação Civil Pública o pedido do MPT para que “[...] a Ré se abstenha de impedir, ou de qualquer forma dificultar, a ação fiscal do Ministério do Trabalho e Emprego - Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Estado do Paraná - SRTE/PR, na empresa, conforme artigo 630 e §§ da CLT, devendo exibir todos os documentos sujeitos à inspeção do trabalho solicitados pelos auditores-fiscais do trabalho, sob pena de multa de R\$ 50.000,00 em face de cada ação fiscal que, por tais motivos, restar embaraçada e/ou prejudicada, com idêntica destinação a já postulada no item anterior deste petitório.” (fl. 36).

O pedido não foi apreciado em sentença, nada obstante os embargos de declaração do MPT (fls. 219-224). Por corolário, com fundamento no art. 1.013, § 3º, III, do CPC/2015, passa-se à análise do pleito.

Foi juntado o auto de infração nº 21.167.736-1, lavrado em 12/4/2017, com o seguinte histórico (fl. 40):

“O referido empregador foi notificado por intermédio da Notificação

de Aprendizagem nº 144203/17 com aviso de recebimento datado de 14/02/2017 para apresentar documentos sujeitos à inspeção do trabalho em 12/04/2017 à 11:00 na sede da SRTE/PR. Entretanto, deixou de comparecer, de justificar ausência e de apresentar os seguintes documentos sujeitos à inspeção do trabalho: - Livro de Inspeção do Trabalho; - Relação nominal de aprendizes da empresa, com data de admissão e término de contrato, data de nascimento, idade, sexo e escolaridade; - Fichas de registro dos aprendizes, contratos de aprendizagem e declarações de matrícula em programa de aprendizagem; - Último CAGED relativo ao estabelecimento; - Relação de funções existentes no estabelecimento, identificando CBO e o número de empregados em cada função (FUNÇÃO-CBO-QUANTIDADE); - Relação completa de empregados ativos, impressa e em meio digital no formato Excel, contendo nome, função, CBO, idade e sexo; - Cartão CNPJ.”

No aspecto, a empresa limitou-se a negar qualquer óbice à fiscalização, acrescentando que os documentos solicitados em fiscalização já foram juntados no processo (fls. 160 e 283), o que não implica qualquer prejuízo.

Por não ter sido desconstituído o auto de infração nº 21.167.736-1, conclui-se que a ré, de fato, deixou de exibir a documentação solicitada pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego Estado do Paraná (Setor de Fiscalização do Trabalho - SEFIT), no prazo estipulado, causando óbice ao bom andamento da inspeção determinada por lei.

Ainda que os documentos tenham sido apresentados no processo, houve descumprimento dessa obrigação pela empresa perante a autoridade administrativa, cujo comportamento representou embaraço à fiscalização periódica regular. Dessa feita, até mesmo para se evitar reincidência da empresa, a pretensão do recorrente MPT deve ser acolhida.

Dá-se parcial provimento ao recurso ordinário, para condenar a ré à obrigação de se abster de, qualquer forma, impedir ou dificultar a ação fiscalizatória regular do Ministério do Trabalho e Emprego, devendo exibir toda a documentação sujeita à inspeção, no prazo e condições legais, sob pena de multa de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por ação fiscal que for embaraçada ou prejudicada. Destinação da multa conforme obrigação de fazer relacionada ao cumprimento da cota de aprendizes.

- *Tutela provisória de urgência:*

Assim dispõem os artigos 300 e 311 do CPC/2015, respectivamente:

Art. 300. A tutela de urgência será concedida quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao

resultado útil do processo.

§ 1º Para a concessão da tutela de urgência, o juiz pode, conforme o caso, exigir caução real ou fidejussória idônea para ressarcir os danos que a outra parte possa vir a sofrer, podendo a caução ser dispensada se a parte economicamente hipossuficiente não puder oferecê-la.

§ 2º A tutela de urgência pode ser concedida liminarmente ou após justificação prévia.

§ 3º A tutela de urgência de natureza antecipada não será concedida quando houver perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão.

[...]

