

REVISTA ELETRÔNICA



TRABALHO DO APRENDIZ

REVISTA ELETRÔNICA DO TRT-PR

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO PARANÁ

PRESIDENTE

Desembargadora
ANA CAROLINA ZAINA

VICE-PRESIDENTE

Desembargador
ARION MAZURKEVIC

CORREGEDORA REGIONAL

Desembargador
MARCO ANTÔNIO VIANNA MANSUR

COORDENAÇÃO

Seção de Editoração e Divulgação
Científica

EDITOR CHEFE

Desembargador
Luiz Eduardo Gunther

EDITOR ASSISTENTE

Patrícia Eliza Dvorak

COLABORADORES

Secretaria Geral da Presidência
Assessoria da Direção Geral

FOTOGRAFIAS E IMAGENS

Assessoria de Comunicação
Acervos digitais (Creative Commons)
iStockphoto LP

Catálogo: Sônia Regina Locatelli - Analista Judiciário - CRB9/546

R454 Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná [recurso eletrônico]. / Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. - n. 1 (out. 2011)-
. - Dados eletrônicos. - Curitiba, 2019-

Mensal

ISSN 2238-6114

Modo de acesso: <http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/>

1. Direito do trabalho - periódicos. 2. Processo do trabalho - periódicos.

I. Título

CDU: 331:347.9(05)

Edição temática - Periodicidade Mensal
Ano XI - 2022 - n.110

EDITORIAL

A edição deste mês da Revista trata do Trabalho do Aprendiz.

Felipe Augusto Loschi Crisafulli analisa a competência da Justiça do Trabalho para julgar causas envolvendo atletas menores de idade não profissionais e seus clubes

Letícia Ferrão Zapolla e Henrique Lima Correia estudam as principais normativas sobre proteção ao jovem, em vigor no país, com ênfase ao estudo da aprendizagem e da recém-criada “cota social”, bem como analisam o papel dos órgãos de proteção ao trabalho na fiscalização de seu cumprimento.

Marilande Almada de Mendonça Papa e Marcelo Braghini examinam se as normas jurídicas relativas ao contrato de aprendizagem oferecem efetiva proteção ao jovem aprendiz e concretiza o direito a profissionalização.

Emerson Penha Malheiro, Pedro Henrique Abreu Benatto e Marlene do Carmo Campoi investigam os pressupostos jurídicos e as principais características da relação de emprego entre o aprendiz e a empresa.

Para finalizar, estão disponíveis acórdãos proferidos do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região e do Tribunal Superior do Trabalho sobre o tema.

Desejamos a todos boa leitura!

SUMÁRIO

Artigos

- 7 | A competência da Justiça do Trabalho envolvendo atletas não profissionais menores de idade - Felipe Augusto Loschi Crisafulli
- 27 | Cota social na aprendizagem e o papel dos órgãos de proteção ao trabalhador na fiscalização de seu cumprimento - Letícia Ferrão Zapolla e Henrique Lima Correia
- 52 | Contrato de aprendizagem: direito à profissionalização e proteção no trabalho - Marilande Almada de Mendonça Papa e Marcelo Braghini
- 66 | O contrato de aprendizagem utilizado como instrumento de qualificação - Emerson Penha Malheiro, Pedro Henrique Abreu Benatto e Marlene do Carmo Campoi

Acórdãos

- 82 | Acórdão - Processo nº 0000537-82.2020.5.09.0013 (ROT) - 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região - Relator Edmilson Antonio de Lima
- 92 | Acórdão - Processo nº 0000206-62.2018.5.09.0016 (ROT) - 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região - Relator Cassio Colombo Filho
- 112 | Acórdão - Processo nº 0000623-24.2021.5.09.0658 (RORSum) - 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região - Relator Eduardo Milleo Baracat
- 124 | Acórdão - Processo 0000060-76.2019.5.09.0245 (ROT) - 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região - Relatora Marlene T. Fuverki Suguimatsu

Acórdãos

- 153 Acórdão - Processo nº 0000450-98.2021.5.09.0011 (ROT) - 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região - Relator Sergio Guimarães Sampaio
- 161 Acórdão - Processo nº 0000287-09.2020.5.09.0091 (ROT) - 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região - Relator Arnor Lima Neto
- 177 Acórdão - Processo nº 0000675-67.2020.5.09.0007 (ROT) - 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região - Relator Benedito Xavier da Silva
- 194 Acórdão - Processo nº TST-AIRR-251-64.2021.5.10.0006 - 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho - Relatora Morgana de Almeida Richa
- 200 Acórdão - Processo nº TST-E-RR-20779-15.2016.5.04.0022 - 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho - Relatora Morgana de Almeida Richa

A COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO ENVOLVENDO ATLETAS NÃO PROFISSIONAIS MENORES DE IDADE

Felipe Augusto Loschi Crisafulli

RESUMO

A legislação brasileira identifica quatro modalidades de manifestação do desporto, entre as quais se destacam, aqui, o desporto educacional, o de rendimento e o de formação. A Constituição Federal, por seu turno, assegura a todo e qualquer sujeito o direito de buscar a solução de seus conflitos em juízo, com o fito de se alcançar a paz social. E quando esses litígios dizem respeito a atletas menores de idade, da categoria de base, e seus clubes? A quem compete (competência em razão da matéria) deslindar tais controvérsias, ao Poder Judiciário Trabalhista ou à Justiça Comum (Varas da Infância e Juventude)?

Palavras-chave: Atletas menores – Aprendizagem desportiva – Competência material – Justiça do Trabalho – Varas da Infância e Juventude.

ABSTRACT

Brazilian legislation identifies four kinds of expression of the sport, among which there are the educational, the elite and the training ones. The Federal Constitution, for its part, guarantees any person or company the right to resolve their conflicts in court, in pursuit of social peace. What about when such disputes are related to under-age (youth) athletes and their clubs, i.e., what about the subject-matter jurisdiction? Those disputes shall be addressed to a Labour Court or a Juvenile Court?

Keywords: Youth athletes – Sports apprenticeship – Subject-matter jurisdiction – Labour Courts – Juvenile Court.

Felipe Augusto Loschi Crisafulli

Doutorando em Direito Civil pela Universidade de Coimbra, Portugal. Mestre em Ciências Jurídico-Políticas, com menção em Direito Constitucional, pela Universidade de Coimbra, Portugal. Bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro – PUC-Rio, Brasil. Membro do Instituto Brasileiro de Direito Desportivo – IBDD. Advogado. Professor de cursos de Direito Desportivo e áreas correlatas. Coordenador do livro Direito Econômico Desportivo (LTr, 2019) e autor de diversos artigos jurídicos, no Brasil e no exterior.

1. Breve introdução

Este artigo poderia ser encetado de diversas maneiras: mencionando-se decisões judiciais a respeito do tema aqui em debate, aludindo-se às legislações laboral e desportiva atinentes à matéria, trazendo-se à baila as disposições de direito internacional relativas ao trabalho de menores de idade, rememorando-se o triste episódio ocorrido no Centro de Treinamento George Helal, mais conhecido como Ninho do Urubu, que culminou na morte de dez garotos da base do Clube de Regatas do Flamengo e outros três feridos, todos com idades entre os quatorze e os dezessete anos... mas nenhuma dessas será, exatamente, a forma como se dará o pontapé nestas breves linhas. Iniciar-se-á com uma citação de Michel Foucault:

Eis como ainda no início do século XVII se descrevia a figura ideal do soldado. O soldado é antes de tudo alguém que se reconhece de longe; que leva os sinais naturais de seu vigor e coragem, as marcas também de seu orgulho: seu corpo é o brasão de sua força e de sua valentia; e se é verdade que deve aprender aos poucos o ofício das armas – essencialmente lutando – as manobras como a marcha, as atitudes como o porte da cabeça se originam, em boa parte, de uma retórica corporal da honra: [...] a atitude viva e alerta, a cabeça direita, o estômago levantado, os ombros largos, os braços longos, os dedos fortes, o ventre pequeno, as coxas grossas, as pernas finas e os pés secos, pois o homem desse tipo não poderia deixar de ser ágil e forte. Segunda metade do século XVIII: o soldado tornou-se algo que se fabrica; de uma massa informe, de um corpo inapto, fez-se a máquina de que se precisa; corrigiram-se aos poucos as posturas; lentamente uma coação calculada percorre cada parte do corpo, se assenhoreia dele, dobra o conjunto, torna-o perpetuamente disponível, e se prolonga, em silêncio, no automatismo dos hábitos; em resumo, foi “expulso o camponês” e lhe foi dada a “fisionomia de soldado”¹.

E por que se trouxe essa passagem de conhecida obra do pensador francês logo ao princípio deste trabalho? Porque a atividade de atleta guarda pertinência com tal “evolução conceitual” do que seja o soldado. Na realidade, poder-se-ia descrever o praticante esportivo como um misto das duas idealizações acima: é ele *alguém que se reconhece de longe* –isto é, já nas mais tenras idades começam a sobressair as notas de qualidade que possibilitarão o sucesso no futuro, notadamente em caso de

1 FOUCAULT, Michel. Vigiar e Punir: Nascimento da Prisão. Tradução Raquel Ramallete. 20. ed. Petrópolis: Vozes, 1999. p. 117.

profissionalização– e cujo *corpo*, por mais *apto* que possa ser, tende a ir se moldando e tornando mais *ágil e forte* ao longo de sua trajetória, a partir de muito treinamento, a gerar um *automatismo dos hábitos*, e dedicação (*coaçoão calculada*), que permitirão os *sinais naturais de vigor, coragem, força e valentia* se constituírem na mola propulsora das conquistas e premiações, tanto em nível pessoal quanto em equipe.

Com efeito, o desporto, notadamente no Brasil (e, neste particular, no futebol), é marcado por forte traço cultural²: ainda pequenos, antes mesmo de andarem ou falarem, as crianças recebem, de seus pais, parentes e/ou amigos, independentemente da proximidade que guardem entre si, bolas, uniformes, brinquedos, enfim, variados apetrechos que remetem ao clube de seu coração – ou melhor, nessa altura, ao(s) clube(s) de coração de seus conviventes. Pouco tempo depois, passa-se não só a andar, mas a praticar o seu esporte favorito em qualquer local (gramado, terra, asfalto, areia), com qualquer meio (embalagem de papelão, pedaço de madeira, caixinha de achocolatado) e com qualquer pessoa (gorda, magra; baixa, alta; rica, pobre). Tudo isso num ambiente que incentiva e propicia, ainda, a se assistir às partidas pela televisão, a frequentar os estádios, a comemorar os gols marcados, a sofrer com as derrotas... e até mesmo (por que não?) a xingar a equipe de arbitragem e os adversários quando as coisas saem do controle.

Nessa senda, o esporte trasmuda-se, sem dúvida, em verdadeira paixão –ou religião– para os meninos e meninas, país afora³. Com ela, vem a vontade de praticá-lo cada vez mais e melhor. Se *todo brasileiro já nasce sabendo jogar bola*, a verdade é que, entre a pedra bruta a se lapidar e o talento já formatado, o caminho é longo e, por norma, traçado além dos círculos familiares e bancos escolares; é ele delineado nos clubes especializados. Logo, quanto mais cedo (acaba sendo) melhor⁴, pois, se tiver

2 RINALDI, Wilson. Futebol: manifestação cultural e ideologização. Revista da Educação Física/UEM, Maringá, v. 11, n. 1, p. 167-172, 2000.

3 “Há alguns povoados e vilarejos do Brasil que não têm igreja, mas não existe nenhum sem campo de futebol. [...] Uma jornalista perguntou à teóloga Dorothee Sölle: — Como a senhora explicaria a um menino o que é a felicidade? — Não explicaria – respondeu. — Daria uma bola para que jogasse”. GALEANO, Eduardo. Futebol ao sol e à sombra. Porto Alegre: L&PM, 2004. p. 135 e 204.

4 Esta afirmação não afasta, por óbvio, a constatação de que há atletas que ingressam na profissão diretamente na faixa sênior, isto é, sem que tenham passado pelas camadas jovens (categorias de base) de quaisquer das entidades da respectiva modalidade. Daí se asseverar que “a aquisição de uma habilidade não depende, portanto, da instrução ou iniciação precoce, mas sim da sua aprendizagem no momento oportuno”. TANI, Go; KOKUBUN, Eduardo; MANOEL, Edison de Jesus; PROENÇA, José Elias de. Educação Física Escolar: Fundamentos de uma abordagem desenvolvimentista. São Paulo: EPU, 1988. p. 89.

sucesso em seu desempenho, todo o esforço em que terá incorrido poderá converter-se em recompensa econômico-financeira e reconhecimento/notoriedade; num mundo globalizado como o atual, o infinito pode ser um objetivo quase palpável⁵.

As várias fases da carreira de um esportista⁶, da iniciação até a sua aposentadoria, portanto, envolvem os processos de captação e seleção (muitas das vezes, consubstanciados nas famosas “peneiras”) e períodos de formação, treinamentos, concentrações, competições e socializações junto a seus companheiros, repletos de investimentos pessoais e familiares e de sacrifícios em outras esferas da vida privada –tais quais, a separação do seu meio de convívio social (parentes, amigos, vizinhos) e a dificuldade de continuação dos estudos–, tudo com vista ao alcance de suas metas e objetivos antes de cessar a prática sistemática do desporto⁷.

Nesse cenário, muitos dos jovens têm realidades socioeconômicas bastante específicas, e o esporte –com destaque especial para o futebol, inquestionável símbolo identitário nacional– sobressai como a grande (quando não a única) oportunidade de ascensão social/profissional para eles⁸. O sonho, entretanto, como visto, por mais válido que seja, conta com uma estrada bem árdua, seja pelo excesso de concorrência, seja pelos riscos inerentes à própria atividade. Tornar-se um desportista profissional, com *status* social e condições de sustentar a si e seus entes queridos é para poucos. É dizer-se: enquanto são apenas “peladas” e rachões nas ruas e escolas do país, a felicidade e o sucesso são (ou mesmo aí é que estão) mais garantidos⁹.

5 CAVICHIOELLI, Fernando Renato; CHELUCHINHAK, Aline Barato; CAPRARO, André Mendes; MARCHI JUNIOR, Wanderley; MEZZADRI, Fernando Marinho. O processo de formação do atleta de futsal e futebol: análise etnográfica. Revista Brasileira de Educação Física e Esporte, São Paulo, v. 25, n. 4, p. 631-632, out./dez. 2011.

6 STAMBULOVA, Natalia; ALFERMANN, Dorothee; STATLER, Traci; CÔTÉ, Jean. ISSP Position Stand: Career Development and Transitions of Athletes. International Journal of Sport and Exercise Psychology, New York, v. 7, i. 4, p. 397, 2009.

7 ALFERMANN, Dorothee; STAMBULOVA, Natalia. Career Transitions and Career Termination. In: TENENBAUM, Gershon; EKLUND, Robert C. (ed.). Handbook of Sport Psychology. 3rd. ed. Hoboken: John Wiley & Sons, 2007. p. 718-719.

8 “[E]specialmente no Brasil, um país emergente, mas ainda premido por inúmeros déficits socioculturais, o futebol tem a oportunidade de se afirmar como um vetor de promoção de virtudes individuais e coletivas, um modelo de excelência para a sociedade em geral”. MARTINS, Fernando Barbalho. Futebol: Manual de (re)montagem – Uma proposta de mapa estratégico para o futebol brasileiro. Rio de Janeiro: APERJ, 2015. p. 78.

9 “Livramento inspirada no foot-ball association, a pelada é a matriz do futebol sul-americano e, hoje em dia mais nitidamente, do africano. É praticada, como se sabe, por moleques de pés descalços no meio da rua, em pirambeira, na linha de trem, dentro do ônibus, no mangue, na areia fofa, em qualquer terreno pouco confiável. Em suma, pelada é uma espécie de futebol que se joga apesar do

Ainda assim, *a fé move montanhas*, e o horizonte de um futuro melhor e de fazer aquilo de que realmente se gosta não permite desistir¹⁰. Resultado: tais meninos e meninas rumam às escolinhas espalhadas por este Brasil e matriculam-se nelas, para, então, com habitualidade, treinarem e jogarem com seus companheiros e professores, aperfeiçoando-se, dia após dia, técnica, tática e fisicamente.

Ocorre que, infelizmente, *nem sempre tudo são flores*: problemas, os mais variados, podem surgir – e, de fato, surgem. Nesse sentido, impõem-se aos operadores do direito alguns questionamentos: a relação jurídica mantida entre o jovem esportista, integrante da categoria de base, ainda não profissionalizado, com o clube pelo qual atua é de que caráter? Trata-se de atividade meramente recreacional ou resta configurada relação de trabalho (típica ou atípica)? É contrato de aprendizagem nos moldes celetistas? Ademais, é o contrato de formação desportiva constitucional? A quem compete julgar litígios envolvendo atletas amadores menores de idade e seus respectivos clubes: à Justiça do Trabalho ou à Justiça Comum (Varas da Infância e do Adolescente)? *Quid iuris?*

2. Pormenorizando os questionamentos em causa

As dúvidas, conforme visto, são as mais diferentes; não obstante o objetivo aqui delineado ser apreciar-se a competência da Justiça do Trabalho para julgar causas envolvendo atletas menores de idade não profissionais e seus clubes (categorias de base), o aprofundamento em tal tópico impõe, nalguma medida, ater-se aos demais pontos acima elencados, ainda que sobre alguns se debruce de modo mais detido e, em relação a outros, se deem breves pinceladas.

É sabido por todos que o processo de formação do desportista –e, no que respeita ao presente estudo, do jogador de futebol– é forjado ao longo de diversos

.....
chão. Nesse esporte descampado todas as linhas são imaginárias – ou flutuantes, como a linha da água no futebol de praia – e o próprio gol é coisa abstrata. O que conta mesmo é a bola e o moleque, o moleque e a bola”. HOLANDA, Chico Buarque de. O moleque e a bola. In: COELHO, Eduardo (org.). Rio de Janeiro: Língua Geral, 2006. p. 55.

10 “[C]onstata-se que a prática desportiva não profissional constitui, no ideário de muitos atletas, um ‘estágio’ ou uma espécie de ‘trabalho sazonal’ antes de ascender ao profissionalismo. Doutra senda, significa dizer que a prática desportiva de modo não profissional corresponde, em muitas hipóteses, a um ‘lugar provisório’, enquanto a prática desportiva de modo profissional é um ‘devir possível’ para o atleta que almeja ser uma estrela mundial ou, ao menos, garantir nos gramados sua subsistência e de sua família”. MELO FILHO, Álvaro; SANTORO, Luiz Felipe. Direito do Futebol: Marcos Jurídicos e Linhas Mestras. São Paulo: Quartier Latin, 2019. p. 136.

anos, desde os campos de várzea e terrões até as escolinhas e clubes, onde adquirem não apenas aprendizados¹¹ específicos, mas também ensinamentos de disciplina e respeito à hierarquia. Somente assim o futebolista desenvolverá as suas habilidades, encontrando o seu ritmo de jogo, aprimorando o seu rendimento e a sua capacidade atlética: “[n]o futebol moderno, basicamente tudo é ensinado, exceção do talento, que é algo natural, porém aperfeiçoado por meio de treinamentos”¹².

Assim, uma vez vinculado a um clube, conflitos poderão surgir entre este e o atleta, independentemente de ainda não ter ele atingido a maioria, nem ser profissional (jogador da base). A quem competirá, então, resolvê-los em caso de judicialização da respectiva querela?

2.1. A experiência jurisprudencial e a análise propriamente dita desta matéria

O assunto em epígrafe já foi discutido nos tribunais brasileiros, inclusive perante a corte máxima trabalhista. Possivelmente, a demanda mais marcante a respeito da temática tenha sido a ação civil pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) e a Promotoria da Infância e da Juventude de Belo Horizonte, ligada ao Ministério Público Estadual de Minas Gerais (MP-MG), em face do Cruzeiro Esporte Clube, por meio da qual se perquiria, entre outros (v.g., questões atinentes à residência no centro de treinamento, convívio familiar, condições de exercício da atividade), que fossem os jogadores das categorias de base do réu com idade inferior a 14 anos, *incontinenti*, afastados, para além de garantidos acompanhamento psicológico a todos e transporte para visita aos pais e responsáveis. No que respeita aos atletas de 14 a 16 anos, pleiteou-se a celebração de contrato formal de aprendizagem, com bolsa não inferior a um salário mínimo.

Tendo em vista que o escopo deste artigo é fazer-se uma análise genérica do tema, e não se destrinchar o referido julgado em seus pormenores, cumpre anotar-

11 “Aprendizado é um processo interno que resulta em mudanças consistentes no comportamento, vistas como uma prova da sua ocorrência. Aprender é resultado da experiência, educação e treinamento, interagindo com processos biológicos. Delineia-se, em grande parte, pelo estado de desenvolvimento do indivíduo e é uma função da prática”. GALLAHUE, David L.; OZMUN, John C.; GOODWAY, Jacqueline D. *Compreendendo o Desenvolvimento Motor: Bebês, Crianças, Adolescentes e Adultos*. Tradução: Denise Regina de Sales. 7. ed. Porto Alegre: AMGH, 2013. p. 32.

12 RODRIGUES, Francisco Xavier Freire. *Modernidade, disciplina e futebol: uma análise sociológica da produção social do jogador de futebol no Brasil*. Sociologias, Porto Alegre, ano 6, n. 11, p. 294, jan./jun. 2004.

se, neste momento, de maneira bem breve, que, em sede de embargos perante a SDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), aspectos de natureza processual levaram, por maioria de votos, à modificação do entendimento exarado pela 5ª Turma da Corte, a qual provera o recurso de revista do Cruzeiro e declarara a incompetência da Justiça do Trabalho no caso, determinando a remessa dos autos à Vara da Infância e Juventude da Justiça Comum mineira, porquanto as atividades dos atletas mirins teriam caráter formativo e se enquadrariam no que dispõe o art. 3º, I, da Lei nº 9.615/1998 (“Lei Pelé”) acerca do *desporto educacional*¹³ – vale anotar-se que a decisão *supra* foi prolatada em outubro de 2014, ou seja, quase um ano antes da alteração legislativa do indigitado art. 3º, para fins de incluir o conceito de *desporto de formação*¹⁴ em seu inciso IV, o que talvez explique a menção ao *desporto educacional* (inciso I) ali realizada, e não (também) ao *desporto de formação* propriamente dito¹⁵.

Assim, eis que o acórdão da 5ª Turma do TST teria extrapolado os fatos declinados nas instâncias de prova (primeiro e segundo graus) –visto o clube haver admitido, em sua defesa, durante o *iter* processual, que a situação em tela era de *desporto de rendimento*¹⁶, isto é, que as suas categorias de base podiam ser classificadas como tal– e, portanto, violado a Súmula nº 126 da própria Corte¹⁷, acabou por prevalecer

13 Lei Pelé, Art. 3º: O desporto pode ser reconhecido em qualquer das seguintes manifestações: I - desporto educacional, praticado nos sistemas de ensino e em formas assistemáticas de educação, evitando-se a seletividade, a hipercompetitividade de seus praticantes, com a finalidade de alcançar o desenvolvimento integral do indivíduo e a sua formação para o exercício da cidadania e a prática do lazer.

14 Lei Pelé, Art. 3º: O desporto pode ser reconhecido em qualquer das seguintes manifestações: [Omissis]. IV - desporto de formação, caracterizado pelo fomento e aquisição inicial dos conhecimentos desportivos que garantam competência técnica na intervenção desportiva, com o objetivo de promover o aperfeiçoamento qualitativo e quantitativo da prática desportiva em termos recreativos, competitivos ou de alta competição.

15 Refira-se que, antes mesmo da promulgação da Lei nº 13.155/2015, a qual incluiu o retrotranscrito inciso IV, a doutrina especializada já se manifestava a favor de tal alteração: “É bem verdade que o artigo terceiro da Lei n. 9.615/98 poderia ter um inciso adicional com a previsão expressa do desporto de formação, com definições objetivas e critérios bem explicitados acerca de sua conceituação, bem como a possibilidade de ser praticado em entidades de prática desportiva, devidamente credenciadas”. VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa da. *Temas Atuais de Direito Desportivo*. São Paulo: LTr, 2015. p. 74.

16 Lei Pelé, Art. 3º: O desporto pode ser reconhecido em qualquer das seguintes manifestações: [Omissis]. III - desporto de rendimento, praticado segundo normas gerais desta Lei e regras de prática desportiva, nacionais e internacionais, com a finalidade de obter resultados e integrar pessoas e comunidades do País e estas com as de outras nações. [Omissis]. § 1º. O desporto de rendimento pode ser organizado e praticado: I - de modo profissional, caracterizado pela remuneração pactuada em contrato formal de trabalho entre o atleta e a entidade de prática desportiva; II - de modo não profissional, identificado pela liberdade de prática e pela inexistência de contrato de trabalho, sendo permitido o recebimento de incentivos materiais e de patrocínio.

17 TST, Súmula 126: RECURSO. CABIMENTO. Incabível o recurso de revista ou de embargos (arts.

o posicionamento manifestado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3), a saber, o de que o atleta não profissional em formação se encontra em condição similar à do aprendiz, fazendo jus a contrato formal escrito e a recebimento de bolsa. Em suma, entendeu-se pela incidência das regras próprias do desporto e, supletivamente e na medida em que compatíveis, também daquelas atinentes ao contrato de aprendizagem.

Volvendo-se ao mérito em si da discussão aqui travada, ressalta-se que a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em sua Recomendação nº 138, destaca estar apto o indivíduo a ingressar no mercado de trabalho quando do término da sua escolaridade básica, ou seja, por volta dos quinze anos¹⁸ (aliás, a Recomendação nº 146 da OIT prescreve que a essa idade deveria ser até superior – no mínimo, dezesseis anos)¹⁹ – isso não significa, de todo modo, que o adolescente nessa idade deverá abandonar os estudos e o lazer e dedicar-se exclusivamente ao mercado de trabalho (uma coisa não exclui, nem impõe, a outra).

Tal ideal leva em conta o fato de que o menor, mesmo com mais de 14 anos de idade, ainda não encerrou o seu ciclo de aperfeiçoamento, nem atingiu a sua maturidade intelectual –se é que algum dia se atinge isto, eis que os estudos não de ser perseguidos pelo sujeito ao longo de toda a sua jornada, na máxima socrática de que *ipse se nihil scire id unum sciat (só sei que nada sei)*–, sendo certo que o ingresso no mercado de trabalho tende a prejudicar esse desenvolvimento, para além de poder representar uma mão de obra menos bem remunerada e menos qualificada, o que, mais cedo ou mais tarde, excluirá do mercado de trabalho, cada vez mais competitivo,

.....
896 e 894, “b”, da CLT) para reexame de fatos e provas.

18 Artigo 2º: 1. Todo Membro que ratificar esta Convenção especificará, em declaração anexa à ratificação, uma idade mínima para admissão a emprego ou trabalho em seu território e nos meios de transporte registrados em seu território; ressalvado o disposto nos Artigos 4º e 8º desta Convenção, nenhuma pessoa com idade inferior a essa idade será admitida a emprego ou trabalho em qualquer ocupação. [...] 3. A idade mínima fixada nos termos do parágrafo 1º deste Artigo não será inferior à idade de conclusão da escolaridade obrigatória ou, em qualquer hipótese, não inferior a quinze anos.

19 Artigo 3º: 1. Não será inferior a dezoito anos a idade mínima para a admissão a qualquer tipo de emprego ou trabalho que, por sua natureza ou circunstâncias em que for executado, possa prejudicar a saúde, a segurança e a moral do adolescente. [Omissis] 3. Não obstante o disposto no parágrafo 1 deste Artigo, a lei ou regulamentos nacionais ou a autoridade competente poderá, após consultar as organizações de empregadores e de trabalhadores concernentes, se as houver, autorizar emprego ou trabalho a partir da idade de dezesseis anos, desde que estejam plenamente protegidas a saúde, a segurança e a moral dos adolescentes envolvidos e lhes seja proporcionada instrução ou treinamento adequado e específico no setor da atividade pertinente.

o jovem que não conclua os seus estudos no momento adequado para tanto²⁰.

Com efeito, a realidade do desporto é um tanto quanto díspar: o atleta não deve ser comparado a um aprendiz²¹, haja vista não exercer um ofício cuja prática reiterada e supervisionada lhe permitirá aprimorar-se na profissão (aliás, a bem da verdade, a imensa maioria dos adolescentes não se torna esportista profissional), mas sim uma atividade de caráter lúdico, cuja repetição, ainda que qualifique o praticante tecnicamente, não é condição *sine qua non* para a sua entrada no mercado de trabalho no futuro, porquanto o que se exige ao desportista são o seu talento, os seus dons e a sua habilidade inata – daí, repise-se, distintos serem os casos de jogadores que não participaram da categoria de base de nenhum clube de futebol, por exemplo, mas, mesmo assim, conseguiram profissionalizar-se e seguir na carreira, conquistando títulos e premiações coletivas e individuais.

Nesse sentido, o assim denominado contrato de aprendizagem desportiva²²,

.....
20 “[Q]uando se reduziu a idade-limite para o trabalho para 12 anos, fê-lo justamente no sentido de possibilitar a inserção no mercado de trabalho de um contingente de pessoas desempregadas, sem condições de sobrevivência, que estavam sem condições de empregabilidade e, no entanto, nada foi feito. Nem sequer se reduziu, pelo contrário, aumentou o número de crianças fora da escola, ou com problema de aprendizado, ou desempregada etc. Então, a redução da idade-limite para o trabalho, na perspectiva de que vai, efetivamente, incluir um contingente da nossa população e dar-lhes dignidade é uma falácia. Fiquemos atentos a essa questão. Retomo isso porque no momento existem vários projetos de emenda constitucional no sentido de retomar a idade-limite para 14 anos, sob o argumento de que essas crianças, esses adolescentes estão desempregados, sem fazer nada e, com isso, ficam sujeitos à marginalidade, sujeitos a serem arregimentados pelo tráfico, sujeitos a se voltarem para atividades ilícitas. Então, é uma forma de formá-los, de educá-los para o trabalho e dar-lhes oportunidade. Mais uma vez eu digo aos senhores que é uma falácia. Isso não é uma realidade” (SANTOS, Eliane Araque dos. Trabalho Infantil. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 75, n. 1, p. 102-103, jan./mar. 2009). Diversamente, em estudo a partir do qual conclui que o trabalho infantil será prejudicial à conclusão do ensino médio e/ou ao rendimento percebido pelo sujeito na vida adulta consoante a idade em que ingresse no mercado de trabalho (nomeadamente, até os quinze anos ou após essa idade): PAIVA, James de Souza. Trabalho infantil no Brasil: Determinantes da redução entre 2003 e 2011 e efeitos sobre a escolaridade e o rendimento na vida adulta. 2013. p. 44-53. Dissertação (Mestrado em Economia) – Escola de Economia de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2013.

21 A referência, aqui, é feita ao aprendiz profissional, cujo regime de tratamento é disposto na CLT, art. 428 et seq.

22 A figura da aprendizagem desportiva veio na sequência da extinção do passe, ou seja, num momento em que se mostrou indispensável criarem-se mecanismos que incentivassem as entidades desportivas a continuar “investindo na formação do atleta (que é muito diferente da revelação de talento desportivo!)”: BOUDENS, Emile. Legislação Desportiva Brasileira: Uma Visão Panorâmica. In: CÂMARA DOS DEPUTADOS. CPI CBF/Nike: Textos e Contexto II. Brasília: Câmara dos Deputados, 2002. p. 8. Assim, no Brasil, tem como marco legal mais importante a Lei nº 10.672/2003, que promoveu profundas alterações na Lei Pelé, entre as quais se destacam aquelas atinentes às entidades formadoras e às garantias que estas têm de dar a seus atletas em formação, e.g., assistência médica e odontológica, alojamento, alimentação e acesso à escola, com estrutura física e corpo de pessoal especializado na formação e proteção de novos atletas. Quase uma década mais tarde, outra mudança legislativa assaz relevante para a matéria em tela sobreveio com a Lei nº 12.395/2011, a qual, a par de criar novas garantias indenizatórias às entidades esportivas que investem na formação de adolescentes, ampliou e intensificou as exigências de proteção

ainda que guarde algumas semelhanças com o contrato de aprendizagem celetista (art. 428 da CLT), dele se difere na medida em que este resguarda uma relação especial de trabalho, baseada na contraprestação de um serviço e na formação técnico-profissional metódica, ao passo que aquele intenta fomentar a prática do desporto como forma de estimular os aspectos físicos, psíquicos, morais, emocionais e de desenvolvimento de caráter e personalidade da criança e do adolescente, não gerando, pois, quaisquer direitos trabalhistas ou previdenciários, nem reproduzindo a relação triangular entre empregador, aprendiz e entidade de formação havida na aprendizagem profissional.

Essa foi, inclusive, a orientação unanimemente adotada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT-12), em sede de ação civil pública ajuizada pelo MPT em face do Figueirense Futebol Clube, ao afastar inconstitucionalidade do art. 29, § 4º, da Lei Pelé suscitada pelo *Parquet*. Assinalou-se, no acórdão, a opção clara do legislador em regulamentar o segmento desportivo de forma diferente, priorizando, em linha de conta com o art. 227 da Constituição da República, o acolhimento e a formação dos jovens²³ – em detrimento da configuração de relação de emprego²⁴, da anotação na CTPS, de recolhimentos fundiários e remuneração não inferior ao salário mínimo hora, os quais são previstos na legislação laboral ordinária.

3. Um último ponto essencial: a natureza da atividade em tela

Não se discute deverem as crianças e os adolescentes²⁵ ser incentivados a praticar esportes, os mais variados; entretanto, essa situação não fará deles menores
destes, aproximando-se, pois, do postulado constitucional da proteção integral (art. 227, CF).

23 Como exemplos desses incentivos específicos à criação dos programas de formação de praticantes esportivos, incluem-se o maior prazo de duração assegurado ao seu contrato de formação (superior ao limite geral de 2 anos), a limitação de que tal contrato se estenda apenas até os 20 anos de idade do indivíduo (e não até os 24 anos estabelecidos pelo art. 428 da CLT) e o tempo destinado à efetiva atividade de formação do atleta não superior a 4 horas por dia (contra 6h diárias na aprendizagem profissional).

24 Criticando tal opção legislativa no sentido de afastar o vínculo empregatício na aprendizagem desportiva: SILVA, Homero Batista Mateus da. Curso de Direito do Trabalho Aplicado. v. 4: Livro das Profissões Regulamentadas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. p. 218. Aliás, com apoio na doutrina de Amauri Mascaro Nascimento, poder-se-ia mesmo asseverar que isto não configura sequer inovação criada pela legislação desportiva ou exclusividade desta, eis que a Lei nº 10.079/2000 e a Lei nº 13.420/2017, ao alterarem o art. 431 da CLT, teriam instituído a figura da aprendizagem sem vínculo de emprego sempre que a contratação do aprendiz for efetivada pelas entidades descritas nos incisos II e III do art. 430 da CLT: NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Direito do Trabalho. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 944.

25 O art. 2º do Estatuto da Criança e do Adolescente estabelece que se considera “criança, para os efeitos desta Lei, a pessoa até doze anos de idade incompletos, e adolescente aquela entre doze e dezoito anos de idade”.

aprendizes, no sentido da legislação ordinária, ou atletas profissionais. O intuito, aqui, é de se contribuir com a educação do(a) menino(a) como cidadão(cidadã), e não oferecer a ele(a) um trabalho – embora se saiba que, muitas das vezes, esse seja o único ofício que o(a) jovem terá a aptidão ou oportunidade de praticar durante toda a sua vida, quiçá será aquele que melhores condições de sustento familiar lhe proporcionará, inclusive²⁶.

3.1. Relação de trabalho ou atividade em sentido estrito?

A questão que se coloca, nessa senda, é a seguinte: a prática esportiva, no âmbito da presente investigação (atletas menores de idade não profissionais), enquadra-se como relação de trabalho ou é ela mera atividade em sentido estrito? Como sói ocorrer desde Aristóteles, o que é igual há de ser igualado; o que desigual, todavia, desigualado. Assim, de curial importância diferenciarem-se tais institutos, seja por razões acadêmicas, seja porque eles geram reflexos práticos em sede laboral e previdenciária²⁷.

Reputa-se a *atividade (lato sensu)* como o gênero do qual o *trabalho* e a *atividade em sentido estrito* são espécies²⁸. Estas se distinguem a partir do respectivo desiderato: o trabalho é, obrigatoriamente, remunerado e visa à subsistência própria e/ou familiar de quem o presta, ao passo que a atividade *stricto sensu*, regra geral, não comporta contraprestação onerosa ou esta é apenas simbólica e tem outras finalidades que não econômico-financeiros (e.g., o aperfeiçoamento técnico do sujeito, ações de

26 “A dificuldade econômica das famílias tem sido a principal responsável pela exploração de que são vítimas os menores, desde a primeira infância e nas mais variadas épocas da humanidade”. BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 517.

27 Nessa perspectiva, aponta-se, desde logo, o art. 42 da Lei nº 8.213/1991, isto é, a amplitude da incapacidade laborativa imposta ao aposentado por invalidez: este não fica juridicamente impedido de exercer, sob pena de perder o seu benefício, toda e qualquer atividade (atividade lato sensu), mas apenas aquela que se qualifique como trabalho propriamente dito (na terminologia legal, aquela ocupação “que lhe garanta a sua subsistência”). Entretanto, se, por alguma razão (ex.: potência, robustez), a atividade stricto sensu tiver o condão de demonstrar inequívoca capacidade laborativa (ex.: esforços físicos ou psíquicos), aí restará o aposentado por invalidez impedido de realizá-la – ou, dito de outra forma, nesse caso, o sujeito não mais fará jus à aposentadoria em tela, eis que não inválido, e sim capacitado a prover, através do seu trabalho, o seu próprio sustento.

28 Note-se, desde logo, que a distinção ora sufragada entre trabalho e atividade carece de ser mais debatida em nível doutrinário; por regra, os juristas pátrios acabam por se referir ao trabalho como gênero (daí se falar em “relações de trabalho lato sensu”), podendo, pois, nessa linha argumentativa, ser prestado tanto graciosa quanto onerosamente (nesta ótica, a onerosidade seria elemento do emprego, espécie do gênero trabalho), v.g.: DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2009. p. 298-330.

cariz solidária/filantrópica, difusão da religiosidade)²⁹.

Nessa senda, afirma-se que o trabalho, associado à ideia de contraprestação em pecúnia, dignifica e dá honradez ao homem, na medida em que permite o sustento de si próprio e, se o caso, de seus familiares, e garante o cumprimento da sua função social. Dito doutra maneira, em sendo a autossustentância e/ou de sua família o fim colimado pelo sujeito ao prestar o seu labor, restará configurado o *trabalho* – e, existindo este, obrigatório será o pagamento de uma contraprestação (a qual se presta, justamente, ao arrimo próprio e/ou familiar).

Especificamente em relação às atividades *stricto sensu*, os seus escopos são diferenciados, isto é, não são alcançados através de contraprestação pecuniária, mas de outros intentos quaisquer, tais como a experiência/melhora de formação profissional, a satisfação individual calcada na caridade ou beneficência e a disseminação da fé.

Os exemplos epigrafados ligam-se aos contratos de prestação de serviço voluntário e de estágio e ao ministério de fé: nestes, em vez do sustento individual e/ou familiar, visa-se à satisfação pessoal fulcrada em altruísmos “cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa” (art. 1º, *caput*, da Lei nº 9.608/1998), ao “aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho” (art. 1º, § 2º, da Lei nº 11.788/2008) ou à difusão de crença religiosa.

A corroborar a ausência de natureza de *trabalho* nesses casos, a legislação em nenhum momento utiliza a expressão “trabalho voluntário”, mas “serviço voluntário”, assevera destinar-se a prestação de tal serviço a tomadores que não o reverterão em prol da construção do lucro e prevê, por exemplo, que “o serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista previdenciária ou afim” (art. 1º, parágrafo único, da Lei nº 9.608/1998), bem como que ele “será exercido mediante a celebração de termo de adesão entre a entidade, pública ou privada, e o prestador do serviço voluntário, dele devendo constar o objeto e as condições de seu exercício” (art. 2º, da Lei nº 9.608/1998) e que o seu prestador poderá ser ressarcido das despesas que comprove ter realizado durante a prestação do seu serviço, desde que expressamente autorizadas pela respectiva entidade beneficiária (art. 3º, *caput* e parágrafo único, da Lei nº 9.608/1998).

29 MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 123.

Igualmente, em relação ao regime do estágio, a cabeça do art. 1º da indigitada Lei nº 11.788/2008 afasta o caráter de *trabalhador*, no sentido jurídico do termo, do estagiário ao deixar claro que este exerce o seu mister como forma de se preparar para o *trabalho*, sendo, portanto, mero *exercente de atividade em sentido estrito*. Independentemente de seus esforços durante o estágio e do cumprimento pontual de suas obrigações e propósitos, não sendo juridicamente um trabalhador, o estagiário não possui jornada de trabalho, mas *jornada de atividade* (art. 10 da Lei nº 11.788/2008); não goza férias, mas *recesso* (art. 13 da Lei nº 11.788/2008); não é segurado obrigatório do regime previdenciário, mas *facultativo* (art. 12, § 2º, da Lei nº 11.788/2008, combinado com art. 11 do Decreto nº 3.048/1999). Além disso, a compulsoriedade de fornecimento de bolsa ou outra contraprestação e auxílio-transporte no âmbito do estágio não obrigatório não desnatura o seu caráter de atividade *stricto sensu*, porquanto tal pagamento almeja auxiliar o estagiário em seus estudos, comprando livros, participando de seminários e simpósios, etc., e não com o fim de sustento seu ou de sua família.

Note-se, quanto às ações de propagação do credo pelos missionários, pais de santo, rabinos, pastores, reverendos, padres, bispos, colportores, etc., que, por mais entusiasmadas e enérgicas que possam elas ser, independente do meio ou local da sua veiculação, tampouco o *quantum* porventura por si recebido (desde que este não atinja patamar suficiente a configurá-lo suporte financeiro próprio ou familiar), nada disso faz deles *trabalhadores*, conforme se infere, inclusive, da legislação previdenciária (art. 22, § 13, da Lei nº 8.212/1991), visto o fim colimado, *in casu*, ser, essencialmente, a disseminação da própria crença³⁰, a partir da sua vocação perante o divino – por óbvio, a observação em tela não valerá se se tratar de verdadeira hipótese de exploração econômica da fé alheia (neste caso, falar-se-á em *trabalho*, em vez de *atividade em sentido estrito*).

Com efeito, a legislação desportiva, ao estabelecer uma modalidade

30 Aliás, os colportores –indivíduos que levam, de porta em porta, mercadorias, nomeadamente livros, para vender ou distribuir por proselitismo– são mesmo orientados por suas agremiações religiosas a “orarem nos lares e sempre que possível realizarem estudos bíblicos, pois o objetivo final deste trabalho de colportagem é a pregação do evangelho, é divulgar a doutrina cristã-adventista, onde a pregação de seus pastores não tem alcance. [...] Assim, o colportor, ao realizar vendas, não o faz com fins lucrativos, mas como membro da Igreja e membro professo, que fez juramento e proferiu votos manifestados pela declaração citada e exigida para o ingresso na seita, pouco importando constar da declaração ‘a dedicação por conta própria’. Em se tratando de atividade religiosa[,] está fora da égide do Direito do Trabalho”. BARROS, Alice Monteiro de. Trabalho Voluntário e Trabalho Religioso. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 66, n. 1, p. 112, jan./mar. 2000.

de aprendizagem especial, tem em linha de conta a função social do esporte e as singularidades a si concernentes, notadamente no que respeita à própria formação do atleta e ao seu tempo de atuação profissional, concedendo aos clubes benefícios e condições específicas em contrapartida aos investimentos em que incorrerão durante a formação em tela.

Logo, estando a atividade dos jovens esportistas (não profissionais) de categoria de base inserida nas disposições dos incisos I e IV do art. 3º da Lei Pelé (caráter educacional e/ou aprimoramento recreativo/competitivo), ou seja, na medida em que a atividade sirva ao infante, e não este sirva à atividade –hipótese em que se descaracterizarão os desígnios retro³¹, não se há falar em relação trabalhista nesses casos, seja ela típica, seja atípica, nem mesmo em se lhe atribuir natureza jurídica de aprendizagem profissional.

4. **Em ritmo de conclusão**

Ante o exposto, conclui-se, com apoio na doutrina e jurisprudência pátrias, pela incompetência material da Justiça do Trabalho para julgar causas concernentes à formação desportiva de jovens, cabendo tal poder-dever à Justiça Comum, designadamente aos juízos especiais da Infância e Juventude, a exemplo do que se passa com os menores que exercem atividades artísticas infantis (art. 405 e 406 da CLT; art. 146, art. 148, IV, e art. 149 da Lei nº 8.069/1990, o Estatuto da Criança e do Adolescente)³², visto o art. 114, I, da Constituição Federal ter como norte as relações

31 “O infante/adolescente pode, entretanto, servir à atividade e, conseqüentemente, ao interesse público na medida em que sua participação chama à atenção, nas representações teatrais, televisivas, cinematográficas, atividades fotográficas ou de qualquer outro meio visual, para problemas sociais graves. Enfim, é do interesse público a discussão, notadamente por meio das citadas representações artísticas, de assuntos que envolvam negligência, discriminação, exploração, crueldade e opressão de menores, violência infanto-juvenil e, até mesmo, a educação doméstica dada pelos pais aos filhos”. MARTINEZ, Luciano. Contratos de atividade e contratos de trabalho: uma distinção relevante, mas raramente considerada. Carta Forense, São Paulo, v. 11, p. B 26, 2009.

32 Esse, inclusive, é o caminho até aqui trilhado pelo Pretório Excelso no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5326 - DF, ajuizada pela Associação Brasileira de Emissoras de Rádio e Televisão – ABERT: embora ainda não se tenha decidido o *meritum causae*, já se antecipou, em sede de liminar, ser da Justiça Comum (Varas da Infância e da Juventude) a competência *ratione materiae* quanto aos pedidos de alvará para a participação de menores em representações artísticas.

de trabalho³³, e não as atividades em sentido estrito³⁴.

Recentemente, sob esse mesmo argumento, foi reconhecida a incompetência *ratione materiae* da Justiça do Trabalho para processar e julgar ação ajuizada pelo MPT em que este visava a penhorar R\$100 milhões do Clube de Regatas do Flamengo como forma de garantir indenizações às famílias do trágico acidente ocorrido no centro de treinamento do clube em fevereiro de 2019 e mencionado, *en passant*, no início do presente trabalho, pelo que determinada, ainda, a remessa dos autos à Justiça da Infância e da Juventude³⁵.

Por fim, cumpre pincelar-se, brevemente, que o art. 7º, XXXIII, da *Magna Carta*³⁶ e o art. 60 do Estatuto da Criança e do Adolescente³⁷ vedam a execução de trabalho

33 No entendimento vigente no Judiciário pátrio, seja no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho (vide Processo nº RR-1009-10.2011.5.09.0010, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, j. 07 ago. 2019, p. 09 ago. 2019; Processo nº RR-23600-40.2008.5.06.0014, 5ª Turma, Relator Ministro João Batista Brito Pereira, j. 04 ago. 2010, p. 13 ago. 2010; Processo nº RR-148240-67.2007.5.06.0009, 7ª Turma, Relatora Desembargadora Convocada Maria Doralice Novaes, j. 05 mai. 2010, p. 07 mai. 2010), seja perante o Superior Tribunal de Justiça (vide Processo nº CC 92.871 - MS (2007/0308723-7), 3ª Seção, Relator Ministro Jorge Mussi, j. 13 ago. 2008, p. DJe 19 set. 2008), incumbe igualmente à Justiça Comum apreciar e julgar as ações que digam respeito às atividades desenvolvidas pelo presidiário, uma vez que estas corresponderiam a atos próprios do cumprimento da pena (Lei nº 7.210/1984), cujo fito são a ressocialização e a reabilitação do apenado, e não a trabalho propriamente dito.

34 “Como os menores de dezesseis anos (salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos) não podem trabalhar, caberá ao Juiz da Infância e da Juventude analisar situações correlatas a estas atividades em sentido estrito e autorizar, se for o caso, a sua execução. Perceba-se que, a rigor, esta autorização não cabe ao Juiz do Trabalho porque, nos termos do art. 114, I, do texto fundamental, a ele cabe processar e julgar apenas ‘as ações oriundas da relação de trabalho’, não estando esta situação inserida no conceito de relação de trabalho. [...] Acrescente-se, entretanto, que a atuação dos modelos, atores, cantores ou desportistas mirins passará a ser entendida como trabalho, atraindo a competência da Justiça Laboral, se eles estiverem, efetivamente, trabalhando, ou seja, realizando a ocupação como algo indispensável à sua própria subsistência ou à de seus pais ou tutores”. MARTINEZ, Luciano. Contratos de atividade e contratos de trabalho: uma distinção relevante, mas raramente considerada, loc. cit. Grifos no original.

35 A decisão epigrafada foi proferida pelo Juiz do Trabalho Ricardo Georges Affonso Miguel, o qual, em sede doutrinária, já consignava que os casos envolvendo menores esportistas devem sujeitar-se à jurisdição das autoridades judiciárias da infância e da juventude: MIGUEL, Ricardo Georges Affonso. A possibilidade de contratação do atleta menor de futebol e a utilização do instituto da antecipação de tutela para transferência do atleta de futebol. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, Rio de Janeiro, v. 21, n. 47, p. 108-110, jan./jun. 2010. Diversamente, reputando a competência para deliberar acerca de pedidos de autorização para infantes exercerem atividades artísticas ou desportivas (mas sem trazer à balha a discussão supradesenvolvida entre trabalho e atividade *stricto sensu*), cita-se, por exemplo: CORREA, Lélío Bentes; ARRUDA, Kátia Magalhães; OLIVA, José Roberto Dantas. O juiz do trabalho e a competência para autorizações do trabalho artístico de crianças e adolescentes. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 47, p. 118-122, dez. 2015.