Art. 311. A tutela da evidência será concedida, independentemente da demonstração de perigo de dano ou de risco ao resultado útil do processo, quando:

I - ficar caracterizado o abuso do direito de defesa ou o manifesto propósito protelatório da parte;

II - as alegações de fato puderem ser comprovadas apenas documentalmente e houver tese firmada em julgamento de casos repetitivos ou em súmula vinculante;

III - se tratar de pedido reipersecutório fundado em prova documental adequada do contrato de depósito, caso em que será decretada a ordem de entrega do objeto custodiado, sob cominação de multa;

IV - a petição inicial for instruída com prova documental suficiente dos fatos constitutivos do direito do autor, a que o réu não oponha prova capaz de gerar dúvida razoável.

Parágrafo único. Nas hipóteses dos incisos II e III, o juiz poderá decidir liminarmente.

Como se vê, as tutelas antecipadas de urgência e evidência - espécies do gênero tutela provisória - recebem tratamento diferenciado não só no que se refere às hipóteses de cabimento, mas também quanto à necessidade de demonstração de perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo, requisito exigível tão somente para a tutela de urgência, a qual se subdivide em tutela provisória de urgência antecipada e tutela provisória de urgência cautelar.

A situação em análise não enseja a concessão de requerida tutela de urgência, tendo à vista que a demora no ajuizamento da presente ação civil pública é suficiente, por si só, para fazer cair por terra argumentos de que haveria perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo. O auto de infração que constatou o não preenchimento da cota de aprendizes foi lavrado em abril/2017, enquanto que a ACP, ainda que apenas viabilizada após conclusão do inquérito civil, foi ajuizada cerca de 1 ano depois.

Não se questiona a relevância social das questões discutidas nos presentes

autos, no entanto, há que se ter prudência na concessão das tutelas provisórias, observando-se à risca os requisitos legais exigidos para tanto, especialmente quando a adoção das medidas determinadas implicará necessidade de adaptação da empresa a uma nova realidade, possivelmente com impactos financeiros relevantes, como no caso ora em análise.

Assim, porque não preenchidos os requisitos de que tratam os artigos 300 e 311 do CPC/2015, **rejeita-se** o pedido de concessão de tutela provisória.

- Em conclusão:

Por todo o exposto, **dá-se parcial provimento** ao recurso ordinário do M. P. T. , para: a) determinar que a ré, no prazo de 6 (seis) meses, contados da intimação específica para tanto após o trânsito em julgado, cumpra os dispositivos legais atinentes à aprendizagem, mantendo no seu quadro de empregados número de aprendizes equivalente a 5% (mínimo) e 15% (máximo) de seus empregados cujas funções demandem formação profissional (apuradas conforme Classificação Brasileira de Ocupações - CBO), observadas as exceções constantes no art. 10, § 1º, do Decreto nº 5.598/2005 (art. 52, § 1º, do vigente Decreto nº 9.579/2018), sob pena de multa diária, no valor de R\$ 100,00 (cem reais) por aprendiz não contratado, que incidirá até o efetivo cumprimento da obrigação; b) condenar a ré à obrigação de se abster de, qualquer forma, impedir ou dificultar a ação fiscalizatória regular do Ministério do Trabalho e Emprego, devendo exibir toda a documentação sujeita à inspeção, no prazo e condições legais, sob pena de multa de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por ação fiscal que for embaraçada ou prejudicada. Destinação da multa conforme obrigação de fazer relacionada ao cumprimento da cota de aprendizes.

Dano moral coletivo

Em razão das irregularidades praticadas pela empresa, o MPT postula indenização por danos morais coletivos, argumentando que “[...] *que o dano moral sofrido, em casos como o citado, resulta da própria situação lesiva a direitos coletivos, difusos ou individuais homogêneos (‘in re ipsa’ ou presumido) naturalmente provocada pela conduta do ofensor, prescindindo, assim, de prova dos prejuízos concretos evidentemente gerados.*” (fl. 251). Acrescenta que a pretensa indenização reveste-se de cunho marcadamente pedagógico, pois se pretende desestimular a prática futura de condutas ilícitas por parte da empresa recorrida. Nesses termos, pugna por reforma.

Analisa-se.

O dano moral coletivo é definido como a *“Injusta lesão da esfera moral de uma dada comunidade, ou seja, é a violação antijurídica de um determinado círculo de valores coletivos. Quando se fala em dano moral coletivo, está-se fazendo menção de fato de que o patrimônio valorativo de uma certa comunidade (maior ou menor) idealmente considerado, foi agredido de maneira absolutamente injustificável do ponto de vista jurídico; quer isso dizer, em última instância, que se feriu a própria cultura, em seu aspecto imaterial.”* (BITTAR FILHO, Carlos Alberto (1996) apud CAHALI, Yussef Said. Dano moral. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005. p. 388).