36 Constituição Federal, Art. 7º: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [Omissis] XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

37 Estatuto da Criança e do Adolescente, Art. 60: É proibido qualquer trabalho a menores de

por menor de idade, mas não de atividade *stricto sensu*, motivo pelo qual inexistente impedimento (no máximo, limitações)³⁸ à criança ou ao adolescente de participar dos afazeres domésticos³⁹ ou de desempenhar atividades de modelos, cantores, atores⁴⁰ ou mesmo atletas mirins⁴¹. Nessa condição, ainda que se entreveja a formação para o exercício de trabalho futuro, que lhe dignificará enquanto ser humano e poderá ser a única oportunidade de dar uma vida mais decente à sua família, prover a sua própria subsistência e de seus entes queridos ou mesmo de não sucumbir ao mundo das

.....
quatorze anos de idade, salvo na condição de aprendiz.

38 A título exemplificativo, pense-se na situação de um bebê que posa para fotos publicitárias: qual a natureza jurídica da atividade por si desempenhada? Será ele um trabalhador? Certamente não! Logo, será o juiz da infância e juventude, e não o juiz do trabalho, quem conferirá a viabilidade da exposição desse indivíduo ainda em desenvolvimento frente às lentes da câmera do fotógrafo, configurando eventual pagamento percebido pelos pais ou responsáveis não o seu salário, mas mera retribuição financeira pelo uso da imagem do bebê.

39 “[F]az parte de um processo educativo exigir que todos os filhos prestem sua colaboração, sobretudo na atual conjuntura, em que a mulher trabalha fora do lar, e sobre cujos ombros não podem recair os encargos de uma dupla jornada”. OLIVEIRA, Oris de. 60 a 62. In: CURY, Munir (coord.). Estatuto da Criança e do Adolescente Comentado: Comentários Jurídicos e Sociais. 12. ed. São Paulo: Malheiros, 2013. p. 283. Aliás, tampouco as donas de casa realizam, enquanto categoria jurídica, um trabalho, mas sim uma atividade *stricto sensu* – diferentemente das empregadas domésticas, as quais, ainda que realizando exatamente as mesmas tarefas, não se equiparam àquelas, porque o fazem com o intuito de dali retirarem o próprio sustento e/ou de sua família, ao passo que as, assim chamadas, do lar têm como objetivo a satisfação e a coordenação do núcleo familiar, com a construção de uma estrutura comunitária dentro da unidade residencial.

40 A respeito das discussões havidas quanto ao status que a Recomendação nº 138 da OIT goza no direito brasileiro e a idade mínima para a participação de menores em manifestações artísticas no Brasil, veja-se: MARQUES, Rafael Dias. Trabalho Infantil MARQUES, Rafael Dias. Trabalho Infantil Artístico: Possibilidades e Limites. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 79, n. 1, p. 204-226, jan./mar. 2013.

41 “Aqui cabe o cuidado de não confundir a hierarquia técnica, daquele que tem a prerrogativa de decidir quem será ou não escalado na partida, com a subordinação jurídica. O atleta não está subordinado ao clube apenas porque deve acatar as decisões do treinador sobre sua escalação. [...] De qualquer forma, fica claro que não se pode considerar proibido um adolescente realizar atividades desportivas e participar de competições, em clubes ou academias, apenas por ser menor de 14 (quatorze) anos, caso não fique provada a existência de trabalho subordinado ou ausência da proteção aos outros institutos previstos do art. 227, § 3º, I, da Constituição”. AMBIEL, Carlos Eduardo. A Proibição do Trabalho Infantil e a Prática do Esporte por Crianças e Adolescentes: Diferenças, Limites e Legalidade. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 79, n. 1, p. 201-202, jan./mar. 2013.

Anote-se, ademais, que a participação em competições não desnuda o caráter de desporto educacional ou de formação que a categoria de base do clube possa ostentar, haja vista a legislação se opor à hipercompetitividade, sem, contudo, vedar a presença de algum grau de competitividade. Aliás, pudera: a prática do esporte é competitiva por si só, de modo que, se a lei assim dispusesse, seria ela mais real do que o rei – e, pois, no jargão popular, corresponderia a mais uma lei que não pegaria (tanto é assim, inclusive, que o precitado conceito de desporto de formação assevera o seu “objetivo de promover o aperfeiçoamento qualitativo e quantitativo da prática desportiva em termos recreativos, competitivos ou de alta competição”).

drogas e da marginalidade⁴² –sendo certo não se tratar, *in casu*, de algo que deva ser combatido por violar direitos da criança e do adolescente, prejudicar a sua integridade física, intelectual e moral ou, peremptoriamente, atrapalhar os seus estudos⁴³–, na exata linha do que insculpido nos artigos 6º e 8º da precitada Recomendação nº 138 da OIT⁴⁴, a verdade é que pouco ou nada importa o que o jovem será quando adulto, isto é, se tal formação fará dele verdadeiro profissional do desporto.

Aprática esportiva, nessa idade, portanto, mais do que um direito fundamental⁴⁵, proporciona ao sujeito o desenvolvimento da personalidade e motricidade, com o aprimoramento da sua parte cognitiva, da capacidade de relacionamento interpessoal e do lidar com os sentimentos e frustrações quotidianas. Em suma, oportuniza-se-lhe a inclusão social e o vislumbrar de uma carreira futura; ou seja, trata-se da formação do indivíduo como um todo, na melhor acepção do termo⁴⁶.

42 “[A] nova determinação constitucional mostra a tese de que o lugar do menor é na escola e não no trabalho. Entretanto, é preferível o menor trabalhar a praticar furtos e roubos nas ruas ou usar drogas”. MARTINS, Sergio Pinto. Comentários à CLT. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2006. p. 340.

43 “Justifica-se o fundamento cultural, pois o menor deve poder estudar e receber instrução. No que diz respeito ao aspecto moral, deve haver uma proibição no sentido de o menor não trabalhar em locais que lhe prejudiquem a moralidade. No atinente ao aspecto fisiológico, o menor não deve trabalhar em locais insalubres, perigosos, penosos ou a noite, para que possa ter um desenvolvimento físico normal. Por último, o menor, assim como qualquer trabalhador, deve ser resguardado com normas de proteção que evitem os acidentes de trabalho, que podem prejudicar sua formação normal”. Ibid. p. 517.

44 Artigo 6º: Esta Convenção não se aplicará a trabalho feito por crianças e adolescentes em escolas de educação vocacional ou técnica ou em outras instituições de treinamento em geral ou a trabalho feito por pessoas de no mínimo quatorze anos de idade em empresas em que esse trabalho for executado dentro das condições prescritas pela autoridade competente, após consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores concernentes, onde as houver, e constituir parte integrante de: a) curso de educação ou treinamento pelo qual é principal responsável uma escola ou instituição de treinamento; b) programa de treinamento principalmente ou inteiramente executado em uma empresa, que tenha sido aprovado pela autoridade competente, ou c) programa de orientação vocacional para facilitar a escolha de uma profissão ou de um tipo de treinamento.

Artigo 8º: 1. A autoridade competente, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores concernentes, se as houver, poderá, mediante licenças concedidas em casos individuais, permitir exceções para a proibição de emprego ou trabalho provida no Artigo 2º desta Convenção, para finalidades como a participação em representações artísticas. 2. Licenças dessa natureza limitarão o número de horas de duração do emprego ou trabalho e estabelecerão as condições em que é permitido.

45 PAGANELLA, Marco Aurélio. O esporte como direito fundamental e como instrumento de políticas públicas, sociais, educacionais e de promoção de saúde, à luz do direito. Revista de Direito Constitucional e Internacional. São Paulo, ano 17, n. 69, p. 206-207, out./dez. 2009.

46 “[N]ão seria muito mais importante saber que a aprendizagem de habilidades específicas desportivas possibilita o desenvolvimento de capacidades como antecipação, atenção seletiva, percepção, programação de ação, organização do movimento, detecção e correção de erro, timing, mudança de ações e assim por diante, tão importantes não só para as habilidades desportivas, mas sim para a vida das pessoas?”. TANI, Go; KOKUBUN, Eduardo; MANOEL, Edison de Jesus; PROENÇA, José Elias de. Op. cit. p. 90.

5. Bibliografia

ALFERMANN, Dorothee; STAMBULOVA, Natalia. Career Transitions and Career Termination. *In*: TENENBAUM, Gershon; EKLUND, Robert C. (ed.). **Handbook of Sport Psychology**. 3rd. ed. Hoboken: John Wiley & Sons, 2007. p. 712-733.

AMBIEL, Carlos Eduardo. A Proibição do Trabalho Infantil e a Prática do Esporte por Crianças e Adolescentes: Diferenças, Limites e Legalidade. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 79, n. 1, p. 186-203, jan./mar. 2013.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. 1351 p.

_____. Trabalho Voluntário e Trabalho Religioso. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 66, n. 1, p. 98-115, jan./mar. 2000.

BOUDENS, Emile. Legislação Desportiva Brasileira: Uma Visão Panorâmica. *In*: CÂMARA DOS DEPUTADOS. **CPI CBF/Nike: Textos e Contexto II**. Brasília: Câmara dos Deputados, 2002. 13 p.

CAVICHIOILLI, Fernando Renato; CHELUCHINHAK, Aline Barato; CAPRARO, André Mendes; MARCHI JUNIOR, Wanderley; MEZZADRI, Fernando Marinho. O processo de formação do atleta de futsal e futebol: análise etnográfica. **Revista Brasileira de Educação Física e Esporte**, São Paulo, v. 25, n. 4, p. 631-647, out./dez. 2011.

CORREA, Lélío Bentes; ARRUDA, Kátia Magalhães; OLIVA, José Roberto Dantas. O juiz do trabalho e a competência para autorizações do trabalho artístico de crianças e adolescentes. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 47, p. 101-130, dez. 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2009. 1344 p.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e Punir: Nascimento da Prisão**. Tradução Raquel Ramallete. 20. ed. Petrópolis: Vozes, 1999. 262 p.

GALEANO, Eduardo. **Futebol ao sol e à sombra**. Porto Alegre: L&PM, 2004. 240 p.

GALLAHUE, David L.; OZMUN, John C.; GOODWAY, Jacqueline D. **Compreendendo o Desenvolvimento Motor**: Bebês, Crianças, Adolescentes e Adultos. Tradução: Denise Regina de Sales. 7. ed. Porto Alegre: AMGH, 2013. 488 p.

HOLANDA, Chico Buarque de. O moleque e a bola. **In**: COELHO, Eduardo (org.). Rio de Janeiro: Língua Geral, 2006. p. 54-60.

MARQUES, Rafael Dias. Trabalho Infantil Artístico: Possibilidades e Limites. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 79, n. 1, p. 204-226, jan./mar. 2013.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. 859 p.

_____. Contratos de atividade e contratos de trabalho: uma distinção relevante, mas raramente considerada. **Carta Forense**, São Paulo, v. 11, p. B 26, 2009.

MARTINS, Fernando Barbalho. **Futebol**: Manual de (re)montagem – Uma proposta de mapa estratégico para o futebol brasileiro. Rio de Janeiro: APERJ, 2015. 284 p.

MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários à CLT**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2006. 1206 p.

MELO FILHO, Álvaro; SANTORO, Luiz Felipe. **Direito do Futebol**: Marcos Jurídicos e Linhas Mestras. São Paulo: Quartier Latin, 2019. 344 p.

MIGUEL, Ricardo Georges Affonso. A possibilidade de contratação do atleta menor de futebol e a utilização do instituto da antecipação de tutela para transferência do atleta de futebol. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 47, p. 103-116, jan./jun. 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2005. 1221 p.

OLIVEIRA, Oris de. 60 a 62. **In**: CURY, Munir (coord.). **Estatuto da Criança e do Adolescente Comentado**: Comentários Jurídicos e Sociais. 12. ed. São Paulo: Malheiros, 2013. p. 283-289.

PAGANELLA, Marco Aurélio. O esporte como direito fundamental e como instrumento de políticas públicas, sociais, educacionais e de promoção de saúde, à luz do direito. **Revista de Direito Constitucional e Internacional**. São Paulo, ano 17, n. 69, p. 206-238, out./dez. 2009.

PAIVA, James de Souza. **Trabalho infantil no Brasil**: Determinantes da redução entre 2003 e 2011 e efeitos sobre a escolaridade e o rendimento na vida adulta. 2013. 56 f. Dissertação (Mestrado em Economia) – Escola de Economia de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2013.

RINALDI, Wilson. Futebol: manifestação cultural e ideologização. **Revista da Educação Física/UEM**, Maringá, v. 11, n. 1, p. 167-172, 2000.

RODRIGUES, Francisco Xavier Freire. Modernidade, disciplina e futebol: uma análise sociológica da produção social do jogador de futebol no Brasil. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 6, n. 11, p. 260-299, jan./jun. 2004.

SANTOS, Eliane Araque dos. Trabalho Infantil. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 75, n. 1, p. 99-106, jan./mar. 2009.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado**. v. 4: Livro das Profissões Regulamentadas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. 352 p.

STAMBULOVA, Natalia; ALFERMANN, Dorothee; STATLER, Traci; CÔTÉ, Jean. ISSP Position Stand: Career Development and Transitions of Athletes. **International Journal of Sport and Exercise Psychology**, New York, v. 7, i. 4, p. 395-412, 2009.

TANI, Go; KOKUBUN, Eduardo; MANOEL, Edison de Jesus; PROENÇA, José Elias de. **Educação Física Escolar**: Fundamentos de uma abordagem desenvolvimentista. São Paulo: EPU, 1988. 168 p.

Publicado originalmente na Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social - RDT, São Paulo, v. 46, n. 219, p. 179-200, set./out. 2021.

COTA SOCIAL NA APRENDIZAGEM E O PAPEL DOS ÓRGÃOS DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR NA FISCALIZAÇÃO DE SEU CUMPRIMENTO

**Letícia Ferrão Zapolla
Henrique Lima Correia**

RESUMO

Períodos de crise são aptos para propiciar o aumento do desemprego, sendo que entre os jovens, esse índice é ainda mais alarmante. Em razão disso, o papel do Estado e da sociedade em sua tutela ganha especial destaque. Assim, o presente artigo objetiva estudar as principais normativas sobre proteção ao jovem, em vigor no país, com ênfase ao estudo da aprendizagem e da recém-criada “cota social”, assim como analisar o papel dos órgãos de proteção ao trabalho na fiscalização de seu cumprimento. Para tanto, a pesquisa se utilizará da investigação dogmática, recorrendo ao uso de leis e doutrinas para sua fundamentação. Conclui-se que a cota social deve ser aplicada em benefício dos jovens, para sua efetiva inserção no mercado de trabalho, devendo haver efetivo esforço da sociedade e do Estado para o seu cumprimento.

Palavras-chave: normas de proteção ao jovem; aprendizagem; cota social, inserção do jovem no mercado de trabalho; órgãos de fiscalização.

ABSTRACT

Periods of crisis are able to propitiate the increase of unemployment, and among young people, this index is even more alarming. Because of this, the role of the State and of

Letícia Ferrão Zapolla

Doutoranda em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito/USP. Mestra em Direito na Universidade de São Paulo – FDRP. Bacharela em Direito pela Universidade de São Paulo – FDRP. Advogada.

Henrique Lima Correia

Procurador do Trabalho. Professor de Direito do Trabalho. Autor e Coordenador de diversos livros pela Editora Juspodivm.

society in its protection gains special prominence. Thus, this article aims to study the main regulation in force in the country, with emphasis on the study of apprenticeship and the newly created “social quota”, as well as analyze the role of labor protection agencies in enforcing compliance. To do so, the research will be based on dogmatic investigation, using laws and doctrine for its foundation. It is concluded that “social quota” must be applied for the benefit of the young people, for their insertion in the labor market, and there must be an effective effort of the society and of the State for its fulfillment.

Keywords: standards for youth protection; apprenticeship; social quota; insertion of young people in the labor market; supervisory bodies.

1. Introdução

O cenário de crise vivenciado pelos países é apto para proporcionar o aumento do desemprego, sendo que entre os jovens, o índice desemprego é ainda mais alarmante. Estudos realizados pela Organização Internacional do Trabalho apontam que ao final do ano de 2017, cerca de 30% dos jovens brasileiros estariam sem trabalho, maior taxa desde 1991, sendo equivalente ao dobro da média internacional.

Em razão disso, a edição de leis que auxiliem na inserção do jovem no mercado de trabalho ganha destaque, já que se trata de política ativa para proporcionar a profissionalização desse ser em desenvolvimento. E não é só. Diante de sua peculiar condição, são necessárias normas para a sua tutela, como ocorre com leis limitadoras de idade e que impeçam o exercício de algumas atividades, como é o caso de proibição de trabalho em locais insalubres aos menores de 18 anos, no Brasil.

Nesse sentido, a normativa sobre o trabalho do jovem, no Brasil, é consideravelmente recente, já que os primeiros dispositivos que tratam do tema datam do século XX, com especial destaque à Constituição Federal de 1988 e à Lei nº 8.069 de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente).

Não é demais ressaltar, ainda, as alterações promovidas na CLT pela Lei nº 13.420/2017 e pelo Decreto nº 8.740/2016 no Decreto nº 5.598/2005, ambos tratando da aprendizagem. Ademais, cumpre apontar a revogação do Decreto nº 5.598/2005 pelo Decreto nº 9.579/2018.

Tendo em vista os apontamentos feitos e a importância da profissionalização do jovem para seu desenvolvimento, esse artigo pretende abordar: i) os diplomas normativos em vigor no Brasil no tocante à tutela desse trabalhador; ii) os principais aspectos da aprendizagem e as alterações promovidas pela Lei nº 13.420 de 2017, assim como iii) analisar o art. 23-A, inserido no Decreto nº 5.598/2005, que trata da cota social, atualmente tratado pelo art. 66 do Decreto nº 9.579/2018. Após essas considerações, pretende: iv) verificar qual o papel dos órgãos fiscalizadores na proteção do jovem.

Para isso, utiliza-se da investigação dogmática, que tem como base de investigação a legislação e a jurisprudência, por meio do estudo bibliográfico – doutrinas, artigos científicos – e dogmático – legislação nacional e internacional e do método dedutivo.

Com a análise efetuada, conclui-se que a cota social não vem para substituir o trabalho do aprendiz dentro do próprio estabelecimento, que continua sendo o objetivo principal da lei. A finalidade desse novo mecanismo é de facilitar que as empresas que situam em locais de difícil acesso, trabalhem com materiais insalubres, atividades perigosas, etc cumpram a cota legal. Para tanto, deve haver efetivo esforço da sociedade e do Estado para o seu cumprimento.

2. Breve histórico da proteção do trabalho do jovem

Antes de se adentrar no tópico propriamente dito, cumpre ressaltar que será utilizada, ao longo do artigo, a expressão “jovem” em detrimento de “adolescente”. Isso se dá porque a primeira expressão é mais ampla, abrangendo indivíduos entre 15 e 29 anos de idade (que compreende quase que a toda a faixa de idade da aprendizagem, que vai dos 14 aos 24 anos), nos termos do que dispõe o art. 1º, §1º da Lei nº 12.852/2013: “para os efeitos desta Lei, são consideradas jovens as pessoas com idade entre 15 (quinze) e 29 (vinte e nove) anos de idade”¹.

Feita essa consideração inicial, realiza-se um breve histórico acerca da tutela do trabalho do jovem.

Assim como no âmbito nacional, na esfera internacional, os direitos da

1 BRASIL. Lei nº 12.852, de 05 de agosto de 2013. Institui o Estatuto da Juventude e dispõe sobre os direitos dos jovens, os princípios e diretrizes das políticas públicas de juventude e o Sistema Nacional de Juventude – SINAJUVE. Brasília, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12852.htm>. Acesso em: 06 ago. 2018.

criança e do jovem são precedidos pelo Direito do Menor, baseado na Doutrina da Situação Irregular, que os considerava como objeto da tutela estatal, como forma “de manutenção autoritária da passividade através das práticas repressivas e punitivas do regime ditatorial”².

Nesse sentido, o primeiro texto a trazer indícios da doutrina da proteção integral trata-se da Declaração de Genebra de 1924, que reconheceu os direitos da criança. Ainda no âmbito internacional, há a criação da UNICEF (United International Child Emergency Fund), voltada à tutela da infância; a Declaração dos Direitos da Criança, de 1959, que prevê a prioridade absoluta e o status de sujeito de direitos e, por fim, a Convenção Internacional sobre os direitos das crianças, de 1989.

Já em âmbito nacional, segundo Rossato e Lépoire, a evolução do tratamento da criança e do jovem, no Brasil, pode ser dividida em quatro fases.

A primeira fase é de absoluta indiferença, não havendo disciplina normativa acerca do tema. O segundo período (que vai das Ordenações Afonsinas e Filipinas até o Código Penal de 1890), é marcado pelo caráter criminal das leis, que tinham o objetivo de coibir a prática de ilícitos por essas pessoas. Na terceira fase (Código Mello Mattos, de 1927 e Código de Menores, de 1979), há início de um período tutelar, surgindo a ideia de se promover a integração sociofamiliar da criança, com a respectiva tutela de seus interesses pessoais³. Esta fase foi marcada pela Doutrina da Situação Irregular, traduzindo o ideal de controle social da infância disseminados pelo Direito do Menor, com forte papel estatal e exclusão da família do processo de socialização⁴.

Por fim, a última fase citada diz respeito à proteção integral, com reconhecimento de direitos e garantias das crianças e jovens, que passam a ser consideradas pessoas em desenvolvimento⁵ e sujeitos de direito, instalando-se a tríplice responsabilidade compartilhada entre Estado, família e a sociedade quanto à sua tutela⁶.

2 UNESC. Os marcos históricos da instalação da doutrina da proteção integral no Brasil. Revista de Iniciação Científica da Unesc, Santa Catarina, v. 6, n. 1, p.1-14, jan. 2008. p. 3.

3 ROSSATO, Luciano Alves; LÉPOIRE, Paulo Eduardo. Direitos trabalhistas das crianças, adolescentes e jovens. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011. p. 47-48.

4 UNESC. Os marcos históricos da instalação da doutrina da proteção integral no Brasil. Revista de Iniciação Científica da Unesc, Santa Catarina, v. 6, n. 1, p.1-14, jan. 2008. p. 5-6.

5 ROSSATO, Luciano Alves; LÉPOIRE, Paulo Eduardo. Direitos trabalhistas das crianças, adolescentes e jovens. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011. p. 47-48.

6 UNESC. Os marcos históricos da instalação da doutrina da proteção integral no Brasil. Revista

Esta fase tem a Constituição Federal de 1988 como marco normativo, seguida da regulamentação feita pelo Estatuto da Criança e do Adolescente, de 1990. Além desses instrumentos normativos, há outros em vigor no país, sobre os quais, passa a expor.

3. Diplomas normativos em vigor no Brasil

Existem, no Brasil, inúmeros diplomas normativos que tratam da proteção do jovem, assim como trazem disciplinas sobre sua inserção no mercado de trabalho.

Em âmbito internacional, o Brasil ratificou a Convenção sobre os Direitos da Criança, promulgada pelo Decreto nº 99.710, de 21 de novembro de 1990, a qual prevê que os Estados devem estimular o ensino profissionalizante e tornar a orientação profissional acessível a todas as crianças, devendo, para tanto, ser considerado o interesse maior da criança.

Ainda, o Brasil ratificou as Convenções nº 138 “Convenção sobre a idade mínima de admissão no emprego”, promulgada pelo Decreto nº 4.134, de 15 de fevereiro de 2002 e nº 182 da OIT, “Convenção sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação”, promulgada pelo Decreto nº 3.597, de 12.09.2000 e regulamentada pelo Decreto nº 6.481/08.

Já em âmbito nacional, o art. 227 da Constituição Federal/1988 prevê ser dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, dentre outros, o direito à profissionalização e a garantia de direitos previdenciários e trabalhistas, além de proibir a diferença de salários, exercício de funções e critério de admissão em razão da idade e proibir o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

Em consonância com o texto constitucional, o art. 4º da Lei nº 8.069/90 (Estatuto da Criança e do Adolescente) prevê o direito à profissionalização do adolescente e os arts. 424 a 441 da CLT preveem normas para a proteção do menor, dispondo sobre a obrigatoriedade de estabelecimentos empregarem e matriculem no curso dos Serviços Nacionais de Aprendizagem, no mínimo cinco e, no máximo, quinze por

.....
de Iniciação Científica da Unesc, Santa Catarina, v. 6, n. 1, p.1-14, jan. 2008. p. 7

cento de aprendizes. Importa ressaltar, ainda, que o contrato de aprendizagem era regulamentado, até o ano de 2018, pelo Decreto nº 5.598/2005, que trouxe, inclusive, a previsão de *cota social* em seu art. 23-A.

Ainda, no ano de 2013 entrou em vigor o Estatuto da Juventude (Lei nº 12.852/2013), que traz dispositivos específicos acerca do direito da profissionalização, trabalho e renda do jovem. Dessa forma, os diplomas normativos têm como ponto em comum a necessidade de se proteger o “interesse maior da criança”, o qual encontra seu respaldo na denominada “Doutrina de Proteção Integral e da Prioridade Absoluta”, que consiste em prestigiar a prioridade da criança e do adolescente, a garantir seus direitos, com a destinação de recursos para a produção do bem comum desses sujeitos, a fim de que o orçamento prestigie e proteja os direitos assegurados pela lei⁷.

Conforme já mencionado, no ano de 2018 foi publicado o Decreto nº 9.579, que revogou o Decreto nº 5.598/2005, promovendo a consolidação dos atos normativos editados pelo Executivo federal sobre os direitos da lactante, da criança, do adolescente e do aprendiz.

Ante o exposto, nota-se que existe uma preocupação por parte do governo brasileiro – ao menos em âmbito legal – no tocante à proteção do jovem trabalhador, havendo, ainda, limites de idade impostos por lei, para a realização de determinadas atividades por este ser em formação.

3.1. Da limitação da idade para o trabalho

No Brasil, via de regra, o trabalho é permitido a partir dos 16 anos, salvo na condição de aprendiz, em que o trabalho é permitido a partir dos 14 anos. É vedada a prestação de serviços em atividades noturnas, insalubres e perigosas, para os maiores de 16 anos. Para essas atividades em que há agressão à saúde, somente é permitido o trabalho a partir dos 18 anos.

Essa proteção, no tocante às atividades prejudiciais à saúde, ocorre em razão do estágio de desenvolvimento em que se encontra o jovem. Assim, mesmo que

7 MARQUES, Geny Helena Barroso; JOSVIK, Mariane; BESSA, Sueli Teixeira. Aprendizagem e qualificação profissional de adolescentes em cumprimento de medidas socioeducativas em meio aberto e fechado. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda et al (Ed.). Revista do Ministério Público do Trabalho. Brasília: Procuradoria Geral do Trabalho, 2014. p. 262.

seja emancipado pelo casamento, por exemplo, persiste a proibição de prestar serviços em atividades insalubres, perigosas e em horário noturno.

Lembre-se de que o Brasil ratificou a Convenção nº 182 da OIT, que visa à eliminação das piores formas de trabalho infantil, em caráter de urgência. Nesse sentido, o Decreto nº 6.481/2008 estabelece a Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP), que contém a classificação das atividades, locais e trabalhos prejudiciais à saúde, à segurança e à moral dos jovens.

Além disso, algumas profissões apresentam restrição de idade diferenciada diante das condições exigidas para o trabalho. Note-se que essas limitações são sempre para ampliar a idade mínima permitida, não sendo permitido trabalho com idade inferior à prevista Constituição Federal. Nesse sentido, a idade mínima para o empregado doméstico é de 18 anos (art. 1º, parágrafo único, LC nº 150/2015), de 21 anos para a profissão de vigilante (art. 16, II, Lei nº 7.102/1983) e de 25 anos para a atividade de Mãe Social (art. 9º, *a*, Lei nº 7.644/1987).

No caso do aprendiz, a idade mínima para o trabalho é de 14 anos, devendo, ainda, ser cumpridas as limitações de idade estabelecidas quando o exercício da atividade o exigir. Assim, não poderá uma empresa contratar como vigilante uma pessoa de 14 anos de idade, tendo em vista a idade mínima para o exercício dessa profissão, que é de 21 anos.

Ocorre que, muitas vezes, a idade mínima para o trabalho não é respeitada. Nessa hipótese, estaremos diante de trabalho proibido e, como forma de evitar o enriquecimento ilícito do empregador e, ainda, diante da impossibilidade de devolver ao trabalhador a mão de obra já despendida, há necessidade de pagamento dos salários e demais verbas trabalhistas. Isso possibilita que todos os direitos trabalhistas sejam pagos ao empregado que esteja laborando em situação contrária à legislação. Interpretação contrária a essa causaria dupla punição ao trabalhador⁸.

Analizados os principais diplomas normativos em vigor no Brasil no tocante à proteção do jovem trabalhador, assim como a limitação de idade para o trabalho, passamos ao estudo do contrato de aprendizagem.

8 CORREIA, Henrique. Direito do Trabalho para concursos. 4ª ed. Salvador: Juspodium, 2018. p. 679.

4. Do contrato de aprendizagem

O contrato de aprendizagem é importante instrumento para garantir a profissionalização de jovens, tendo em vista que, ao mesmo tempo que os insere no mundo de trabalho, permite sua qualificação técnico-profissional, com garantia de direitos trabalhistas e previdenciários⁹.

Inicialmente, é importante ressaltar que o aprendiz é empregado; logo, estão presentes os requisitos essenciais da relação de emprego, apesar da existência de alguns atributos que lhe são próprios. A idade permitida para o contrato de aprendizagem é de, no mínimo 14 anos e de no máximo 24 anos. Esse limite máximo, de 24 anos, não se aplica aos aprendizes com deficiência¹⁰, nem aos aprendizes inscritos em programas de aprendizagem profissional que envolvam desempenho de atividades que sejam vedadas aos menores de 21 anos, cuja idade máxima a ser aplicada será a de 29 anos. O contrato garante ao aprendiz a percepção de um salário mínimo hora¹¹.

Além disso, o contrato de aprendizagem deverá cumprir alguns requisitos essenciais. O primeiro requisito é que ele seja escrito, isto é, a CTPS deverá estar devidamente anotada, constando a aprendizagem¹².

Outro requisito indispensável é a matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não tenha concluído o ensino médio. No ano de 2008, a CLT foi alterada para admitir que nas localidades onde não houver oferta de Ensino Médio, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a frequência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental¹³:

9 MARQUES, Geny Helena Barroso; JOSVIK, Mariane; BESSA, Sueli Teixeira. Aprendizagem e qualificação profissional de adolescentes em cumprimento de medidas socioeducativas em meio aberto e fechado. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda et al (Ed.). Revista do Ministério Público do Trabalho. Brasília: Procuradoria Geral do Trabalho, 2014. p. 264.

10 CORREIA, Henrique. Direito do Trabalho para concursos. 4ª ed. Salvador: Juspodium, 2018. p. 440.

11 Trata-se de nova redação conferida ao art. 428, §2º da CLT pela Lei nº 13.420/17, que prevê a percepção de um salário mínimo hora ao aprendiz e não mais ao menor aprendiz, como disposto na antiga redação do artigo.

12 CORREIA, Henrique. Direito do Trabalho para concursos. 4ª ed. Salvador: Juspodium, 2018. p. 440.

13 CORREIA, Henrique. Direito do Trabalho para concursos. 4ª ed. Salvador: Juspodium, 2018. p. 440.

“Art. 428, § 7º da CLT: Nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o cumprimento do disposto no § 1º deste artigo, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a frequência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental”.

Por fim, destaca-se a necessidade de inscrição do aprendiz em programa de aprendizagem, com formação técnico-profissional, como cursos oferecidos pelo Senac, Senai, entidades sem fins lucrativos etc¹⁴.

A jornada de trabalho do aprendiz é reduzida, em regra, a 6 horas diárias. Excepcionalmente, poderá ser ampliada para 8 horas, se o aprendiz já tiver completado o Ensino Fundamental, se nessas horas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica e se o aprendiz já tiver completado o ensino médio (MP nº 1.116/2022). De qualquer forma, é vedada a prorrogação da jornada (horas extras) e a compensação de horas aos aprendizes¹⁵.

Tais formalidades são essenciais para a tutela do jovem aprendiz e permitem que se concilie o tempo de estudo com o trabalho exercido. Pode, assim, contribuir para a progressão da escolaridade formal e para sua formação profissional, visto que a aprendizagem se baseia nas diretrizes nacionais da Educação Profissional e Tecnológica, incluindo acesso a tecnologias da informação, conhecimentos relacionados à segurança e saúde no trabalho, além de conferir habilidades para o exercício de uma ocupação¹⁶.

Em consonância com os ditames constitucionais, a legislação brasileira atribui responsabilidade compartilhada pela inserção de adolescentes ao mercado de trabalho, prevendo cota de contratação de aprendizes, em detrimento de alguns benefícios compensatórios, como ocorre com o depósito reduzido de FGTS, no valor de dois por cento.

14 CORREIA, Henrique. Direito do Trabalho para concursos. 4ª ed. Salvador: Juspodium, 2018. p. 440.

15 CORREIA, Henrique. Direito do Trabalho para concursos. 4ª ed. Salvador: Juspodium, 2018. p. 442-443.

16 GONÇALVES, Ana Lúcia de Alencar Castro. Aprendizagem profissional: trabalho e desenvolvimento social e econômico. Estudos Avançados, São Paulo, v. 28, n. 81, p.191-200, 2014. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/eav/article/view/83902/86749>>. Acesso em: 10 mar. 2017. P. 194.

4.1. Cotas para a contratação de aprendizes

Como forma de incentivar a inserção de novos profissionais no mercado de trabalho, a CLT prevê obrigatoriedade na contratação de aprendizes. As empresas estão obrigadas a contratar como aprendizes, no mínimo, cinco e, no máximo, quinze por cento do quadro de trabalhadores. Essa obrigatoriedade não se aplica aos empregadores sem fins lucrativos, às microempresas e às empresas de pequeno porte, para os quais é facultada a contratação de aprendizes.

Em caso de descumprimento da cota legal, os infratores ficam sujeitos à multa no valor previsto no art. 47 da CLT, por aprendiz não contratado (art. 434 da CLT, alterado pela MP nº 1.116/2022).

Além disso, podem ser firmados Termos de Ajustamento de Conduta perante o Ministério Público do Trabalho, os quais preveem, na maioria dos casos, que referidas cotas sejam preenchidas por adolescentes oriundos de família de baixa renda e, ainda, de egressos do sistema de cumprimento de medidas socioeducativas ou egressos do trabalho infantil, em razão da vulnerabilidade desses sujeitos.

Importa destacar, ademais, que deverão ser incluídas na base de cálculo da cota de aprendizagem todas as funções que demandem formação profissional, independentemente de serem proibidas a menores de 18 anos. Esta disposição trata a base de cálculo de forma objetiva, para o fomento da aprendizagem, o que, contudo, não é isento de controvérsias¹⁷, já que a idade mínima para exercício do trabalho deverá ser respeitada.

Assim, apesar de o menor de 21 anos não poder exercer a função de vigilante, uma empresa de vigilância terá que cumprir a cota de cinco a quinze por cento, destinada à aprendizagem, obstáculo que também ocorre em outras atividades que apresentam dificuldade de contratação desses trabalhadores, daí decorrendo dúvidas acerca da possibilidade da flexibilização da cota legal de aprendizes.

4.1.2. Norma coletiva para flexibilizar a cota legal

Dúvidas surgiam acerca da possibilidade de flexibilização da cota legal de aprendizagem, tendo em vista o disposto no art. 611-A da CLT, inserido pela Reforma

¹⁷ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016. P. 296.

Trabalhista e que dispõe acerca da prevalência do negociado sobre o legislado.

Assim, segundo disposição legal, seria possível a flexibilização da lei, fazendo prevalecer o previsto em acordo ou convenção coletiva, segundo um rol exemplificativo, já que o texto legal se utiliza da expressão “entre outros”:

“Art. 611-A da CLT. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, *entre outros*, dispuserem sobre: (...) (grifo nosso)”

Ocorre que este entendimento não deve prosperar. O Decreto nº 9.579/2018 apenas exclui da aplicação da cota legal de aprendizagem os cargos que exijam habilitação profissional de nível superior, além de cargos de direção, gerência ou confiança, de forma a proporcionar ao jovem a possibilidade de ingresso no mercado de trabalho por meio do exercício de funções que demandem formação profissional.

Dessa forma, com a criação da cota social – que será melhor explicada abaixo – facilita-se essa inserção do jovem em empresas que exerçam atividades com dificuldade de contratação em razão de sua localidade ou por realizar atividade perigosa, insalubre, dentre outras. Assim, mesmo empresas com dificuldade de contratação devem ter suas atividades computadas na base de cálculo legal de cinco a quinze por cento (art. 429 da CLT), tendo em vista a previsão na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), não sendo passível de flexibilização.

Nesse mesmo sentido já entendeu o Tribunal Superior do Trabalho:

“Contrato de aprendizagem. Base de cálculo. Atividades de faxineiro, gari, servente, coletor, varredor de rua e similares. Inclusão. Previsão na Classificação Brasileira de Ocupações.

Em atenção ao princípio da proteção integral e ao direito do jovem à profissionalização (art. 227 da CF), as atividades de faxineiro, gari, servente, coletor, varredor de rua e similares *devem ser computadas na base de cálculo para contratação de aprendizes a que se refere o art. 429 da CLT, pois estão previstas na Classificação Brasileira de Ocupações – CBO, critério objetivo para a definição das funções que demandam formação profissional adotado pelo art. 10 do Decreto nº 5.598/2005*. Sob esse fundamento, a SBDI-I, à unanimidade, conheceu do recurso de embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, deu-lhe provimento para restabelecer a sentença. Vencidos os Ministros João Oreste Dalazen, Brito Pereira e Walmir Oliveira da Costa. TST-E-RR-191-51.2010.5.03.0013, SBDI-I, rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann, 5.10.2017 (Informativo nº 167).” (grifo nosso)

Além disso, deve-se ressaltar que o anteprojeto da Reforma Trabalhista previa, inicialmente, a possibilidade de exclusão da base de cálculo do art. 429 da CLT – que estabelece a cota legal de aprendizagem – funções que forem incompatíveis com ela, o que seria definido em convenções ou acordos coletivos, assim como a possibilidade de prevalência da negociação coletiva sobre a lei sobre a identificação de cargos que demandam fixação da cota de aprendiz:

“Art. 429, § 4º da CLT (não se encontra em vigor): Ficam excluídas da base de cálculo do percentual da cota mencionada no caput deste artigo as funções que forem incompatíveis com a aprendizagem, assim definidas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 5º Na ausência de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho que definam as funções incompatíveis com a aprendizagem, estas serão definidas pelo Ministério do Trabalho, desde que solicitado pelo empregador.

Art. 611-A da CLT (não se encontra em vigor): A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (...) XII - identificação dos cargos que demandam a fixação da cota de aprendiz.”¹⁸

Ocorre que a possibilidade de flexibilização da cota não foi aprovada pelo Poder Legislativo, de forma que não foi incluída no Projeto de Lei nº 6.787/2016 nem na Lei nº 13.467/2017, de modo que não há possibilidade de incluir a cota de aprendizagem nas hipóteses do art. 611-A da CLT. Assim sendo, não é possível que uma cláusula coletiva flexibilize a base de cálculo para a contratação de aprendizes e, caso isso ocorra, o Ministério Público do Trabalho deve atuar em primeiro grau, propondo ação civil pública e em segundo grau, para anulação dessa cláusula.

Por fim, deve-se apontar que no julgamento do tema com repercussão geral nº 1.046, pelo STF, ficou consignado que “São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis”. Entretanto, excepcionaram-se, de tal

18 BRASIL. Comissão Especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, do Poder Executivo, que "altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961>. Acesso em: 06 ago. 2018.

flexibilização, as cotas para pessoas com deficiência e para aprendizes.

4.2. Das atividades com dificuldade para a contratação de aprendizes

É comum que se depare, no dia a dia das empresas, com a dificuldade de contratação de aprendizes. É o caso de Usinas que se localizam no âmbito rural, hospitais, empresas de transporte coletivo, vigilância, dentre outras. Tais atividades, entretanto, devem ser incluídas na base de cálculo da cota legal de aprendizagem, tendo em vista a ausência de previsão legal no sentido de sua exclusão.

Nesse sentido, a definição das funções que demandem formação profissional é dada pelo art. 52 do Decreto nº 9.579/2018, devendo ser considerada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO)¹⁹, elaborada pelo Ministério do Trabalho e Previdência. Dessa forma, a base de cálculo para a incidência do percentual de aprendizes de uma empresa deve levar em conta tal classificação e incidir sobre as funções que demandem formação profissional.

De acordo com o art. 52, §1º do Decreto nº 9.579/2018, ficam excluídas da definição de funções que demandem formação profissional, aquelas que exijam habilitação de profissional de nível superior, ou ainda, as funções caracterizadas como cargo de direção, gerência ou confiança. Sobre o assunto, veja entendimento do Tribunal Superior do Trabalho no Informativo nº 143:

“Aprendiz. Cota mínima para contratação. Base de cálculo. Inclusão de motoristas e cobradores de ônibus. Art. 10, § 2º, do Decreto nº 5.598/2005.

As funções de motorista e cobrador de ônibus devem integrar a base de cálculo para a definição da cota mínima de aprendizes a serem contratados (art. 429 da CLT), pois o art. 10, § 2º, do Decreto nº 5.598/2005 determina a inclusão de todas as funções que demandem formação profissional, ainda que proibidas para menores de 18 anos. Nos termos do art. 10, § 1º, do aludido Decreto, *somente são excluídos os cargos que exigem habilitação técnica de nível superior e cargos de direção*. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, negou-lhes provimento. Vencidos os Ministros Cláudio Mascarenhas Brandão e Walmir Oliveira da Costa.

19 Nesse sentido, RR - 10731- 36.2014.5.03.0073 Data de Julgamento: 23/11/2016, Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 25/11/2016 e AIRR - 1696-50.2011.5.03.0140 Data de Julgamento: 03/02/2016, Relator Ministro: Cláudio Mascarenhas Brandão, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT12/02/2016.

TST-E-ED-RR-2220-02.2013.5.03.0003, SBDII, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, 1º.9.2016²⁰”.

Assim, à exceção do disposto no art. 52, §1º do Decreto nº 9.579/2018, *todas as demais funções podem ser exercidas por aprendizes*. Ou seja, mesmo as empresas de vigilância, cuja idade mínima para o exercício da ocupação é de 21 anos, por exemplo, devem cumprir a cota legal estabelecida, desde que respeitado o limite de idade para exercício da função de vigilante, estabelecido em lei.

Nesse sentido, o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho:

“RECURSO DE REVISTA. INSPEÇÃO DO TRABALHO. AUTO DE INFRAÇÃO. EMPRESA DE VIGILÂNCIA, SEGURANÇA E TRANSPORTE DE VALORES. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. BASE DE CÁLCULO PARA CONTRATAÇÃO. PROTEÇÃO INTEGRAL. DIREITO À PROFISSIONALIZAÇÃO. PRINCÍPIO DA MÁXIMA EFETIVIDADE.

O art. 429 da CLT dispõe que os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional. Nesse contexto, a base de cálculo do percentual mínimo estipulado para contratação de aprendizes deve ser interpretada em conjunto com o direito fundamental à proteção integral e à profissionalização do adolescente e do jovem. Diante da previsão expressa, no art. 10, § 2º, do Decreto nº 5.598/05, de que mesmo as atividades proibidas para menores devem ser computadas na base de cálculo para contratação de aprendizes, uma solução correta fundamentada nos direitos individuais é a de que não há redução do número de aprendizes em função da atividade (vigilância e segurança privada) eventualmente exercida na empresa, mas tão somente a limitação de idade do aprendiz contratado. Nesse contexto, a contratação de jovens aprendizes na função de segurança privada (vigilância patrimonial, segurança de pessoas físicas e transporte de valores e cargas - art. 10 da Lei 7.102/83), na qual se exige a idade mínima de 21 anos (art. 16, II, da Lei 7.102/83), está limitada aos aprendizes maiores de 21 anos e menores de 24 anos. Recurso de revista conhecido e desprovido. (RR nº 18888120115030075 1888-81.2011.5.03.0075. julgamento em 24 de abril de 2013)”.

20 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Informativo nº 143. Diário Oficial da União. Brasília, 01 set. 2016. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/informativo-tst/-/asset_publisher/II5B/document/id/24194125?inheritRedirect=false&redirect=http://www.tst.jus.br/web/guest/informativo-tst?p_p_id=101_INSTANCE_II5B&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_pos=1&p_p_col_count=4&p_r_p_564233524_resetCur=false>. Acesso em: 27 fev. 2017.

Há, entretanto, posicionamento minoritário em sentido contrário:

“AUTO DE INFRAÇÃO - EMPRESA DE VIGILÂNCIA - CONTRATAÇÃO DE MENOR APRENDIZ - NÃO OBRIGATORIEDADE - NULIDADE - REFORMA DA SENTENÇA.

A empresa de vigilância não está obrigada a contratar menores aprendizes ou jovens aprendizes, ante os fatores de risco que envolvem a atividade de segurança, não importando a recusa em afronta aos artigos 428 e 429 da CLT, que preveem a obrigatoriedade de contratação de aprendiz pelas empresas, motivo pelo qual se reforma a sentença para declara a nulidade do auto de infração lavrado pela Delegacia Regional do Trabalho. (Processo nº 00004534620135200005. Julgamento em 13/07/2016)”.

Referida contradição, entretanto, tende a ser sanada pela edição do art. 66 do Decreto nº 9.579/2018, anterior art. 23-A do Decreto nº 5.598/05, o qual criou a “cota social”, que será a seguir analisada.

5. Da cota social

No ano de 2016, o Decreto nº 8.740 promoveu alterações no Decreto nº 5.598/2005, para prever a “cota social”. Segundo o art. 23-A do Decreto nº 5.598/2005, no caso de estabelecimentos cujas peculiaridades da atividade ou locais de trabalho imponham embaraço à realização de aulas práticas, – como ocorre com atividades de motorista, vigilância e limpeza –, poderá haver assinatura de Termo de Compromisso, a ser requerido perante o Ministério do Trabalho, para cumprimento da cota em entidade concedente da experiência prática do aprendiz.

Atualmente, a disposição é tratada pelo art. 66 do Decreto nº 9.579/2018 (com redação alterada pelo Decreto 11.061/2022), que, conforme já exposto, revogou o Decreto nº 5.598/2005. Nesse sentido:

“O estabelecimento contratante cujas peculiaridades da atividade ou dos locais de trabalho constituam embaraço à realização das atividades práticas poderão, além das hipóteses de contratação de forma indireta previstas no inciso II do **caput** do art. 57, realizá-las nas entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica ou em entidades concedentes da experiência prática do aprendiz”.

Os empregadores, nesse caso, ficam responsáveis pelas obrigações contratuais, pagamento de salários, férias e recolhimento dos encargos sociais

obrigatórios, devendo assinar a carteira de trabalho (CTPS) desses jovens, os quais realizarão suas atividades teóricas e práticas em entidade concedente de experiência prática do aprendiz, quais sejam órgãos públicos, organizações da sociedade civil e unidades do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (SINASE). As empresas com dificuldade de contratação apenas serão dispensadas de fornecer o ensino prático, que será ministrado nas entidades qualificadas em formação técnico profissional (SESI, por exemplo) e por entidades sem fins lucrativos, como de educação, cultura e assistência social (art. 57, II, “b” do Decreto 9.579/2018).

Assim, o estabelecimento contratante e a entidade qualificada em formação firmarão parceria com as entidades concedentes para a realização das atividades práticas (art. 66, §3º do Decreto 9.579/2018).

A seleção de aprendizes, nesse caso, deverá priorizar a inclusão de jovens e adolescentes em situação de vulnerabilidade ou risco social, conforme o rol exemplificativo elencado no art. 66, §5º do Decreto nº 9.579/2018:

“Art. 51-C. Para fins de cumprimento da cota de aprendizagem profissional, será contabilizada em dobro a contratação de aprendizes, adolescentes ou jovens que se enquadrem nas seguintes hipóteses: (Incluído pelo Decreto nº 11.061, de 2022)
I - sejam egressos do sistema socioeducativo ou estejam em cumprimento de medidas socioeducativas; (Incluído pelo Decreto nº 11.061, de 2022)
II - estejam em cumprimento de pena no sistema prisional; (Incluído pelo Decreto nº 11.061, de 2022)
III - integrem famílias que sejam beneficiárias do Programa Auxílio Brasil, instituído pela Lei nº 14.284, de 29 de dezembro de 2021; (Incluído pelo Decreto nº 11.061, de 2022)
IV - estejam em regime de acolhimento institucional; (Incluído pelo Decreto nº 11.061, de 2022)
V - sejam protegidos no âmbito do Programa de Proteção a Crianças e Adolescentes Ameaçados de Morte, instituído pelo art. 109 do Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018; (Incluído pelo Decreto nº 11.061, de 2022)
VI - sejam egressos do trabalho infantil; ou (Incluído pelo Decreto nº 11.061, de 2022)
VII - sejam pessoas com deficiência. (Incluído pelo Decreto nº 11.061, de 2022)”

Note que, para o cumprimento da cota social, ganha relevo a atuação das Secretarias de Trabalho, à qual caberá a elaboração do Termo de Compromisso e a definição de quais setores da economia em que a aula prática poderá se dar, assim como o processamento do pedido de assinatura do termo de compromisso.

Nesse sentido, a Portaria nº 671/2021 prevê os estabelecimentos que poderão requerer, junto à respectiva unidade descentralizada da Secretaria de Trabalho, a assinatura do Termo de Compromisso, visando ao cumprimento da cota social:

“Art. 374, § 1º Os estabelecimentos mencionados no caput são aqueles que desenvolvem atividades relacionadas aos setores econômicos elencados abaixo:

I - asseio e conservação;

II - segurança privada;

III - transporte de carga;

IV - transporte de valores;

V - transporte coletivo, urbano, intermunicipal, interestadual;

VI - construção pesada;

VII - limpeza urbana;

VIII - transporte aquaviário e marítimo;

IX - atividades agropecuárias;

X - empresas de terceirização de serviços;

XI - atividades de telemarketing;

XII - comercialização de combustíveis; e

XIII - empresas cujas atividades desenvolvidas preponderantemente estejam previstas na Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil - Lista TIP, aprovada pelo Decreto nº 6.481, de 2008.”