Aplicação deste decorre da moderna concepção de direitos supraindividuais e da supremacia do pensamento coletivo em detrimento do individual. Neste sentido, bem expõe RAIMUNDO SIMÃO DE MELO ao lecionar que:

“Com a evolução dos tempos e a intensificação dos fenômenos de massa, principalmente a partir da Revolução Industrial, o caráter meramente individual do direito cedeu lugar a outra concepção para se buscar a proteção de outros interesses, os quais, mesmo sem titularidade identificável de plano, afetam diretamente parte ou toda uma coletividade de pessoas. Não era mais possível aceitar que a sociedade se preocupasse apenas com os direitos individuais, porque, como assevera Ada Pelegrini Grinover, outros conflitos metaindividuais existem e por sua configuração coletiva e de massa são típicos das escolhas políticas e indicam a necessidade de se adotarem novas formas de participação.

Assim é que, entre os benefícios da efetividade do direito laboral, entre outros, temos: a implementação dos princípios constitucionais (arts. 1º e 170 da Constituição Federal) da valorização do trabalho e da dignidade da pessoa humana, menor custo social com relação ao desemprego, à assistência médica, diminuição da miséria. À sociedade que, finalmente, é quem paga os encargos decorrentes das mazelas sociais, interessa sobremaneira que o Direito do Trabalho seja cumprido.” (MELO, Raimundo Simão de. Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 26 e 35).

Para a caracterização do dano moral coletivo, é necessário que haja a extrapolação do limite da indignação do indivíduo, afetando o grupo e causando repulsa coletiva.

Na espécie, houve reconhecimento do descumprimento do dever de contratar aprendizes, conforme percentuais definidos por lei, assim como embaraço na atuação fiscalizatória regular do trabalho. Trata-se de conduta antijurídica, com repercussão na coletividade, cujo dano prescinde de prova para

autorizar a indenização por danos morais.

O bem jurídico coletivo ferido com a conduta da ré é o direito à profissionalização (art. 227 da Constituição Federal, e artigos 4º e 69 do Estatuto da Criança e do Adolescente), considerando-se que cabe ao Estado, juntamente com a sociedade civil, assegurar tal direito.

A inércia na adoção de medidas eficazes quanto à contratação de aprendizes atinge não só aqueles que poderiam ser inseridos e iniciados no mercado de trabalho, mas também a sociedade como um todo, pois indiretamente acaba sendo sobrecarregada pelas consequências do alto índice de desemprego, evasão escolar, marginalização, etc., vendo-se obrigada a adotar medidas remediativas contra tais fatos sociais, por uma falha do sistema preventivo.

As irregularidades constatadas justificam a recomposição da coletividade mediante pagamento de indenização. A medida é punitiva e pedagógica: funciona como forma de desestímulo à reiteração do ilícito e sanciona a empresa pela conduta antijurídica.

A propósito, o TST:

“[...] RECURSO DE REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. LEI 13.467/2017. DANO MORAL COLETIVO. AUSÊNCIA DE CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES NA COTA ESTABELECIDADA POR MEIO DO ARTIGO 429 DA CLT. TRANSCENDÊNCIA. O art. 896-A, § 1º, II, da CLT prevê como indicação de transcendência política, entre outros, ‘o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal’. Como o dispositivo não é taxativo, deve ser reconhecida a transcendência política quando há desrespeito à jurisprudência reiterada do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal, ainda que o entendimento não tenha sido objeto de súmula. A matéria diz respeito à exigibilidade da indenização por dano moral coletivo em face do não cumprimento da cota prevista no art. 429 da CLT para a contratação de aprendizes. O eg. Tribunal Regional decidiu ser indevida a indenização pleiteada, por entender que a conduta da reclamada apenas atingiu determinado número de trabalhadores, sem repercussão na coletividade. A causa apresenta transcendência política, uma vez que a decisão regional contraria a jurisprudência pacífica desta Corte Superior, que reconhece a conduta antijurídica da empresa em não cumprir a cota de aprendizagem prevista no art. 429 da CLT e, por conseguinte, o dano extrapatrimonial causado à coletividade, para justificar o deferimento da indenização por dano moral coletivo. De fato, a configuração do dano moral coletivo pressupõe que o ilícito (descumprimento pelo agente de determinadas normas trabalhista) e seus efeitos excedam a esfera individual e atinja o patrimônio da coletividade.”