Além das atividades acima citadas, o Auditor-Fiscal do Trabalho poderá acatar a solicitação de outros setores, a critério da auditoria fiscal do trabalho.

Em resumo, a cota social não vem para substituir o trabalho do aprendiz dentro do próprio estabelecimento, que continua sendo o objetivo principal da lei. A finalidade desse novo mecanismo é de facilitar que as empresas que situem em locais de difícil acesso, trabalhem com materiais insalubres, atividades perigosas, etc cumpram a cota legal. Para tanto, a contratação e pagamento dos aprendizes serão feitos por essas empresas, mas o aprendiz prestará serviços em outro local (órgãos públicos, entidades beneficentes etc). Com isso, evita-se o descumprimento da cota, sob o argumento de que a empresa não teria locais ou atividades para o desenvolvimento da atividade.

Aliás, tem sido muito comum que empresas ajuízem ações pedindo a exclusão da cota legal no estabelecimento, dadas as “peculiaridades” do local ou das atividades desenvolvidas. Muitas vezes, ingressam com mandado de segurança em face das autuações do Ministério do Trabalho – muitas aplicadas por descumprimento dos percentuais de cinco a quinze por cento (art. 429 da CLT). E o Judiciário Trabalhista, por

vezes, tem isentado esses estabelecimentos do cumprimento da lei, ao invés de adotar a *cota social* e, por consequência, proporcionar o ingresso do aprendiz no mercado de trabalho e cumprir o comando legal.

Repita-se, apenas as funções que demandem habilitação profissional de nível superior, ou, ainda, aquelas que se caracterizem como cargos de direção, gerência ou confiança serão excluídas da contagem da cota legal (art. 429 da CLT), devendo as demais serem computadas em seu cálculo.

Mesmo com a regulamentação pelo órgão ministerial das atividades que demandariam a cota social, deve haver atuação dos órgãos de fiscalização para o seu efetivo cumprimento.

6. Da importância dos órgãos fiscalizadores na proteção do jovem

A regulamentação da cota social pelo Ministério do Trabalho deve vir acompanhada da efetiva fiscalização de seu cumprimento, sob a pena de o instituto se tornar sem efeito. Nesse sentido, ganha destaque a atuação do Ministério Público do Trabalho, do Ministério do Trabalho e do Judiciário Trabalhista, para sua efetiva aplicação.

6.1. Papel do Ministério do Trabalho

Além da regulamentação da cota social, que foi efetivada pela Portaria nº 671/2021, cabe à Auditoria Fiscal do Trabalho a verificação do cumprimento das normas de proteção ao trabalho.

Assim, incumbe ao referido Ministério a fiscalização acerca do cumprimento da cota legal de aprendizagem pela empresa e, caso se trate de atividade de difícil contratação, da efetivação da cota social, mediante a observação do critério da dupla visita²¹, haja vista se tratar de nova regulamentação.

21 Art. 23 do Decreto nº 4.552/2002: Os Auditores-Fiscais do Trabalho têm o dever de orientar e advertir as pessoas sujeitas à inspeção do trabalho e os trabalhadores quanto ao cumprimento da legislação trabalhista, e observarão o critério da dupla visita nos seguintes casos:

I - quando ocorrer promulgação ou expedição de novas leis, regulamentos ou instruções ministeriais, sendo que, com relação exclusivamente a esses atos, será feita apenas a instrução dos responsáveis;
II - quando se tratar de primeira inspeção nos estabelecimentos ou locais de trabalho recentemente inaugurados ou empreendidos;
III - quando se tratar de estabelecimento ou local de trabalho com até dez trabalhadores, salvo quando

6.2. Papel do Ministério Público do Trabalho

A atuação do Ministério Público do Trabalho ganha especial relevo na aplicação da cota social, tendo em vista sua legitimidade para ações necessárias à defesa do menor, nos termos do art. 83, II, V, XII e art. 112 da Lei Complementar nº 75/93, que dispõe sobre a organização, atribuições e estatuto do Ministério Público da União:

“Art. 83 da LC nº 75/93. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho: (...)

II - manifestar-se em qualquer fase do processo trabalhista, acolhendo solicitação do juiz ou por sua iniciativa, quando entender existente interesse público que justifique a intervenção;

(...)

V - propor as ações necessárias à defesa dos direitos e interesses dos menores, incapazes e índios, decorrentes das relações de trabalho;

(...)

XII - requerer as diligências que julgar convenientes para o correto andamento dos processos e para a melhor solução das lides trabalhistas²²”.

Assim, a ele incumbe a propositura de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) à empresa, sendo também responsável pela fiscalização do cumprimento das cotas de aprendizagem. Ainda, nos casos de ausência de regulamentação da portaria, como ocorre com o trabalho em Usinas de Açúcar e Alcool, que se localizam em âmbito rural, por exemplo, caberá ao Ministério Público do Trabalho a propositura do TAC, para solução extrajudicial ou, em último caso, da ação civil pública para cumprimento da cota legal (art. 429 da CLT), ou subsidiariamente, para o cumprimento da cota social.

Cabe ao Ministério Público do Trabalho prever a destinação de multas para implementação de políticas públicas para promover a profissionalização de jovens e, em caso de descumprimento do previsto no Termo de Ajustamento de Conduta ou de sua não assinatura, deverá propor ação civil pública, para sua efetivação.

Além disso, há instrumentos de custeio dos programas de aprendizagem

.....
for constatada infração por falta de registro de empregado ou de anotação da CTPS, bem como na ocorrência de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização;

IV - quando se tratar de microempresa e empresa de pequeno porte, na forma da lei específica.

22 BRASIL. Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Brasília, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/leis/LCP/Lcp75.htm>. Acesso em: 06 ago. 2018.

profissional, dentre os quais citam-se o PRONATEC (Lei nº 12.513/11), o FIA (disciplinado no art. 71 da Lei nº 4.320), os Decretos nº 6.633/08 e 6.625/08, os quais preveem a progressividade na oferta de vagas para qualificação e aprendizagem pelo SENAC e SENAI, devendo investir dois terços dos seus recursos para vagas gratuitas em cursos e programas de educação profissional²³.

Também nesses casos, cabe ao Ministério Público do Trabalho a fiscalização sobre a correta destinação dos recursos, assim como do efetivo oferecimento de vagas pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem ou outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica.

Caso os Serviços Nacionais de Aprendizagem não ofereçam vagas suficientes para a realização de cursos, por fim, o Ministério Público do Trabalho pode convocar reuniões para a promoção de diálogos com estas instituições.

6.3. Papel da Justiça do Trabalho

À Justiça do Trabalho incumbe a aplicação do instituto da cota social às empresas com dificuldade de contratação, quando o tema for objeto de ação.

Caso a Vara do Trabalho conte com Juizados Especiais da Infância e da Adolescência, o julgamento dos casos envolvendo menores de 18 anos serão por ela efetuados, à exceção da autorização do trabalho artístico infantil, cuja competência é da Justiça Comum. Assim, serão designados juízes titulares ou substitutos, assim como diretores de secretaria, que atuarão no Juizado Especial, sem prejuízo das suas funções habituais.

Assim, caso a empresa ingresse com mandado de segurança em face das atuações do Ministério do Trabalho, por exemplo, incumbe ao Judiciário Trabalhista adotar a *cota social* e, por consequência, proporcionar o ingresso do aprendiz no mercado de trabalho e cumprir o comando legal.

É fato, assim, que existem inúmeras formas de fiscalização do cumprimento da cota social. No entanto, independentemente da atuação dos órgãos acima citados, também cabe à empresa atuar para a contratação de aprendizes, mesmo que se trate

23 MARQUES, Geny Helena Barroso; JOSVIK, Mariane; BESSA, Sueli Teixeira. Aprendizagem e qualificação profissional de adolescentes em cumprimento de medidas socioeducativas em meio aberto e fechado. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda et al (Ed.). Revista do Ministério Público do Trabalho. Brasília: Procuradoria Geral do Trabalho, 2014. p. 281.

de atividade com dificuldade de contratação, haja vista sua responsabilidade social.

A própria lei, ainda, traz as entidades que poderão suprir à demanda dos estabelecimentos (art. 430 da CL), quais sejam, as Escolas Técnicas de Educação; entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência do adolescente e à educação profissional e entidades de prática desportiva das diversas modalidades filiadas ao Sistema Nacional do Desporto e aos Sistemas de Desporto dos Estados, Distrito Federal e Municípios.

Nesse sentido, a atuação conjunta do Estado, da família e da sociedade proporcionarão a concretização do estabelecido no art. 227 da Constituição Federal/1988, de forma a promover a profissionalização do jovem e possibilitar seu ingresso no mercado de trabalho.

7. Conclusão

Ante o exposto, constatou-se que o objetivo da cota social nada mais é do que facilitar o cumprimento da cota legal em estabelecimentos em que haja dificuldade de contratação de aprendizes, como ocorre com Usinas de Açúcar e Alcool ou outras empresas que se situam em âmbito rural ou em empresas que exerçam atividades insalubres, perigosas ou penosas. Essas empresas arcarão com o valor do salário, para o cumprimento da cota legal/social e o aprendiz irá trabalhar em outro local, de forma a cumprir o comando legal, ficando livre da imposição de penalidades.

Ficou evidente, dessa forma, a importância da aprendizagem, a qual promove a qualificação do jovem para o ingresso no mercado de trabalho, com especial atenção ao jovem em situação de vulnerabilidade. Em razão disso, a alteração promovida pelo Decreto nº 8.740/2016, atualmente disciplinado pelo Decreto nº 9.579/2018, elimina qualquer dúvida no que concerne à contratação de aprendizes em empresas com dificuldade de contratação, apenas devendo ser excluídas de sua contagem atividades que demandem habilitação profissional de nível superior, ou funções de direção, gerência ou confiança, nos termos do Decreto nº 9.579/2018.

Nesse sentido, a cota social, que nada mais é do que a possibilidade de aprendizes realizarem suas atividades teóricas e práticas em entidades concedentes de experiência prática, em razão da peculiaridade da atividade da empresa ou caso seus locais de trabalho constituam embaraço à realização de atividades práticas, abre

a possibilidade para um aumento na contratação de aprendizes, com sua inserção no mercado de trabalho.

Para sua regulamentação, a Portaria nº 671/2021 prevê os estabelecimentos que poderão requerer, junto à respectiva unidade descentralizada da Secretaria de Trabalho, a assinatura do Termo de Compromisso, visando ao cumprimento da cota social.

Junto da regulamentação promovida, cabe aos órgãos de fiscalização, a observância do efetivo cumprimento da cota social pelas empresas. Assim, cabe ao Ministério Público do Trabalho, por meio do Termo e Ajustamento de Conduta ou pela propositura de ações civis públicas - nas Varas Especializadas da Infância e da Adolescência, onde houver, ou pela própria Justiça do Trabalho - fazer cumprir a lei, tendo em vista suas incumbências legais.

Outrossim, cabe à empresa identificar outras entidades que sejam qualificadas em formação técnico-profissional metódica, para prover sua demanda.

Por fim, cabe ao Estado, às empresas e à sociedade, um maior comprometimento para o devido cumprimento da lei, de forma que haja efetiva proteção dos interesses dos jovens, promovendo, assim, sua profissionalização e conseqüente inserção no mercado de trabalho.

8. Referências

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 811-80.2011.5.12.0012. **Diário Oficial da União**. Brasília, 2016. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt;=&numeroTst=811&digitoTst=80&anoTst=2011&orgaoTst=5&tribunalTst=12&varaTst=0012&submit=Consultar>>. Acesso em: 27 fev. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Informativo nº 143. **Diário Oficial da União**. Brasília, 01 set. 2016. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/informativo-tst/-/asset_publisher/ll5B/document/id/24194125?inheritRedirect=false&redirect=http://www.tst.jus.br/web/guest/informativo-tst?p_p_id=101_INSTANCE_ll5B&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_pos=1&p_p_col_count=4&p_r_p_564233524_resetCur=false>. Acesso em: 27 fev. 2017.

_____. **Resolução Administrativa nº 14, de 2014 de 31 de outubro de 2014.** Campinas, 2014. Disponível em: <http://portal.trt15.jus.br/web/presidencia/resolucoes-administrativas-2014/-/asset_publisher/2zIYYIHmA53n/content/resolucao-administrativa-n-14-2014>. Acesso em: 23 mar. 2017.

_____. **Portaria do Ministério do Trabalho nº 693, de 23 de maio de 2017.** Dispõe sobre a formação de aprendizes em entidade concedente da experiência prática do aprendiz, nos termos do art. 23-A do Decreto 5598/2005, (alterado pelo Decreto 8.740, de 04 de maio de 2016) e dá outras providências. Brasília, Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P693_17.html>. Acesso em: 03 jul. 2018.

_____. **Lei nº 12.852, de 05 de agosto de 2013.** Institui o Estatuto da Juventude e dispõe sobre os direitos dos jovens, os princípios e diretrizes das políticas públicas de juventude e o Sistema Nacional de Juventude – SINAJUVE. Brasília, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12852.htm>. Acesso em: 06 ago. 2018.

_____. **Decreto nº 5.598, de 01 de dezembro de 2005.** Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. Brasília, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm>. Acesso em: 06 ago. 2018.

_____. **Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993.** Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Brasília, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/leis/LCP/Lcp75.htm>. Acesso em: 06 ago. 2018.

_____. **Comissão Especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, do Poder Executivo, que “altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Lei do Trabalho e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências.** Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961>. Acesso em: 06 ago. 2018.

CHADE, Jamil. Desemprego entre jovens no Brasil tem maior taxa em 27 anos, diz OIT. **O Estado de São Paulo**. São Paulo. nov. 2017. Disponível em: <<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,desemprego-entre-jovens-no-brasil-tem-maior-taxa-em-27-anos-diz-oit,70002091029>>. Acesso em: 26 jun. 2018.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho para concursos**. Salvador: Juspodium, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

GONÇALVES, Ana Lúcia de Alencar Castro. Aprendizagem profissional: trabalho e desenvolvimento social e econômico. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 28, n. 81, p.191-200, 2014. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/eav/article/view/83902/86749>>. Acesso em: 10 mar. 2017.

JOSVIK, Mariane. O Sinase e as Políticas Públicas para o Jovem em Conflito com a Lei: a Aprendizagem Profissional e os Direitos Fundamentais e Humanos. In: FELIZARDO, Maria Edlene Lins; AROSIO, Cândice Gabriela; CARDOSO, Marielle Rissanne Guerra Viana (Org.). **Infância, trabalho e dignidade**: livro comemorativo dos 15 anos da Coordinfância. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2015. p. 135-150.

MARQUES, Geny Helena Barroso; JOSVIK, Mariane; BESSA, Sueli Teixeira. Aprendizagem e qualificação profissional de adolescentes em cumprimento de medidas socioeducativas em meio aberto e fechado. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda et al (Ed.). **Revista do Ministério Público do Trabalho**. Brasília: Procuradoria Geral do Trabalho, 2014.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

ROSSATO, Luciano Alves; LÉPORE, Paulo Eduardo. **Direitos trabalhistas das crianças, adolescentes e jovens**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

SEAC. **Informativo jurídico 004-2016**: Novo decreto amplia vagas para jovens aprendizes. 2016. Disponível em: <<http://www.seac-sc.org.br/noticia.php?id=670>>. Acesso em: 13 mar. 2017.

UNESC. Os marcos históricos da instalação da doutrina da proteção integral no Brasil. **Revista de Iniciação Científica da Unesc**, Santa Catarina, v. 6, n. 1, p.1-14, jan. 2008.

Artigo publicado originalmente na Revista de Direito do Trabalho | vol. 199/2019 | p. 81 - 102 | Mar / 2019. Atualizado para republicação em 05/09/2022.

CONTRATO DE APRENDIZAGEM: DIREITO À PROFISSIONALIZAÇÃO E PROTEÇÃO NO TRABALHO

Marilande Almada de Mendonça Papa
Marcelo Braghini

RESUMO

O objetivo deste artigo consiste em averiguar se as normas jurídicas relativas ao contrato de aprendizagem oferece efetiva proteção ao jovem aprendiz e concretiza o direito a profissionalização. Utilizou-se o método dedutivo, partindo de conceitos e princípios universais, com emprego do processo analítico, partindo de uma pesquisa bibliográfica e legislativa. Para tanto, foi necessário abordar o contexto histórico do trabalho infantil, a legislação, o contrato de aprendizagem e suas hipóteses de nulidade. Constatou-se da análise do conteúdo abordado que a legislação vem passando por importantes transformações. Todavia, apesar dos avanços no direito à profissionalização e à proteção do trabalho adolescente, não se traduz o valor idealizado pela sociedade na norma jurídica positivada. Assim, fica a indagação a legislação vigente efetiva completamente a proteção do adolescente, bem como não garante o direito a profissionalização?

Palavras-chave: Aprendiz. Profissionalização. Proteção. Trabalho.

ABSTRACT

The purpose of this article consists of inquiring if the legal standards concerning the apprenticeship contract offer effective protection to young apprentice and ensure

Marilande Almada de Mendonça Papa

Especialista em Administração de Organizações pela FUNDACE -FEARP MBA/ Pós Graduando em Direito e Processo do Trabalho pela FDRP-USP. E-mail: almadamendonca@adv.oabsp.org.br

Marcelo Braghini

Professor de Direito do Trabalho da UEMG e UNAERP. Mestre e Doutorando em Direito pela UNAERP. E-mail: braghini.advocacia@gmail.com

the right to professionalization. The deductive approach was used with an analytical procedure, starting from a bibliographical and legal research. To reach this result, it was necessary to address to the historical context of child labour, legislation, the apprenticeship contract and its hypothesis of nullity. It was found from the analysis of the covered content that the legislation has undergone important transformations. However, despite the progress that has been made about the right to professionalization and protection of child labour, it does not confirm itself in the positive legal norm ruled by the society. Thus, it remains to be asked the current legislation that fully protects adolescents, as well as does not guarantee the right to professionalization?

Keywords: Apprentice. Professionalisation. Protection. Work.

INTRODUÇÃO

A Inicialmente, faz-se necessário destacar que esse artigo estuda a forma proposta de contratação criada pela Lei da Aprendizagem no intuito de averiguar a efetividade do direito à profissionalização e a proteção do aprendiz no mercado de trabalho.

Para elaboração desse artigo, recorreu-se ao método dedutivo. O objetivo desse trabalho consiste em averiguar em que medida a Lei de Aprendizagem oferece o direito à profissionalização e proteção ao aprendiz.

Assim, a estrutura do artigo foi dividida em 05 (cinco) seções, iniciando-se o estudo com o histórico global do trabalho infantil no intuito de entender seu aspecto histórico e social nas relações trabalhistas desenvolvidas em sociedade.

Sequencialmente, foi realizado um estudo do contrato de aprendizagem dentro do ordenamento jurídico, coletando o conteúdo previsto na legislação e doutrinas pertinentes ao tema, destacando-se os elementos necessários para o desenvolvimento do contrato de aprendizagem válido.

Justifica-se, para atingir o objetivo do presente artigo, o estudo e a compreensão das normas jurídicas que tutelam o contrato de aprendizagem para verificar se a legislação vigente é suficiente para concretizar o direito à proteção e profissionalização do aprendiz.

1 O CONTEXTO HISTÓRICO DO TRABALHO INFANTIL

1.1 Origem histórica no Brasil

No Brasil, a exploração do trabalho infantil remonta ao período da escravidão. Os senhores de fazenda serviam-se de descendente de escravos e menores órfãos, que eram submetidas ao labor árduo com jornadas extensas.

Com a abolição da escravatura e aumento da oferta de mão de obra, muitas famílias brancas passaram a disponibilizar crianças para desenvolver trabalhos e complementar o orçamento familiar.

Assim, posteriormente com a industrialização no Brasil, no final do século XIX e início do século XX, os empregadores da indústria passaram a se utilizarem do trabalho infantil, uma vez que representava mão de obra mais barata.

Considerada por vários juristas como a primeira lei sobre o trabalho infantil, o decreto nº 1.313 de 17 de janeiro de 1891, que regulamentou limitação de idade, possibilidade de fiscalização pelo Poder Público, proibição do trabalho noturno, perigoso e insalubre, bem como estabelecia penalidades em caso de descumprimento.

Em 1909, Nilo Peçanha editou o Decreto nº 7.566, que criou em alguns estados da federação a Escola de Aprendizes e Artífices.

O decreto nº 17.943-A, foi assinado por Washington Luís em 1927, denominado Código de Menores, proibia o trabalho de menores de 12 anos, exigia instrução primária aos trabalhadores menores de 14 anos, bem como mantinha a vedação do trabalho noturno, perigoso e insalubre.

Atualmente atravessamos um período de grave crise política econômica e ética no Brasil, nesse contexto percebemos que grande parcela da sociedade brasileira desenvolveu uma superavaliação ao emprego, renunciando conquistas sociais e caminhando muitas vezes para um retrocesso legislativo, como bem explica José Afonso Dallegrave Neto: *“com o traspasse do Estado Social para o Neoliberal, o que se vê é um processo de desuniversalização e desconstitucionalização de direitos sociais e trabalhistas”*(Dallegrave Neto, José Afonso -pag. 17)

No Brasil, o trabalho infantil não é considerado crime pelo Código Penal. Nesse contexto, a condição social e econômica de muitas famílias é preponderante para introdução precoce das crianças e adolescentes ao mercado de trabalho. Ocorre que crianças submetidas ao trabalho apresentam mau desempenho escolar e, nesses

termos, a lei de aprendizagem pode ser considerada uma medida de protetiva ao trabalho do menor conforme se depreende da análise da legislação e do conteúdo doutrinário abaixo apresentado.

2 O CONTRATO DE APRENDIZAGEM E A LEGISLAÇÃO

2.1 O ordenamento jurídico e o contrato de aprendizagem

A Lei nº 10.097/2000, também conhecida como lei de aprendizagem, considerada como instrumento de combate ao trabalho infantil, foi posteriormente regulamentada com o Decreto Lei nº 5.598/2005, estabelecendo direitos trabalhistas e obrigações acessórias.

Impende registrar que em parceria com OIT, o extinto Ministério do Trabalho divulgou nossa legislação para 27 países da América Latina e Caribe, sendo esse instrumento normativo, considerado por muitos como um instrumento de combate ao trabalho infantil e à evasão escolar.

Entre os direitos trabalhistas assegurados, podemos destacar a possibilidade de formação técnica profissional, jornada reduzida, fundo de garantia por tempo de serviço, férias, vale transporte, estabilidade no contrato de aprendizagem durante o período contratual e entrega de certificado de qualificação profissional.

Outrossim, vale destacar que o artigo 7º, XXXIII da Constituição Federal de 1988, estabelece proteção aos menores de 18 anos quando veda o trabalho noturno, perigoso ou insalubre, porém termina com a ressalva na condição de aprendiz a partir de quatorze anos.

Ainda, a Carta Magna garante no artigo 205 o direito à educação, que deve ser promovida pelo Estado, família e sociedade como um todo, visando o desenvolvimento e a qualificação para o trabalho do adolescente e do jovem portador de deficiência, assegurando a idade mínima de quatorze anos para inserção no trabalho, garantia previdenciária e trabalhista e acesso do adolescente e jovem à escola.

Quanto à regulamentação, a portaria 8740/2016 editou novas regras para a contratação de aprendizes por empresas cujas atividades-fim eram tidas como insalubres e proibidas aos menores de 18 anos. Eis que referida norma permite a formação prática dos jovens em outro ambiente.

O ordenamento jurídico brasileiro assegura o direito a profissionalização e

define o contrato de aprendizagem no artigo 62 do ECA (Estatuto da Criança e do Adolescente), o qual define a aprendizagem como a formação técnico-profissional com conteúdo ministrado conforme as diretrizes e bases da legislação de educação vigente.

Nesse diapasão, vale ainda citar o artigo 68 do ECA (Estatuto da Criança e do Adolescente), que estabelece critérios para implantação de programa social destinado a desenvolver o trabalho educativo.

No que tange aos critérios de validade do contrato de aprendizagem, remuneração, prazo de vigência, formação técnico-profissional, essas matérias encontram-se disciplinadas no art. 428 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), que estabelece contrato por escrito, o aprendiz deve ser maior de 14 e menor de 24 anos (o limite da idade máxima não se aplica para portadores de deficiência), estar inscrito em programa de formação técnico – profissional, o empregador deverá anotar a CTPS, lhe será garantido o salário mínimo hora, não poderá o contrato exceder o prazo de 3 anos, exceto para aprendizes portadores de deficiência situação em que não há limite para duração do contrato de aprendizagem, nas localidades que não tenha ensino médio, poderá ocorrer a contratação do aprendiz sem frequência escolar desde que tenha completado o ensino fundamental, no caso do aprendiz com deficiência com 18 (dezoito) anos ou mais, para validade do contrato de aprendizagem além da anotação na CTPS, deverá ser comprovada matrícula e frequência em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

Com a edição do decreto 11.061/22, ampliou o limite de idade até os 29 anos para programas de aprendizagem profissional que envolvam o desempenho de atividades vedadas a menores 21 anos de idade.

Quanto aos critérios para cálculo do percentual obrigatório da cota na contratação de aprendizes, o artigo 429, caput da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), estabelece o mínimo de 5% e máximo de 15% dos trabalhadores existentes no estabelecimento. Todavia, não será aplicada essa regra quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, ou que tenha por objetivo a educação profissional (art. 429, §1º-A). Nesse ponto também houve alterações com o decreto 11.061/22 que empresas com mais de um estabelecimento na mesma unidade federativa possa somar a cota de aprendizagem de todos os estabelecimentos, podendo eleger um ou mais estabeleci-

mentos para contratação dos aprendizes, desde que o número de aprendizes contratados corresponda, no mínimo, a 150% da soma das cotas mínimas de todos os seus estabelecimentos, podendo ser incluído na base de cálculo funções que demandem habilitação profissional de tecnólogo e técnico de nível médio, porém não computado na base de cálculo trabalhadores temporário, com regime de trabalho intermitente e que esteja gozando benefício previdenciário ou afastado por auxílio.

O decreto 11.061/22 , permitiu ainda a modalidade de contratação indireta com a utilização de entidades e empresas de formação técnicos profissionais como SENAI, SENAC e SENAT, afastando desse modo a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício entre os estabelecimentos que aderirem essa modalidade.

A responsabilidade de matrícula do aprendiz é do empregador, o rol das instituições qualificadas para ministrar o curso de aprendizagem e o direito ao certificado de conclusão do curso de aprendizagem encontra-se disciplinadas no artigo 430 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

No que tange à remuneração do aprendiz, lhe será garantido um salário mínimo/hora, salvo condição mais favorável, fixada no contrato de aprendizagem e prevista em convenção ou acordo coletivo. Também é direito do aprendiz receber o vale transporte.

Insta ressaltar que o sistema de remuneração não protege integralmente o aprendiz. Eis que a base de cálculo de salário costumeiramente observa apenas o tempo despendido nas atividades laborais desempenhadas dentro da empresa, desprezando o tempo em que o aprendiz passou dentro dos cursos profissionalizantes.

O depósito do FGTS deve ser efetuado no percentual de 2% da remuneração paga ou devida no mês anterior, conforme dispõe o art. 15, §7º da lei nº 8.036/90.

No que tange à carga horária laboral do aprendiz, verifica-se que a legislação não cumpre o papel de protetor que se espera, pois impõe ao menor uma jornada excessiva considerando o estágio de desenvolvimento físico e intelectual do jovem aprendiz. A carga horária total tempo de aprendizagem prática e teórica não deveria ultrapassar a jornada diária de 6 horas, sob pena de prejudicar o pleno aprendizado e desenvolvimento, bem como importar em sérios prejuízos ao seu repouso, convivência social e saúde do aprendiz.

Em relação às férias, deverão coincidir com as férias escolares, não podendo o empregador conceder em período diverso ao fixado no programa de aprendizagem,

tampouco segundo o artigo 432 da CLT a duração do trabalho poderá exceder 6 (seis) horas diárias, sendo o limite de 8 (oito) horas diárias aos aprendizes que completaram o ensino fundamental, sendo proibida a prorrogação e compensação de jornada, o tempo de deslocamento entre as entidades de aprendizagem profissional e empresa não poderá ser computado como jornada diária.

O artigo 433 da CLT(Consolidação das Leis do Trabalho) estabelece as modalidades de extinção do contrato de aprendizagem, nas hipóteses do aprendiz completar 24 anos, desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, ressalvando sua inaplicabilidade quando o aprendiz for deficient e não lhe for assegurado apoio ou tecnologias assistivas, falta grave, ausência injustificada escolar que provoque a perda do ano letivo e a pedido do aprendiz.

Importante ressaltar que, mesmo no caso de redução do quadro de pessoal, não haverá a possibilidade de demissão dos aprendizes. Eis que o artigo 433 é taxativo nas hipóteses de término do contrato de aprendizagem, não contemplando tal possibilidade.

Assim, o aprendiz não pode ser demitido sem justa causa. Verifica-se a preservação de empregos do jovens, que estarão protegidos diante da crise econômica e financeira.

Todavia, se a empresa alterar a modalidade do contrato de aprendizagem para o contrato de prazo indeterminado, estará sujeita a autuação administrativa. Eis que o contrato de aprendizagem tem natureza especial, como forma de proporcionar ao jovem aprendiz sua formação profissional.

Assim, no caso de rescisão antecipada, não contemplada nas hipóteses acima mencionadas, o aprendiz terá direito a aplicação de indenização prevista no artigo 479 da CLT(Consolidação das Leis do Trabalho), metade da remuneração que teria direito até o final do contrato.

No que tange ao processo de fiscalização do cumprimento da cota de aprendizagem, ocorrerá consoante ao disposto no art. 30 da Instrução Normativa nº 146/2018.

Necessário registrar que o legislador também regulamentou as sanções que devem ser impostas no caso de descumprimento da cota de aprendizagem. O artigo 434 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) dispõe sobre a penalidades, que implica em imposição de multas de valor igual a um salário mínimo regional, calculado

sobre quantos empregados estiverem em desacordo com a lei, não podendo ultrapassar cinco vezes o salário mínimo regional.

O Manual da Aprendizagem estabelece o procedimento para aplicação das penalidades, na seguinte ordem, lavratura de auto(s) de infração e imposição de multa(s), garantindo o contraditório e ampla defesa, encaminhamento do relatório ao MPT, formalização de termo de ajuste de conduta, instauração de inquérito administrativo e ou ajuizamento de ação civil pública, encaminhamento de relatórios ao MPT e Promotoria da Infância e Juventude para providências legais cabíveis, nulidade do contrato de aprendizagem, caracterização de relação de emprego por prazo indeterminado.

2.2 Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o contrato de aprendizagem

No âmbito internacional, impende destacar as diversas Convenções e Recomendações da OIT (Organização Internacional do Trabalho), que visam assegurar o direito a profissionalização e proteção do jovem no mercado de trabalho, promovendo igualdade de oportunidade de emprego e capacitação profissional, além de possuir o objetivo de banir práticas de exploração ao trabalho e discriminação.

Nessa linha, cabe transcrever trecho da obra “Trabalho e Profissionalização do Jovem” (Oliveira, Oris de: Trabalho e profissionalização do jovem – página 36):

- “(…)1. Convenção 87, sobre liberdade sindical e proteção do direito de sindicalização, 1948;
2. Convenção 89 trabalho noturno de menores na indústria;
 3. Convenção 100, sobre igualdade de remuneração, 1951;
 4. Convenção 105, sobre trabalho forçado, 1957;
 5. Convenção 111, sobre discriminação (ocupação e emprego), 1958;
 6. Convenção 122, sobre política de emprego, 1964;
 7. Recomendação 136, sobre programas especiais para os jovens, 1970;
 8. Convenção 1958, sobre idade mínima, 1973;
 9. Recomendação 146, sobre idade mínima, 1973;
 10. Convenção 142, sobre desenvolvimentode recursos humanos, 1975;
 12. Recomendação 192, sobre piores formas de trabalho infantil.”[15]

Nesse contexto, vale ainda destacar as Recomendações e Convenções abaixo listadas, por (Oliveira, Oris de : Trabalho e profissionalização do jovem páginas 41-42):

- “(…)- Recomendação 88: sobre formação profissional de adultos, inclusive deficientes, 1950.
- Recomendação 101: sobre formação profissional (agricultura), 196.n. 3 – A orientação profissional é um processo contínuo, cujos princípios fundamentais são os mesmos seja qual for a idade da pessoa que recebe seus conselhos.
 - Convenção 117: sobre políticas social (normas e objetivos), 1962 (ratificada). (Parte VI – Educação e formação profissional, arts. 15 e 16; ns. 46 a 54 sobre aprendizagem.)
 - Recomendação 117: sobre formação profissional, 1962. (Substitui as de 1939, 1939 [aprendizagem] e 1950; n. 15 [pré-profissionalização, ns. 46 a 54 [aprendizagem].
 - Recomendação 126: sobre formação profissional (pescadores), 1966. (Art. 15 [pré-profissionalização].)
 - Recomendação 136: sobre programas especiais para jovens, 1970.
 - Recomendação 137: sobre formação profissional (pessoal marítimo), 1970.
 - Convenção 140: sobre licença remunerada de estudos, 1974 (ratificada).
 - Recomendação 148: sobre licença remunerada de estudos, 1974.
 - Convenção 142 (ratificada): sobre desenvolvimento de recursos humanos, 1975.
 - Recomendação 150: sobre a orientação profissional e a formação profissional para desenvolvimento dos recursos humanos (Há referências explícitas a adolescentes, por ex. n. 7, inciso I). (Art. 5º: sobre orientação e formação profissional.)
 - Convenção 159: sobre readaptação e emprego (deficientes), 1983.
 - Recomendação 196: sobre promoção de cooperativas, 2002.”

No que tange à eficácia jurídica da Convenção Internacional, necessário dizer que sua introdução ao ordenamento jurídico pátrio está atrelada a sua ratificação por ato legislativo (art. 49, inciso I da Constituição Federal), de tal maneira que apenas após ratificação, passa a vigorar no ordenamento jurídico na mesma hierarquia das leis ordinárias.

Já as Recomendações não estão sujeitas a ratificação, bem como não possuem poder coercitivo, limitando-se a oferecer diretrizes de ação para implemento de políticas de ação a serem adotadas.

Nessa senda, insta ressaltar a Convenção Internacional nº138 que regula a fixação da idade mínima para admissão no emprego, aprovada pelo Congresso Nacional (Decreto Legislativo n.179, de 14.12.1999), bem como a Convenção Internacional nº 182 que proíbe as piores práticas de trabalho infantil, tais como venda, tráfico de crianças, trabalho forçado, exploração sexual e realização de atividades ilícitas como tráfico de entorpecentes e armas de fogo, também foram aprovadas pelo Congresso Nacional (Decreto Legislativo n.178, de 14.12.1999).

2.3 Elementos do contrato de aprendizagem

O contrato de aprendizagem pode apresentar duas modalidades: com vínculo de emprego e sem vínculo de emprego. Quando na modalidade com vínculo de emprego, deve ser escrito e por prazo determinado, não podendo ultrapassar o prazo de 3 (três) anos, salvo aqueles pactuados com aprendizes portadores de deficiência. Deverá, ainda, conter requisitos específicos como a qualificação da empresa contratante e do aprendiz, identificação da entidade que ministra o curso de aprendizagem, designação da função e curso no qual o aprendiz está matriculado, salário ou remuneração mensal (ou salário-hora), jornada diária e semanal, com indicação dia/hora dedicados a atividade prática, termo inicial e final do contrato de aprendizagem, responsabilidades do empregador e do aprendiz, assinatura do responsável legal da empresa e do aprendiz.

Quando o aprendiz estiver na faixa etária entre 14 e 16 anos, deverá o contrato também ser assinado pelo seu responsável legal, pois trata-se de absolutamente incapaz nos termos do artigo 3º do Código Civil/2002.

No que tange à capacidade das partes, enquanto o aprendiz não atinge os 18 anos, possui capacidade relativa para prática de alguns atos laborais, sendo que para outros atos irá necessitar de assistência do responsável legal.

3 HIPÓTESES DE NULIDADE DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM

A finalidade do contrato de aprendizagem é a formação técnico profissional metódica e compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico. Por outro lado, o aprendiz deve executar com zelo e diligência as tarefas delegadas que proporcionarão sua formação para o mercado de trabalho.

Nessa senda, verifica-se que o contrato de aprendizagem possui uma função social, eis que proporciona vários benefícios para sociedade, pois não só garante a possibilidade de aprendizagem de um ofício, como ainda permite ao empregador preparar um profissional com o perfil da sua empresa.

Ocorre que a validade do contrato de aprendizagem está adstrita a alguns pressupostos, tais como anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não tenha concluído o Ensino Fundamental e inscrição no programa de aprendizagem.

Assim, no caso de descumprimento dos requisitos acima elencados, o contrato de aprendizagem poderá ser declarado nulo nos termos do artigo 9º da Consolidação das Leis Trabalhista, estabelecendo-se vínculo empregatício com o empregador.

Todavia, tal hipótese não ocorrerá se o empregador for pessoa jurídica de direito público, o que sem dúvida representa uma falha na efetiva proteção do aprendiz.

São várias as situações em que se implica na nulidade do contrato de aprendizagem. Todavia, faz-se necessário revelar que todas as hipóteses que ensejam sua invalidade têm como ponto comum a violação dos dispositivos legais que regulamentam o contrato de aprendizagem.

Observa-se que o judiciário tem atuado no sentido de assegurar ao aprendiz a efetiva proteção, bem como o direito à profissionalização, punindo aqueles que buscam burlar a legislação, utilizando-se do contrato de aprendizagem para intensificar a exploração laboral e encobrir um contrato de trabalho convencional, o que merece total repúdio da sociedade, vez que desvirtua o objetivo de proteção e profissionalização do aprendiz. Com isso, propicia ao aprendiz melhores oportunidades no mercado de trabalho.

A Instrução Normativa nº 146, de 25 de Julho de 2018, em seu artigo 37, dispõe sobre as hipóteses em que ocorre a descaracterização do contrato de aprendizagem, não houver contrato de aprendizagem por escrito e com prazo determinado, deixar de proceder anotação na CTPS, não houver comprovado matrícula e frequência do aprendiz à escolar, programa de aprendizagem em desconformidade com a legislação, ausência de correlação entre atividades práticas e as ministradas no programa de aprendizagem, contratação de entidades sem fins lucrativos não inscritas no Cadastro Nacional de Aprendizagem ou em programas de aprendizagem não validado no referido Cadastro.

CONCLUSÃO

O estudo realizado demonstrou que o direito à profissionalização e à proteção do jovem aprendiz no mercado de trabalho ainda se encontra estado de evolução, na medida em que a legislação vigente não contém instrumentos suficientes para al-

cançar o direito a profissionalização do aprendiz.

Todavia, inegável que os dispositivos legais apresentados são um importante instrumento no combate ao trabalho infantil e da precarização do trabalho do jovem.

Infere-se do estudo realizado a carência do desenvolvimento mecanismos legislativos na assistência aos jovens no período posterior à qualificação. Inserções precárias e temporárias não têm o condão de combater a situação de vulnerabilidade social, tampouco efetiva o direito a profissionalização.

Reitera-se: é preciso repensar esse modelo de aprendizagem meramente assistencialista para concretização do direito à profissionalização, buscando sempre o desenvolvimento cultural e econômico, no tocante as ações de fiscalização do cumprimento das cotas de aprendizagem, necessária sua intensificação, dado a ausência de consciência coletiva empresarial no sentido de alcançar que a formação profissional do aprendiz se traduz em elemento essencial para sustentabilidade do empreendimento econômico.

Conclui-se, portanto, que a norma do contrato de aprendizagem não alcança sua plena eficácia por falta de fiscalização eficiente quanto ao cumprimento das cotas estabelecidas na legislação. Também nota-se falta de articulação de políticas públicas voltadas para profissionalização do aprendiz de forma coordenada para atender o mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

Legislação:

BRASIL. **Decreto nº 7.566, de 23 de setembro de 1909.** Crêa nas capitães dos Estados da Republica Escolas de Aprendizes Artifices, para o ensino profissional primario e gratuito. Disponível em http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf3/decreto_7566_1909.pdf Acesso em 27 de janeiro de.2020.

BRASIL. **Decreto nº 17.943-A de 12 de outubro de 1927.** Consolida as leis de assistencia e protecção a menores. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1910-1929/D17943A.htm Acesso em 27 de janeiro de .2020

Convenção OIT n.005 - **Idade Mínima de Admissão nos Trabalhos Industriais**. Disponível em <<https://www.diap.org.br/images/stories/OIT/convencao005.pdf>>. Acesso em 27 de janeiro de 2020.

MINISTÉRIO DO TRABALHO (Brasil). Secretaria de Inspeção do Trabalho. **Instrução Normativa SIT nº 146**. Dispõe sobre a fiscalização do cumprimento das normas relativas à aprendizagem profissional. **Diário Oficial da União**. Poder Executivo, Brasília, 25 jul. 2018. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/34730621/do1-2018-07-31-instrucao-normativa-n-146-de-25-de-julho-de-2018-34730599. Acesso em: 22 jan. 2020.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Secretaria de Trabalho e Emprego. **Manual da Aprendizagem 2017**. Disponível <http://www.trabalho.gov.br/images/Documentos/Aprendizagem/Manual_da_Aprendizagem2017.pdf> Acesso em: 22 de jan. 2020.

Artigos em revistas:

IGREJA CATÓLICA. Papa (1878-1903; Leão XIII). **Carta Encíclica «Rerum Novarum»**: a todos os nossos veneráveis irmãos, os patriarcas, primazes, arcebispos e bispos do orbe católico, em graça e comunhão com a sé apostólica sobre a condição dos operários. Roma: Libreria Editrice Vaticana, 1891. Disponível em: <http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/encyclicals/documents/hf_lxiii_enc_15051891_rerum-novarum_po.html>. Acesso em 22 de jan. 2020.

Livros:

DALLEGRAVE NETO, José Afonso. **Direito do Trabalho Contemporâneo: flexibilização e efetividade**. São Paulo: LTr, 2003. p. 9.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. Atual., Rio de Janeiro: Forense, 2000, p. 404.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 27. ed. atual. São Paulo: Atlas, 2011, p.

639.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **Manual do trabalho do menor**. São Paulo: LTr,2003, p. 28, 45,46, 54 e55.

OLIVEIRA, Oris de. **Trabalho e profissionalização do jovem**. São Paulo: LTr,2004, p. 36, 41 e 42.

Artigo publicado originalmente nos Anais do V Seminário de Pesquisa (Re)pensando o Trabalho Contemporâneo: Novos Trabalhos e Sindicalismo.

O CONTRATO DE APRENDIZAGEM UTILIZADO COMO INSTRUMENTO DE QUALIFICAÇÃO

Emerson Penha Malheiro
Pedro Henrique Abreu Benatto
Marlene do Carmo Campoi

RESUMO

Este artigo tem por objetivo analisar os pressupostos jurídicos e as principais características da relação de emprego entre o aprendiz e a empresa. Demonstrar a necessidade de conscientização do empresariado sobre seu imperativo engajamento no processo de qualificação dos jovens. Em contrapartida, os serviços nacionais de aprendizagem, cumprindo dever que resulta das contribuições que recebem para tanto, devendo proporcionar vagas suficientes para atrair e absorver os aprendizes facilitando a contratação.

PALAVRAS-CHAVE: contrato; aprendiz; qualificação; aprendizagem; instrumento.

ABSTRACT

This article aims to analyze the legal presumptions and the main employment relationship characteristics between the student and the company. Demonstrate the need

Emerson Penha Malheiro

Pós-Doutor em Direitos Humanos. Doutor e Mestre em Direito. Pós-Graduado com título de Especialista em Direitos Humanos. Pós-Graduado com título de Especialista em Direito da Comunicação Digital. Pós-Graduado com título de Especialista em Direito Penal. Graduado em Direito. Graduado em Marketing. Advogado. E-mail: emersonmalheiro@gmail.com

Pedro Henrique Abreu Benatto

Mestrando em Direito. Pós-Graduado com título de Especialista em Direito Empresarial. Pós-Graduado com título de Especialista em Direito e Processo do Trabalho. Advogado. E-mail: phbenatto@hotmail.com

Marlene do Carmo Campoi

Pós-Graduada com título de especialista em Direito do Trabalho e Concepções Atuais. Graduada em Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho. Professora de Gestão de Pessoas na Faculdade Cruz Azul, em São Paulo. Gestora de Recursos Humanos. E-mail: marlene.campoi@hotmail.com

for entrepreneurs' awareness of their mandatory involvement in the training of young people process. In contrast, national learning services, fulfilling duty resulting from the contributions they receive to do so, should provide enough places to attract and absorb apprentices facilitating hiring.

Keywords: contract; apprentice; qualification; learning; instrument.

Introdução

O propósito desse artigo é analisar os pressupostos legais e as características principais do contrato de aprendizagem, demonstrando a necessidade de conscientização do empresariado sobre seu imperativo engajamento no processo de qualificação dos jovens. Em contrapartida, os Serviços Nacionais de aprendizagem, cumprindo dever que resulta das contribuições que recebem, proporcionando vagas suficientes para atrair e absorver os aprendizes, facilitando assim, a contratação.

A necessidade de prévia qualificação profissional tem se tornado um fantasma que assombra a maioria dos jovens que procuram as vagas de empregos oferecidas pelas empresas. O contrato de trabalho de aprendizagem é um modo seguro de afastar o fantasma do desemprego ou do subemprego.

Tal contrato representa a porta de entrada ao primeiro emprego para adolescentes e jovens que estejam na faixa etária dos catorze (completos) aos vinte e quatro, (incompletos) anos, limite que poderá ser ultrapassado em casos de pessoas com deficiência.

Por esse motivo a fiscalização pelo Ministério do Trabalho e Emprego, para fazer com que se cumpra a lei é crucial. Há necessidade de um trabalho inicial de orientação, mas, caso continue sendo ignorada a obrigatoriedade de propiciar aprendizagem, o caminho passa a ser a autuação das empresas.

O contrato de aprendizagem tem como fundamento a Lei nº 10097/2000, com as inovações introduzidas pelas Leis nº 111801/2005; 11788/2008.

1. Histórico da aprendizagem profissional no Brasil

Historicamente, as crianças sempre trabalharam junto às famílias e tribos sem se distinguir dos adultos. Os filhos dos escravos também serviam seus amos.

Nas Corporações de Ofício trabalhavam como aprendizes por sete a dez anos. Com a Revolução de Industrial o labor infantil cresceu de forma geométrica, forçando algumas crianças ao trabalho em condições deploráveis e em carga horária extenuante e algumas crianças com apenas cinco anos laboravam cerca de 14 a 16 horas por dia, por se tratar de mão de obra barata, dócil, com maior possibilidade de adaptação e de fácil dominação¹.

No Brasil, imperioso destacar que a Lei da Aprendizagem encontra-se em vigência, desde a promulgação da CLT em 1943. Em 1942 foi promulgada a Lei nº5091/1942 que havia disposto em seu art. 1º o conceito de aprendiz para os efeitos da legislação do ensino, considerando “aprendiz o trabalhador menor de dezoito anos e maior de quatorze anos, sujeito a formação profissional metódica do ofício em que se exerça o seu trabalho.”.

Após 04 anos com o advento do decreto Lei nº 8622/1946 no artigo 1º determinou que os estabelecimentos comerciais de qualquer natureza que possuíssem mais de nove empregados, seriam obrigados a empregar e matricular nas escolas de Aprendizagem um número de trabalhadores menores como praticantes, de acordo com as práticas ou funções que demandassem formação profissional.

Os cursos de aprendizagem eram oferecidos pelo SENAI e SENAC, criados em 1942 e 1946, respectivamente, através das denominadas Leis Orgânicas do Ensino.

No ano de 1990, com a criação do Estatuto da Criança e do Adolescente, os aprendizes a partir de catorze anos passaram a ter algumas condições especiais garantidas, conforme o disposto no artigo 69: “O adolescente tem direito à profissionalização e à proteção no trabalho, observada os seguintes aspectos, entre outros: I - respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento; II - capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.”

No ano 2000, o modelo de Aprendizagem foi reestruturado com a criação da atual Lei da Aprendizagem (Lei nº 10.097/2000), havendo uma ampliação dos Contratos de Aprendizagem, pois todas as médias e grandes empresas passaram a ser obrigadas a contratar aprendizes.

1 BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011, passim.

2. Contrato de trabalho: modalidades e características

Contrato individual de trabalho é o acordo correspondente à relação de emprego. Constitui ato bilateral e consensual que reúne as seguintes características: caráter personalíssimo; obrigações recíprocas; equivalência entre direitos e deveres; de prestação continuada; com alteridade e oneroso.

Podendo ser acordado tácita ou expressamente; verbalmente ou por escrito; por prazo determinado ou indeterminado, conforme preceitua artigo 443 caput, da CLT.

Sérgio Pinto Martins² traz a seguinte definição:

“A aprendizagem é um contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado. É, portanto, um contrato de trabalho, devendo o empregado ser registrado desde o primeiro dia de trabalho, embora haja ao mesmo tempo caráter discente. Poderá a aprendizagem ser, porém, tanto industrial, como comercial ou rural.”

3. Proteção do trabalho do menor

No âmbito do Direito do Trabalho “menor” é a pessoa que, não obstante esteja sob o ponto de vista fático habilitada ao desempenho de atividade laborativa, em razão da idade não atingiu plena capacidade para praticar atos jurídicos válidos em sede de relações de trabalho. Assim, menor trabalhador é o obreiro com idade inferior a dezoito anos.