Portanto, deve ser apurado se a conduta do empregador atingiu coletividade de empregados e a existência de prejuízo para um grupo ou classe de pessoas bem como a reprovação social de tal procedimento. No presente caso, o eg. TRT evidencia que a empresa ré não observava a cota de aprendizes prevista no art. 429 da CLT. Trata-se de conduta antijurídica, que atinge a coletividade, com grau de reprovabilidade diante da ordem jurídica e cujo dano não exige 'prova' para autorizar o deferimento da indenização por dano moral coletivo. Transcendência política reconhecida, recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento." (ARR-1900-11.2015.5.11.0018, 6ª Turma, Relatora Desembargadora Convocada Cilene Ferreira Amaro Santos, DEJT 06/09/2019) - destaque acrescido

Para o arbitramento de um valor justo, há de se observar a capacidade econômica do causador, atentando para que o valor compense o dano (art. 5º, V, da Constituição Federal; art. 944 do Código Civil), sem causar locupletamento e servindo como repreensão pela conduta, de forma pedagógica, para que se evite sua repetição.

A indenização reparatória deve atender, ainda, aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, devendo o valor da indenização proporcionar a certeza de que o ato ofensivo não fique impune e, ainda, servir de desestímulo à reincidência de comportamento similar, por parte da empresa.

Feitas essas considerações, arbitra-se a indenização por danos morais coletivos no valor de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), que deverá ser revertida a instituição cadastrada junto a este Tribunal, a ser escolhida pelo MPT oportunamente.

Correção monetária e juros de mora na forma da Súmula nº 439 do TST (DANOS MORAIS. JUROS DE MORA E ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA. TERMO INICIAL. Nas condenações por dano moral, a atualização monetária é devida a partir da data da decisão de arbitramento ou de alteração do valor. Os juros incidem desde o ajuizamento da ação, nos termos do art. 883 da CLT).

Tendo à vista a natureza indenizatória da parcela, não haverá dedução de contribuições previdenciárias ou fiscais.

Acolhe-se em parte.

ACÓRDÃO

Em Sessão Ordinária realizada nesta data, sob a Presidência Regimental do Excelentíssimo Desembargador Cassio Colombo Filho; presente a Excelentíssima

Procuradora Viviane Dockhorn Weffort, representante do M. P. T. ; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Cassio Colombo Filho, Carlos Henrique de Oliveira Mendonca e Claudia Cristina Pereira; **ACORDAM** os Desembargadores da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **ADMITIR O RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR M. P. T.** , assim como as contrarrazões apresentadas, e no mérito, por igual votação, **DAR-LHE PARCIAL PROVIMENTO**, para: a) determinar que a ré, no prazo de 6 (seis) meses, contados da intimação específica para tanto após o trânsito em julgado, cumpra os dispositivos legais atinentes à aprendizagem, mantendo no seu quadro de empregados número de aprendizes equivalente a 5% (mínimo) e 15% (máximo) de seus empregados cujas funções demandem formação profissional (apuradas conforme Classificação Brasileira de Ocupações - CBO), observadas as exceções constantes no art. 10, § 1º, do Decreto nº 5.598/2005 (art. 52, § 1º, do vigente Decreto nº 9.579/2018), sob pena de multa diária, no valor de R\$ 100,00 (cem reais) por aprendiz não contratado, que incidirá até o efetivo cumprimento da obrigação; b) condenar a ré à obrigação de se abster de, qualquer forma, impedir ou dificultar a ação fiscalizatória regular do Ministério do Trabalho e Emprego, devendo exibir toda a documentação sujeita à inspeção, no prazo e condições legais, sob pena de multa de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por ação fiscal que for embaraçada ou prejudicada. Destinação da multa conforme obrigação de fazer relacionada ao cumprimento da cota de aprendizes; e c) condenar ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais). Tudo nos termos da fundamentação.

Custas invertidas, agora pela ré, no importe de R\$ 800,00 (oitocentos reais), calculadas sobre R\$ 40.000,00 (quarenta mil reais), valor provisoriamente dado à condenação.

Intimem-se.

Curitiba, 17 de março de 2020.

Cassio Colombo Filho
Relator