Os responsáveis por defender a aplicabilidade das medidas protecionistas correlatas com o trabalho do menor são os responsáveis legais, pais, mães, tutores, que devem acompanhar as condições em que o menor trabalha, afastando-lhe de qualquer trabalho prejudicial e não submetê-lo a trabalho que o afaste da oportunidade de estudar, conforme bem dispõe artigo 227 da Constituição Federal, artigo 424 da Consolidação das Leis do trabalho e artigos 1637 e 1638 ambos do Código Civil Brasileiro.

O Empregador tem o dever de zelar pelo ambiente laboral se empregar menores, contratados ou aprendizes, nos termos dos artigos 425, 426, e 427 todos

2 MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. São Paulo: Ed. Atlas. 2007. p. 136.

da Consolidação das Leis do Trabalho, devendo zelar pelos bons costumes, segurança, saúde, com observância o direito ao lazer e a educação.

É certo que a realidade dos fatos aponta para a existência de milhares de pessoas com idade inferior a 16 anos, laborando em condições distantes do que se possa chamar de “aprendizagem”, situação que não pode ser ignorada. A questão a ser observada é a validade do contrato de trabalho efetuado nestas circunstâncias em especial a validade do contrato efetuado por menores de 16 anos.

O trabalho infanto-juvenil é um tema de relevância social, que abrange aspectos econômicos, culturais e psicológicos, entre outros. Cada vez mais, o trabalho precoce de crianças tem chamado a atenção da sociedade para sua necessária erradicação, especialmente daquelas atividades insalubres e degradantes.

O Estatuto da Criança e do Adolescente estabelece importantes diretrizes para a proteção da atividade laboral na adolescência estabelecendo que é proibido o trabalho a menores de 14 anos, exceto na condição de aprendiz. Por sua vez, a contratação de aprendizes, regulamentada pelo Decreto no 5598/2005, assegura formação técnico-profissional e realização de atividades compatíveis com a vida escolar e com o desenvolvimento físico, psicológico e moral do aprendiz.

O contrato de aprendizagem pressupõe frequência escolar, horário especial para o exercício das atividades, programa de formação técnico-profissional e capacitação adequada ao mercado de trabalho. Assim, o Decreto impõe limites ao trabalho dos adolescentes, visando propiciar reais condições de aprendizagem e minimizar os impactos do trabalho precoce. A contratação de aprendizes é obrigatória para empresas submetidas ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho, no número equivalente a, no mínimo, 5% e, no máximo, 15% dos trabalhadores. Como consequência, empresas têm inserido adolescentes em seu quadro funcional na condição de aprendizes que executam suas atividades protegidos pela legislação.

Para os adolescentes, o trabalho pode ter implicações positivas quando propicia aprendizagem e é revestido de significado. Os jovens veem o trabalho como um meio de ajudar as famílias, de adquirir independência financeira e uma maneira de conquistar a liberdade.

Deve ser observado que havendo a prestação de serviço, independente da proibição legal, a contratualidade ocorrida deve ser reconhecida para todos os fins trabalhistas e previdenciários. O menor tem direito ao recebimento de todas as verbas

rescisórias, quais sejam: reconhecimento do vínculo com o pagamento do saldo de salário, aviso prévio, férias acrescidas de 1/3, décimo terceiro salário, FGTS e todas as demais verbas contratuais evitando assim, o enriquecimento ilícito por parte do empregador.

Ocorrendo a contratação o empregador deve se sujeitar a todas as penalidades previstas na legislação trabalhista e criminal.

A Emenda Constitucional nº 20/98 deu nova redação ao artigo 7º, XXXIII, da Constituição Federal, tornando proibido aos menores de 18 anos o trabalho noturno, perigoso ou insalubre, e qualquer trabalho aos menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos.

4. Conceito de aprendizagem

A aprendizagem tem por objetivo aplicar, na prática, o conteúdo aplicado ao aluno nos cursos de aprendizagem na área do comércio, indústria e prestação de serviços.

A Lei nº 100297/2000, deu redação ao artigo 428 da CLT que definiu o contrato de aprendizagem como sendo um contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de vinte e quatro anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação.

O conceito reza a Recomendação nº 60 da OIT, de 1930, que a aprendizagem é o meio pelo qual o empregador se obriga, mediante contrato, a empregar um menor, ensinando e fazendo com que lhe ensine metodicamente um ofício, durante um período determinado, no qual o aprendiz se obriga a prestar serviços ao empregador.

Esclarece a Recomendação nº 117 da OIT, de 1962, que a “formação não é um fim em si mesma, senão meio de desenvolver as aptidões profissionais de uma pessoa, levando em consideração as possibilidades de emprego e visando ainda a permitir-lhe fazer uso de suas potencialidades como melhor convenha a seus interesses e aos da comunidade”.

O contrato de aprendizagem também tem previsão constitucional no artigo

7º CF/88, ao proibir no inciso XXXIII, qualquer trabalho a menor de dezesseis anos, excepcionalmente, a aquele que é contratado na condição de aprendiz, a partir dos catorze anos.

A natureza jurídica do contrato de aprendizagem é especial, tem características próprias, pois há combinação do ensinamento, do caráter discente, juntamente com a prestação de serviço.

É um contrato por prazo determinado, porém não se encaixa no artigo 443 da CLT. Trata-se de um contrato de prazo determinado *sui generis*.

5. Pressupostos de validade e características da aprendizagem

Os parágrafos do artigo 428 da CLT estabelecem os pressupostos de validade, extraíndo-se deles e do *caput* as principais características. Portanto, o Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, cuja formalidade exigida por lei são as seguintes:

- 1- ajustado por escrito e por prazo determinado;
- 2- com aprendiz: maior de 14 e menor de 24 anos, (a idade máxima não se aplica ao portador de deficiência – art. 428, § 5º);
- 3- anotação da condição de aprendiz na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- 4- o objeto do contrato é a formação técnico-profissional por meio de atividades teóricas e práticas;
- 5- matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o ensino médio;
- 6- inscrição em programa de aprendizagem;
- 7- prazo estipulado não superior a 2 anos;

São requisitos que, se não observados, descaracterizam a validade do negócio jurídico, conforme preceitua o artigo 104 do Código Civil para a especificação do contrato de aprendizagem. A anotação da CTPS será feita pelo empregador e não pela entidade onde se desenvolve a aprendizagem. Cabe frisar que ultrapassado o período de 02 anos, o contrato passa a ser configurado como por tempo indeterminado.

A jurisprudência a esse respeito dispõe que:

Ementa: CONTRATO DE APRENDIZAGEM. REQUISITOS. A efetivação do menor na

condição de aprendiz, por se tratar de um contrato especial, requer a observância de determinadas peculiaridades, tais como, contrato escrito, anotação da condição na CTPS do menor, além de comprovação de matrícula e frequência deste à escola (Art. 428 da CLT e Decreto nº 5.598/2005), cabendo assim ao empregador o ônus da prova destes requisitos nos autos sob pena de restar descaracterizada tal modalidade contratual. ROPS 800200500410004 DF 00800-2005-004-10-00-4.

O artigo 429 da CLT dispõe que:

Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a 5% (cinco) por cento, no mínimo, e 15% (quinze) por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

A expressão estabelecimento de qualquer natureza que dizer estabelecimento comercial, industrial, rural, de serviços, bancários, dentre outros.

Os Serviços de aprendizagem são o SENAI, SENAC, SENAT e SENAR.

Ricardo Resende³ aduz que “Não havendo vagas suficientes para aprendizagem nos órgãos do chamado sistema S, poderá o empregador contratar aprendizes matriculados em outras entidades qualificadas em formação técnico profissional, nos termos do artigo 330, CLT.”

O Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (**SENAI**) é uma instituição privada brasileira de interesse público, sem fins lucrativos, com personalidade jurídica de direito privado, está fora da Administração Pública. Os programas de capacitação profissional são viabilizados por meio das modalidades de aprendizagem, habilitação, qualificação, aperfeiçoamento, técnico, superior e pós-graduação.

O Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (**SENAC**) é uma instituição brasileira de educação profissional aberta a toda a sociedade. Administrado pela Confederação Nacional do Comércio (Fecomercio). Seu objetivo é desenvolver pessoas e organizações para o mundo do trabalho com ações educacionais e disseminando conhecimentos em Comércio de Bens e Serviços.

O Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (**SENAT**) foi criado pela

3 RESENDE, Ricardo *Direito do Trabalho Esquematizado*. São Paulo: Editora Método, 2016, p. 144.

lei nº 8.706/93 voltado para a valorização de transportadores autônomos e trabalhadores do Setor de Transporte.

O Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (**SENAR**) é uma entidade vinculada a Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil (CNA) que tem como objetivo organizar, administrar e executar, em todo território nacional, a Formação Profissional Rural e a Promoção Social de jovens e adultos que exerçam atividades no meio rural. Foi criado pela lei nº 8315/1991 e regulamentado pelo Decreto nº 566/1992. É uma instituição de direito privado.

Dispõe o artigo 429 em seu § 1º que:

§ 1º-A. "O limite fixado neste artigo não se aplica quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, que tenha por objetivo a educação profissional."

§ 1º "As frações de unidade, no cálculo da percentagem de que trata o caput, darão lugar à admissão de 1 (um) aprendiz".

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, conforme bem dispõe o artigo 430 da CLT.

Ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora.

A duração do trabalho do aprendiz não excederá de 6 (seis) horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada.

O limite previsto neste artigo poderá ser de até 8 (oito) horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

O menor aprendiz tem direito a 2% de FGTS, conforme preceitua a Lei 8.036/90.

Em tempos de mão-de-obra escassa com boa qualificação, cumprir esta lei tornou-se uma vantagem competitiva. Além do jovem que consegue a inserção no mercado de trabalho, ganha também o empresário que pode treinar o aprendiz e proporcionar a qualificação que será requisitada no futuro.

6. Obrigações e direitos dos aprendizes

São considerados obrigações dos contratados como aprendizes: cumprir as tarefas determinadas; frequentar a escola e a empresa regularmente e nos horários indicados; está sujeito à advertência e punição, inclusive rompimento do contrato por justa causa.

Em contrapartida são considerados direitos do aprendiz: contrato de trabalho especial, por escrito, anotado na Carteira de Trabalho; garantir formação técnica e profissional; jornada de trabalho máxima de 6 horas se estiver cursando até a 8ª série (1º grau); jornada de trabalho máxima de 8 horas se estiver cursando o 2º Grau; proibida a realização de horas extras; proibida a compensação de horas; prazo do contrato no máximo de 2 anos; certificado de qualificação profissional, dado pelo empregador.

O aprendiz tem todos os direitos trabalhistas e previdenciários garantidos, nestes incluída a cobertura contra acidentes de trabalho. A remuneração mínima do aprendiz tem como referência o salário mínimo/hora.

O jovem aprendiz deverá cumprir as exigências advindas do seu contrato de trabalho. De acordo com Oliveira⁴, o jovem:

“[...] se compromete a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação, com observância aos seguintes princípios: garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino fundamental, horário especial para o exercício das atividades e capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho. Assim sendo, percebemos a preocupação entre a formação concomitante de um profissional e cidadão responsável, isso em uma fase marcante para isso.”

A jornada de trabalho legalmente permitida é de 06 (seis) horas diárias, no máximo, para os que ainda não concluíram o ensino fundamental computado as horas destinadas às atividades teóricas e práticas (CLT, art. 432, caput) e de 08 (oito) horas diárias, no máximo, para os que concluíram o ensino fundamental computado as horas destinadas às atividades teóricas e práticas (CLT, art. 432, § 1º). Luciano Martinez⁵ aponta que:

4 OLIVEIRA, Laura Machado de. O menor aprendiz frente ao estatuto da microempresa e empresa de pequeno porte. *Âmbito Jurídico*, n. 90, Rio Grande, XIV, julho 2011. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9817. Acesso em 14/11/2016.

5 MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 122.

“Nos termos do art. 432 da CLT, a duração do trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de horários. Atente-se para o fato de que a carga semanal do aprendiz, inferior a vinte cinco horas, não caracteriza o trabalho em tempo parcial de que trata o art. 58-A da CLT (ver § 2º do Decreto n. 5.598/2005). O limite de seis horas poderá ser estendido até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental (primário e ginásio), se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica”

Em qualquer caso, a compensação e a prorrogação da jornada são proibidas.

Na fixação da jornada do aprendiz adolescente, na faixa entre 14 e 18 anos, a entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica deve também observar os demais direitos assegurados pela Lei nº 8.069/90 – ECA (Decreto nº 5.598/05, art. 21).

O menor aprendiz sofrerá desconto de faltas injustificadas, tal como seriam descontadas de um empregado regular. Em caso de falta ao curso de aprendizagem, esta também poderá ser descontada do salário, pois as horas dedicadas às atividades teóricas também integram a jornada do aprendiz, podendo ser descontadas as faltas que não forem legalmente justificadas ou autorizadas pelo empregador, inclusive com reflexos no recebimento do repouso semanal remunerado e nos eventuais feriados da semana.

O aprendiz poderá participar de programa de aprendizagem com mais de um empregador, desde que as horas trabalhadas em cada estabelecimento sejam somadas, respeitando-se a jornada legal diária, conforme preceitua o artigo 21 do Decreto nº 5.598/2005.

7. Direitos e obrigações das empresas com relação ao contrato de aprendizagem

Segundo consta no Manual de Aprendizagem: O que é preciso saber para contratar o jovem aprendiz, publicada pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE em 2008, é que as empresas públicas e sociedades de economia mista podem optar pela contratação direta de aprendizes, hipótese em que deverá fazê-lo por meio de processo seletivo mediante edital, ou indiretamente, por meio das entidades sem fins lucrativos (art. 16 do Decreto nº 5.598/05). Ora, assinale-se que as empresas públicas e sociedades

de economia mista, que explorem atividade econômica (nos termos do art. 173, §1º, II, da CF/88), devem observar a legislação trabalhista, portanto, não podendo ser diferente no que concerne à contratação de aprendizes. Já em relação aos órgãos da Administração Pública direta, autárquica e fundacional da União, dos estados, Distrito Federal e municípios, cujos servidores são regidos pelo regime estatutário, as regras da CLT não são aplicadas.

A empresa deve designar formalmente um monitor, ouvida a entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, que ficará responsável pela coordenação de exercícios práticos e acompanhamento das atividades do aprendiz no estabelecimento, de acordo com o programa de aprendizagem (Decreto nº 5.598/05, art. 23, § 1º).

8. Aprendizagem proporcionada pelos serviços nacionais ou entidades qualificadas

Em regra, a aprendizagem deve ser ministrada pelas entidades integrantes do Sistema Nacional de Aprendizagem, quais sejam: SENAI, Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial; SENAC, Serviço Nacional de Aprendizagem Rural; SENAR, Serviço Nacional de Aprendizagem de Transporte; SENAT e Serviço Nacional de Aprendizagem de Cooperativismo- SESCOOP.

A lei nº 10.097/00 dispõe sobre a possibilidade de, não havendo cursos ou vagas suficientes nos referidos serviços para atender a demanda dos estabelecimentos, ser a aprendizagem ministrada por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica.

De acordo com artigo 430, I e II da CLT, podem ser Escolas Técnicas de Educação ou entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, desde que registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.

A portaria nº702, de 18 de Dezembro de 2001, do Ministério do Trabalho e Emprego, em cumprimento ao determinado no §3º do artigo 430 da CLT, fixou normas para a avaliação da competência das entidades mencionadas no inciso II.

Ressalta-se que a aprendizagem deve ocorrer em ambientes adequados ao desenvolvimento dos programas específicos. Assim, incube ao Auditor Fiscal do

Trabalho realizar a inspeção, tanto na entidade responsável pela aprendizagem, quanto no estabelecimento do empregador, conforme preceitua artigo 14, caput da Instrução Normativa SIT-TEM nº 26 de Dezembro de 2001.

Os Conselhos Tutelares também poderão promover a fiscalização dos programas desenvolvidos por referidas entidades sem fins lucrativos, atentando para a regularidade da constituição da entidade, do seu programa de aprendizagem aspectos pedagógicos, instalações físicas, condições em que a aprendizagem é ministrada e proibições gerais previstas no Estatuto da Criança e do Adolescente.

9. Lei do estágio: diferenças com a lei de aprendizagem

A lei nº 11.788, de 25 de Setembro de 2008, define o estágio como o ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo do estudante. O estágio integra o itinerário formativo do educando e faz parte do projeto pedagógico do curso.

As pessoas jurídicas de direito privado e o órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos poderes da união, dos estados, do Distrito Federal, dos municípios e os profissionais liberais de nível superior, devidamente registrados em seus respectivos conselhos, podem oferecer estágio.

O estágio não caracteriza vínculo de emprego de qualquer natureza, desde que observados os requisitos legais, não sendo devidos encargos sociais, trabalhistas e previdenciários, conforme bem dispõe (artigos 3º e 15 da Lei nº 11788/2008).

Os requisitos para a caracterização do estágio são: matrícula e frequência regular do educando público-alvo da lei; celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a Instituição de ensino; e compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e as previstas no termo de compromisso.

O termo de compromisso é um acordo tripartite celebrado entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino, prevendo as condições de adequação do estágio à proposta pedagógica do curso, à etapa e modalidade da formação escolar do estudante e ao horário e calendário escolar.

Segundo a lei de estágio, a jornada do estagiário será definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno ou seu representante legal e deverá constar do Termo de Compromisso de Estágio. Deverá ser compatível

com as atividades escolares e respeitar os seguintes limites:

Quatro horas diárias e vinte horas semanais, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos;

Seis horas diárias e trinta horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular.

Oito horas e quarenta horas semanais, no caso de cursos que alteram teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais, desde que esteja previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino.

O prazo de duração do contrato de estágio é até dois anos para o mesmo concedente, exceto quando se tratar de estágio portador de deficiência.

A Lei do Estágio é mais antiga que a Lei de Aprendizagem. Uma característica muito forte que difere o aprendiz do estagiário é a forma de contratação. Os estagiários podem receber ou não uma bolsa como remuneração. Já as empresas que devem por lei ter aprendizes, a contratação deve ser feita nos regimes da CLT.

Ambas as leis beneficiam os jovens, pois tem por escopo o lado educacional e a preparação para o mercado de trabalho. A lei do aprendiz é focada na profissionalização e lei do estágio na formação simultânea de teoria e prática.

Há diferença na remuneração, contratação, o limite de idade, que no caso de aprendizes, é de 14 a 24 anos e de estagiários, a partir dos 16 anos; na jornada, no máximo seis ou oito horas para aprendizes e para estagiários deve ser compatível com o horário escolar do estudante; e as entidades formadoras, que no caso da Lei de Aprendizagem devem ser escolas técnicas, sistemas (Senai, Senac, Senar, Senat e Sescop) ou ONGs. Já no estágio, as entidades devem ser estabelecimentos de educação superior ou de educação profissional, escolas do ensino médio ou de educação especial.

Conclusão

O contrato de aprendizagem é contrato de emprego, que pode ser celebrado com pessoas de catorze (completos) a vinte e quatro (incompletos) anos de idade, exceto para aquelas que possuam algum tipo de deficiência, em que não há limitação etária.

É meio idôneo para exorcizar o fantasma do desemprego ou do subemprego de jovens sem qualificação profissional ou experiência.

Quando se tratar de aprendiz adolescente, o tratamento a ele dispensado deve nortear-se pela observância do Princípio da Proteção Integral, insculpido, no plano constitucional, no artigo 227 da CF/88, e, no plano infraconstitucional, no Estatuto da Criança e do Adolescente.

É necessária a conscientização do cumprimento da lei de aprendizagem por parte da classe empresarial, sem fraudes ou busca pura e simples de barateamento da mão de obra.

Trata-se, de responsabilidade social que, se observada, reverte em benefício de todos, inclusive do próprio empregador do aprendiz.

Cumpridas todas as etapas do programa de aprendizagem, o contrato de trabalho se extinguirá no seu termo, conforme prevê o artigo 433 da CLT, no seu caput, uma vez que estará encerrado o ensinamento técnico- profissional metódico. A extinção é automática. O tempo de duração como mencionado, poderá ser inferior, mas nunca superior a dois anos.

As verbas rescisórias são aquelas previstas quando do término de um contrato por prazo determinado normal.

Sendo superior a um ano a duração do contrato de aprendizagem, haverá necessidade de homologação da rescisão perante o sindicato da categoria profissional correspondente ou Ministério do Trabalho e Emprego, conforme preceitua artigo 477, § 1º da CLT.

Em localidades em que não existir sindicato ou unidade descentralizada do TEM, a assistência deve ser prestada pelo Representante do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento destes, pelo Juiz de Paz, com fulcro no artigo 477, § 3º da CLT.

REFERÊNCIAS

BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTR, 2011.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil:**

promulgada em 5 de outubro de 1988. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 30.10.2016.

_____. **Decreto n.º 5.598/05**. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2004.../Decreto/D5598.htm>. Acesso em: 30.10.2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MORAES FILHO, Evaristo; MORAES, Antônio Carlos Flores de. **Introdução ao direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

OLIVEIRA, Laura Machado de. **O menor aprendiz frente ao estatuto da microempresa e empresa de pequeno porte**. *Âmbito Jurídico*, n. 90, Rio Grande, XIV, julho 2011. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9817. Acesso em 14/11/2016.

SUSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo: LTr, 2004.

Artigo publicado originalmente na Revista de Direito do Trabalho | vol. 179/2017 | p. 105 - 119 | Jul / 2017.

PROCESSO nº 0000537-82.2020.5.09.0013 (ROT)

AÇÃO COLETIVA. COTA LEGAL DE APRENDIZES. O art. 51 do decreto nº 9.579/2018, que regulamenta a contratação de aprendizes, dispõe que os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos oferecidos pelos serviços nacionais de aprendizagem o número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento cujas funções demandem formação profissional. No caso, verificado que a função de Ajudante, ainda que por similaridade, consta na Classificação Brasileira de Ocupações do Ministério do Trabalho cabia ao Autor indicar e comprovar umas das hipóteses de exclusão previstas nos artigos 52 e 54 do decreto 9.579/2018, o que não ocorreu. Recurso do Autor conhecido e não provido.

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA**, provenientes da **MM. 13ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA**, sendo **RECORRENTE S. D. E. D. E., G., A., O. E S. D. E. D. P.** e **RECORRIDA U. F..**

RELATÓRIO

Inconformado com a sentença prolatada no dia 08.07.2021, que rejeitou os pedidos formulados na petição inicial, proferidas pela Exma. Juíza Marli Gomes Gonçalves (fls. 258/263), o autor recorre a este Tribunal.

A presente ação foi ajuizada no dia 22.06.2020, sendo atribuído à causa o valor de R\$ 42.000,00.

A parte autora, por meio do recurso ordinário interposto no dia 21.07.2021, postula a reforma do julgado em relação aos seguintes itens: a) As dificuldades encontradas pelas empresas na contratação de aprendizes; b) As disposições legais que regem a aprendizagem; c) CBO como instrumento de definição de funções; d) Dos precedentes; e e) Da tutela de urgência (fls. 266/291).

Comprovado o recolhimento das custas processuais às fls. 292/293.

Contrarrrazões pela parte ré às fls. 296/304.

O Ministério Público do Trabalho, em parecer subscrito pelo ilustre Procurador Regional Luis Carlos Cordova Burigo, manifestou-se às fls. 307/309, e opinou pelo não provimento ao recurso.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, **CONHEÇO** do recurso ordinário interposto, assim como das respectivas contrarrazões.

MÉRITO

Recurso Ordinário da parte Autora

a) Base de Cálculo da Cota Aprendizagem

Análise em conjunto dos itens “As dificuldades encontradas pelas empresas na contratação de aprendizes”; “As disposições legais que regem a aprendizagem”; “ CBO como instrumento de definição de funções” e “Dos precedentes” ante identidade entre as matérias.

O autor aduz que a Superintendência Regional do Trabalho reiteradamente vem inserindo no cômputo da base de cálculo da cota de aprendizes prevista no art. 429 da CLT a função de ajudante. Contudo, tal inserção carece de respaldo legal e ocasiona sérios problemas às empresas, pois eleva consideravelmente a cota a ser cumprida.

Defende que: a) maior de 18 anos prefere ser contratado como ajudante, pois a função, além de não demandar formação profissional, acaba sendo mais vantajosa economicamente que a contratação na condição de aprendiz; b) o objetivo da aprendizagem é a formação técnico-profissional metódica, compatível com o desenvolvimento físico, moral e psicológico do aprendiz, que deve executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação, sendo a formação técnico profissional caracterizada por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho nos termos do art. 428 da CLT; c) não há como se admitir que a função de Ajudante seja incluída no cálculo da aprendizagem, pois além de não ser citada expressamente no CBO não há qualquer indicação de curso de formação para

ajudantes.

Argumenta também que Decreto nº 9.579/2018 que regulamenta a contratação do aprendiz e estabelece, em seus arts. 48 e 49, que as atividades que demandam habilitação profissional de nível técnico ou superior não integram a base de cálculo para contratação de aprendiz. Assim, a quantidade de aprendizes deve ser calculada em relação apenas aos trabalhadores cujas funções demandem formação profissional e não sobre todos os empregados de cada estabelecimento patronal. (fls.269/288).

Extrai-se da r. sentença:

“EXCLUSÃO DA FUNÇÃO DE AJUDANTE DA BASE DE CÁLCULO DA COTA DE APRENDIZAGEM
O Autor alega que o corpo fiscal da Superintendência do Trabalho e Emprego no Paraná está autuando as empresas por ele representadas (“de geração de energia, transmissão, distribuição e serviços de construção de redes, linhas de transmissão, linhas de distribuição e subestações, empresas de serviços de tubulação, construção de redes de gás, empresas de construção de redes de água, hidráulicas, sanitárias, e serviços; Empresas de projetos e instalações elétricas, gás, hidráulicas, sanitárias, industriais, prediais e comerciais e laboratórios de ensaios e estudos de eletricidades, hidráulicas, sanitárias e gás”), sob o argumento de que não estão cumprindo o disposto nos artigos 428 e 429 da CLT. Acredita que a função de ajudante tem sido inserida no cômputo da base de cálculo da cota de aprendizes, o que entende ser errado, pois tal função não demanda formação profissional. Aduz que a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) arrola as funções que demandem formação profissional (art. 52 do Decreto nº 9.579/2018). Contudo, “não há um CBO específico” para a função de ajudante. Salaria que as CCT’s da categoria definem o ajudante como “todo o trabalhador que não possuindo qualquer qualificação profissional, executa toda e qualquer tarefa de ajuda aos oficiais”. Outrossim, o Manual de Instruções Técnicas da COPEL (principal tomadora de serviços das empresas associadas ao Autor) define o ajudante com o “o trabalhador sem qualificação profissional podendo ser alocado apenas na execução de serviços de menor complexidade, realizados ao nível do solo e sem invasão a área de risco elétrico”. Alerta que “ainda que a CBO equipare, equivocadamente, o ajudante de eletricitista ao eletricitista de instalações, isso não significa dizer que aquele cargo demande formação profissional, tampouco tem o condão de afastar a incidência do art. 429 da CLT”.

Pede que a “Superintendência Regional do Trabalho no Paraná se abstenha de autuar as empresas associadas ao autor por descumprimento da cota de aprendizes utilizando na base de cálculo a função de ajudante para o cômputo do número de aprendizes a serem contratados”.

Os artigos 428 e 429 da CLT dispõem que:

“Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias

a essa formação.

...

Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional”.

O caput do art. 51 do Decreto nº 9.579/2018 dispõe que os “Estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos oferecidos pelos serviços nacionais de aprendizagem o número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento cujas funções demandem formação profissional”. O caput do art. 52 do Decreto mencionado estabelece que “para a definição das funções que demandem formação profissional, deverá ser considerada a Classificação Brasileira de Ocupações do Ministério do Trabalho”.

A U., na defesa, explica que “observando a Instrução Normativa SIT N.º 146/2018 e previsão do Decreto nº 9.579/2018, são excluídas da base de cálculo do número de aprendizes a serem contratados: a) as funções que, em virtude de lei, exijam formação profissional de nível técnico ou superior; b) as funções caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança, nos termos do inciso II do art. 62 e §2º do art. 224 da CLT; c) os trabalhadores contratados sob o regime de trabalho temporário instituído pela Lei n.º 6.019/1973; e d) os aprendizes já contratados”. Acrescenta que “não cabem alegações de que uma ocupação é apenas de ordem repetitiva e/ou de pequena complexidade, não sendo passível de aprendizagem. Todas as ocupações são passíveis de cursos e programas de aprendizagem desde que desenvolvidas por intermédio de entidades devidamente qualificadas para a formação técnico profissional metódica do aprendiz”. A título de exemplo, elenca as funções de servente de obras (família ocupacional ajudantes de obras civis) e servente de limpeza (sinônimos - faxineiro, auxiliar de limpeza, família ocupacional trabalhadores nos serviços de manutenção de edificações), as quais demandam formação profissional.

Filio-me ao entendimento consagrado pelo C. TST, em casos similares:

“AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TUTELA INIBITÓRIA. OBRIGAÇÃO DE FAZER. CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES. BASE DE CÁLCULO PARA FIXAÇÃO DA COTA DE APRENDIZES. Na hipótese, extrai-se do acórdão recorrido ser incontroverso que a ré não observa a CBO como base de cálculo na contratação de aprendizes. Nesse aspecto, concluiu a Corte de origem que a CBO deve ser utilizada como parâmetro geral para incidência do percentual mínimo legal na contratação de aprendizes. O art. 429 da CLT dispõe acerca do percentual de aprendizes a serem contratados no estabelecimento: “Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.” Já o Decreto nº 5.598/2005, que regula a contratação de aprendizes, em seu art. 10, dispõe que as funções que demandam formação profissional são aquelas previstas na Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego - MTE. Com efeito, a jurisprudência desta Corte se orienta no sentido de que a CBO é o critério a ser utilizado para a base de cálculo do número de jovens aprendizes a serem contratados. Incólumes os arts. 428 e 429 da CLT. Agravo de instrumento a que se nega provimento”.

“Contrato de aprendizagem. Base de cálculo. Atividades de faxineiro, gari, servente, coletor, varredor de rua e similares. Inclusão. Previsão na Classificação Brasileira de Ocupações. Em atenção ao princípio da proteção integral e ao direito do jovem à profissionalização (art. 227 da CF), as atividades de faxineiro, gari, servente, coletor, varredor de rua e similares devem ser computadas na base de cálculo para contratação de aprendizes a que se refere o art. 429 da CLT, pois estão previstas na Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, critério objetivo para a definição das funções que demandam formação profissional adotado pelo art. 10 do Decreto nº 5.598/2005. Sob esse fundamento, a SBDI-I, à unanimidade, conheceu do recurso de embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, deu-lhe provimento para restabelecer a sentença. Vencidos os Ministros João Oreste Dalazen, Brito Pereira e Waldir Oliveira da Costa. TST-E-RR-191- 51.2010.5.03.0013, SBDI-I, rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann, 5.10.2017 (grifos acrescidos)”

Aprendiz. Cota mínima para contratação. Base de cálculo. Inclusão de motoristas e cobradores de ônibus. Art. 10, § 2º, do Decreto nº 5.598/2005. As funções de motorista e cobrador de ônibus devem integrar a base de cálculo para a definição da cota mínima de aprendizes a serem contratados (art. 429 da CLT), pois o art. 10, § 2º, do Decreto nº 5.598/2005 determina a inclusão de todas as funções que demandem formação profissional, ainda que proibidas para menores de 18 anos. Nos termos do art. 10, § 1º, do aludido Decreto, somente são excluídos os cargos que exigem habilitação técnica de nível superior e cargos de direção. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, negou-lhes provimento. Vencidos os Ministros Cláudio Mascarenhas Brandão e Waldir Oliveira da Costa. TST-E-ED-RR-2220-02.2013.5.03.0003, SBDI-I, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, 1º.9.2016”.

A Classificação Brasileira de Ocupações do Ministério do Trabalho elenca inúmeras funções de ajudante (por exemplo, ajudante de eletricista - 7156-15; ajudante de gasista - 7241-30; ajudante de obras - 7170-20; ajudante de operador de gás - 8624-05; ajudante de saneamento - 7170-20; ajudantes de obras civis - 7170; dentre muitas outras).

A família 7156, por exemplo, abrange todos os trabalhadores de instalações elétricas (o 7156-15 menciona os ajudantes). A família 7241 abrange todos os encanadores e instaladores de tubulações (inclusive de gás - o item 7241-30 menciona os ajudantes).

Ou seja, há previsão expressa, na CBO do Ministério do Trabalho, da função de ajudante, no tocante ao objeto social das empresas representadas pelo demandante.

Então, não há como acolher a pretensão, sob pena de ferimento ao art. 429, caput da CLT e ao caput do art. 52 do Decreto nº 9.579/2018.” (fls.259/262).

Analiso.

Consoante o art. 429 da CLT, cada estabelecimento deve contar com aprendizes na seguinte proporção: no mínimo 5% e no máximo 15% dos trabalhadores cujas funções demandem formação profissional.

Necessário aferir a base de cálculo da cota.

O Decreto nº 9.579/2018, que regulamenta a contratação de aprendizes,

prevê seguintes os critérios para verificar a base de cálculo da cota:

“Art. 51. Estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos oferecidos pelos serviços nacionais de aprendizagem o número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento cujas funções demandem formação profissional.

§ 1º Para o cálculo da porcentagem a que se refere o **caput**, as frações de unidade serão arredondadas para o número inteiro subsequente, hipótese que permite a admissão de aprendiz.

§ 2º Para fins do disposto neste Capítulo, considera-se estabelecimento todo complexo de bens organizado para o exercício de atividade econômica ou social do empregador, que se submeta ao regime da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Art. 52. Para a definição das funções que demandem formação profissional, deverá ser considerada a Classificação Brasileira de Ocupações do Ministério do Trabalho.

§ 1º Ficam excluídas da definição a que se refere o **caput** 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 disposto no inciso II do **caput** e no parágrafo único do art. 62 e no § 2º do art. 224 da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

§ 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. 53. 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 e sujeitarem 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. As atividades práticas da aprendizagem a que se refere o **caput** deverão ser designadas aos jovens de dezoito a vinte e quatro anos.

Art. 54. Ficam excluídos da base de cálculo de que trata o caput do art. 51 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, e os aprendizes já contratados.

Parágrafo único. Na hipótese de empresas que prestem serviços especializados para terceiros, independentemente do local onde sejam executados, os empregados serão incluídos exclusivamente na base de cálculo da prestadora.

Art. 55. 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, observado o disposto no art. 50.

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

Art. 56. Ficam dispensadas da contratação de aprendizes:

I - as microempresas e as empresas de pequeno porte; e

II - as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional”

Da leitura dos dispositivos acima transcritos, nota-se que para o cálculo da cota deve ser considerado o número de trabalhadores existentes em cada estabelecimento cujas funções demandem formação profissional, isto é, que sejam considerados na Classificação Brasileira de Ocupações do Ministério do Trabalho.

Conforme já destacado pelo juízo de origem, a Classificação Brasileira de Ocupações do Ministério do Trabalho elenca inúmeras funções de ajudante relacionadas aos serviços desempenhados pelas empresas representadas. Verifica-se que são mais de 100 resultados a partir da busca “Ajudante” (sítio: <http://cbo.maisemprego.mte.gov.br/cbosite/pages/pesquisas/BuscaPorTituloResultado.jsf>) tais como ajudante de eletricista - 7156-15; ajudante de gasista - 7241-30; ajudante de obras - 7170-20; ajudante de operador de gás - 8624-05; ajudante de saneamento - 7170-20.

O C. TST tem jurisprudência nesse sentido:

“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 U., 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 12/04/2018 - destaquei).

“RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. LEI 11.496/2007. **CONTRATO DE APRENDIZAGEM. BASE DE CÁLCULO. FAXINEIROS, GARIS, VARREDORES DE RUA, SERVENTES E SIMILARES. INCLUSÃO.** 1. 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 cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional “. 2. E, a teor do art. 10 do Decreto 5.598/2005, que regulamenta a contratação de aprendizes, “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”. **3. No caso, a discussão devolvida à apreciação desta Subseção diz respeito às atividades de faxineiro, gari, servente, coletor, varredor de rua e similares, que estão elencadas na Classificação Brasileira de Ocupações como ocupações que demandam formação profissional para efeitos do cálculo do número de aprendizes. 4 . Destaca-se que a formação profissional demandada pelas atividades de faxineiro, gari, servente, coletor, varredor de rua e similares é compatível com o desenvolvimento físico, moral e psicológico do aprendiz, conforme disciplinado no art. 428 da CLT. 5 . Registre-se, ainda, que não restou concretizada qualquer das exceções previstas no art. 10, § 1º, do Decreto 5.598/2005 (“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”). 6 . Devida, assim, a inclusão dessas funções na base de cálculo para a contratação de aprendizes, exegese que permite atribuir máxima efetividade ao princípio da proteção integral e ao direito do jovem à profissionalização, na forma do art. 227 da CF. Recurso de embargos conhecido e provido” (E-RR-191-51.2010.5.03.0013, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 16/11/2017 - destaquei).**

O fato do Manual de Instruções Técnicas da Copel definir que Ajudante “*É o trabalhador sem qualificação profissional, podendo ser alocado apenas na execução de serviços de menor complexidade, realizados no nível de solo e sem invasão a área de*

risco elétrico” (fl. 14), por si só, não exclui a função de Ajudante da base de cálculo da cota dos aprendizes. Primeiro, porque, as exceções devem estar previstas no próprio Decreto. Segundo, porque, a forma como o autor indica as atribuições da função “Ajudante” é genérica e caso reconhecida poderia incorrer em exceções enganosas, uma vez que há inúmeras designações para ajudante de acordo com o CBO, inclusive similares a função desempenhada pelos ajudantes nas empresas representadas pelo Autor. Terceiro, a base de cálculo diminuta proposta pela ré advém de leitura da legislação incompatível com o princípio da norma mais favorável em sua dimensão interpretativa (também chamado por parte da doutrina de princípio do “in dubio pro operario”), segundo o qual havendo mais de uma interpretação possível do texto legal, deve-se adotar aquela que melhor atenda aos interesses dos trabalhadores.

Além disso, o decreto nº 9.579/2018 é taxativo ao definir as possíveis exclusões da base de cálculo da cota de aprendizagem: a) as funções que, em virtude de lei, exijam formação profissional de nível técnico ou superior; b) as funções caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança, nos termos do inciso II do art. 62 e §2º do art. 224 da CLT; c) os trabalhadores contratados sob o regime de trabalho temporário instituído pela Lei n.º 6.019/1973; e d) os aprendizes já contratados. No caso, o Autor não comprovou e nem sequer indicou que os Ajudantes se enquadram em alguma dessas hipóteses.

Ressalto que, independentemente das funções consideradas à aferição da cota, os aprendizes não necessariamente irão nelas se ativar, mas, sim, naquelas compatíveis com seu desenvolvimento moral, psicológico e físico, observadas as proibições legais impostas para proteção à menoridade (art. 7º, XXXIII, da CRFB/1988).

Ante o exposto, **mantenho**.

Fica prejudicada a análise da tutela de urgência.

CONCLUSÃO

Em Sessão Virtual realizada nesta data, sob a Presidência do Excelentíssimo Desembargador Edmilson Antonio de Lima; presente o Excelentíssimo Procurador Leonardo Abagge Filho, representante do Ministério Público do Trabalho; computados

os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Edmilson Antonio de Lima, Eliazer Antonio Medeiros e Valeria Rodrigues Franco da Rocha;

ACORDAM os Desembargadores da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR**, assim como das respectivas contrarrazões e, no mérito, por igual votação, **NEGAR-LHE PROVIMENTO**, nos termos da fundamentação.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 25 de janeiro de 2022.

Edmilson Antonio de Lima
Desembargador Relator

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 ser 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

PROCESSO nº 0000623-24.2021.5.09.0658 (RORSum)

APRENDIZAGEM. COTAS. ART. 429 DA CLT. NORMA DE ORDEM PÚBLICA. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO QUE ALTERA BASE DE CÁLCULO. NULIDADE. O art. 429 da CLT é norma de ordem pública infensa a negociação coletiva que vise à redução de direitos sociais. Nula a cláusula convencional que altera base de cálculo com objetivo de reduzir a cota para contratação de empregados aprendizes.

RELATÓRIO

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da **MM. 1ª VARA DO TRABALHO DE FOZ DO IGUAÇU**.

As páginas mencionadas no texto se referem à exportação dos autos em arquivo PDF na ordem crescente.

Trata-se de ação anulatória de auto de infração ajuizada em 09/08/2021. **Foi convertido o rito da presente ação para o ordinário, conforme sentença de fls. 230.**

Inconformada com a sentença de fls. 229/235, complementada pela decisão de embargos de fls.240/241, ambas proferidas pela Juíza do Trabalho ALESSANDRA CASARIL JOBIM, que julgou improcedentes os pedidos formulados na petição inicial, recorre a parte autora.

A autora **L. C. A.**, interpôs recurso ordinário, às fls. 245/256, postulando a reforma do julgado quanto à nulidade do auto de infração.

Custas recolhidas (fls. 273/274). Depósito recursal substituído por seguro garantia (fls. 257/270).

O Ministério Público do Trabalho, pelo d. Procurador RENEE ARAÚJO MACHADO, em parecer de fls. 279/288, opinou pelo não provimento do recurso.

FUNDAMENTAÇÃO
ADMISSIBILIDADE

A parte autora **L. C. A** apresentou apólice digital de seguro garantia judicial da seguradora F. S. S/A, nos termos do art. 5º, I a III, do Ato Conjunto nº 1/2019

TST/CSJT/CGJT, em substituição ao depósito recursal, juntando: a) apólice de seguro garantia (fls. 257/270); b) certidão de regularidade da sociedade seguradora perante a SUSEP (fls. 271) comprovante de registro da apólice na SUSEP (fl. 272).

A importância assegurada pela apólice de seguro (R\$ 5.232,92 - fl. 258) corresponde ao pagamento do depósito recursal, no montante de R\$ 4.025,32 + 30%, (trinta por cento), em acordo com o estabelecido no item II do art. 3º do Ato Conjunto TST.CSJT.CGJT Nº 1/2019.

Cumprido o disposto no art. 5º, § 2º, do Ato ("Ao receber a apólice, deverá o juízo conferir a sua validade mediante cotejo com o registro constante do sítio eletrônico da SUSEP no endereço <https://www2.susep.gov.br/safe/mercadoregapolices/pesquisa.asp>"), houve consulta, pelo gabinete, em data de 30/05/2022 ao site da SUSEP, com inserção dos seguintes dados: nº de registro da apólice 06122.2022.0001.0775.0015102.000000; CNPJ do tomador 77.752.293/0001-98, obtendo-se resultado positivo na busca ao sítio eletrônico da SUSEP.

Desta forma, mostra-se viável a substituição de depósito recursal pelo seguro apresentado, nos termos do § 11 do art. 899 da CLT, estando o juízo devidamente garantido.

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, **CONHEÇO** do recurso ordinário da parte autora.

MÉRITO

RECURSO ORDINÁRIO DA PARTE AUTORA

Nulidade do auto de infração - cota de aprendizagem

Sustenta a recorrente que *"sempre buscou cumprir efetivamente o disposto em lei, no entanto, por ausência de mão-de-obra não foi possível à inserção dos demais trabalhadores na empresa naquela época"* (fl. 247). Aduz que mantinha ordinariamente contato com os órgãos fornecedores de mão de obra de aprendiz, porém não obteve sucesso, sendo que na região oeste não há número suficiente de aprendizes para preenchimentos das vagas. Afirma que seu esforço é cristalino à medida que possuía mais de 1.700 empregados em idade que poderiam ser contratados como aprendizes (entre 14 e 24 anos), contudo as vagas não são preenchidas por ausência de interesse dos trabalhadores, que preferem ingressar no mercado de

trabalho pela via tradicional.

Prossegue afirmando que *“demonstrou desde a exordial que firmou Acordo Coletivo de Trabalho (2018-2020) com o Sindicato da categoria, sendo pactuado em sua cláusula 24ª que as funções relacionadas a MAGAREFE, bem como atividade consideradas insalubres ou perigosas não haveria incidência dos percentuais das cotas previstas no art. 429 da CLT”* (fl. 249), sendo que referida cláusula convencional, encontra-se de acordo com a legislação vigente, consoante art. 611 e 611-A da CLT. Sustenta que *“O art. 429 da CLT preleciona que é necessário o preenchimento das cotas em funções demande formação profissional. No caso da Recorrente, a maioria das funções desempenhadas não deveria ser utilizadas como base de cálculo para quantificar o número de vagas destinada à aprendizes. O trabalho em linha de produção de cortes de frango (magarefe), é atividade repetitiva que não possuem absolutamente nada técnico ou convidativo ao jovem ‘aprendiz’ para efetuar a tarefa. Ou seja, não existe jovem aprendiz que no contraturno dos cursos que pretenda a carreira de auxiliar de produção no salão de espóstejamento de aves. Não existe nenhum curso neste sentido, e a razão é muito simples, não existe demanda, não existe nenhum aprendiz que pretende ser “profissional” no abate de aves.”* (fl. 250)

Argumenta que o art. 10 do Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005, não poderá disciplinar além do que diz o artigo 429 da CLT, está, na realidade, inovando, para legitimar a CBO como elemento caracterizador das funções que demandam formação profissional, sem qualquer critério técnico ou jurídico, pelo que *“as funções que não demandam qualificação técnica não entram na cota de contratação de aprendizes”* (fl. 253).

Conclui que *“uma vez que existe cláusula convencional que estabelece que as funções de magarefe e atividade consideradas insalubres ou perigosas não haveria incidência dos percentuais das cotas previstas no art. 429 da CLT, de modo que a cota estaria preenchida com a exclusão desta função/atividades da base de cálculo. Do mesmo modo, ficou demonstrado que há uma incongruência quando da aplicação do art. 52 do decreto 9578/2018 e consideração do CBO para fins de cálculo, posto que em desacordo com a próprio art. 429 da CLT.”* (fl. 255) Pugna pela reforma da sentença de primeiro grau, para que se declare a inexistência de infração apta a ostentar a multa imposta, bem como seja desconstituído o Auto de Infração em questão.

Constou da sentença (fls. 230/233):

2. AUTO DE INFRAÇÃO

(...)

Examino.

Inicialmente, quanto à alegada impossibilidade de contratação de pessoas nas cotas para aprendiz diante da inexistência de oferta de mão de obra no mercado, entendo que a autora deixou de comprovar tais alegações, ônus que lhe competia.

Nesse sentido, verifico que a reclamante limita-se a juntar quatro anúncios de vagas para aprendiz (fls. 69/72,) sendo que deste apenas dois apresentam a data que foram veiculados.

Da mesma forma, apesar de, na petição inicial, a reclamante afirmar que mantinha ordinariamente contato com empresas de fornecimento deste tipo de mão de obra, não trouxe aos autos qualquer documentação nesse sentido, a fim de demonstrar seus esforços para cumprimento da determinação legal.

Sendo assim, entendo que não restou demonstrada a impossibilidade de contratação de aprendizes nos moldes descritos na inicial.

Prossigo.

Dispõe o art. 429 da CLT:

“Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.” (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 2000)

O Decreto 9579/2018, que regulamenta a contratação de aprendizes, prevê expressamente, em seu art. 52, que deverão ser incluídas na base de cálculo todas as funções que demandem “formação profissional”, devendo, para tanto, ser considerada a Classificação Brasileira de Ocupações, independentemente de serem proibidas para menores de dezoito anos (parágrafo segundo).

Nos termos do § 1º do art. 52 do aludido Decreto, somente ficam excluídas do cálculo do número de aprendizes as funções que demandem habilitação profissional de nível técnico ou superior, ou, ainda, as funções que estejam caracterizadas como cargos de direção, gerência ou de confiança. Transcreve-se, para maior clareza:

Art. 52. Para a definição das funções que demandem formação profissional, deverá ser considerada a Classificação Brasileira de Ocupações do Ministério do Trabalho.

§ 1º Ficam excluídas da definição a que se refere o caput 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 disposto no inciso II do caput e no parágrafo único do art. 62 e no § 2º do art. 224 da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

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

Desta forma, diferentemente do alegado pela parte autora, correto o Auditor Fiscal de Trabalho em observar a Classificação Brasileira de Ocupações para o cálculo das vagas para aprendizes.

Ademais, verifico que, apesar da empresa reclamante afirmar que os cálculos realizados estão equivocados, deixa de informar qual seriam as quantidades corretas em seu entender, tornando-se impossível a análise de tal questão pelo juízo.

Por fim, o fato da reclamada empregar uma grande quantidade de trabalhadores com idade entre 14 e 24 anos não afasta a obrigatoriedade de observação do previsto no art. 429 da CLT, na medida em que não existe qualquer previsão legal da compensação requerida pela autora.

Diante desse cenário, reconheço a subsistência do Auto de Infração nº 21.620.702-9, bem como do processo nº 46294.001096/2018-11, motivo pelo qual rejeito a pretensão da inicial.

Por consequência, revogo a decisão de tutela antecipada das fls. 167/168, afastando-se a cobrança das astreintes requeridas pelo autor.

Examino.

Trata-se de ação anulatória de auto de infração ajuizada em 09/08/2021.

Constam dos autos os seguintes documentos pertinentes:

- planilha de aprendizes 2018 (fl. 66/68);
- anúncios de oportunidade de trabalho (fls. 69/72)
- cópia recurso administrativo ao auto de infração (fls. 73/77);
- cópia decisão administrativa (fls. 78/82);
- cópia notificação para pagamento (fl. 84);
- ACT 2018/2020, vigente de 01/06/2018 a 31/05/2020 (fl. 85/96).
- planilha de colaboradores entre 14 e 24 anos (fls. 101/148);

Não houve produção de prova oral.

Pois bem.

Trata-se de ação visando a anulação de auto de infração emitido, conforme a inicial, em 26/11/2018 pela Superintendência Regional do Trabalho do Estado do Paraná, sob n.º 21.620.702-9, processo nº 46294.001096/2018-11, referente ao descumprimento do disposto no artigo 429 da CLT, que trata da contratação de aprendizes, *in verbis*:

Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 2000)

(...)

Constata-se que não foi juntado aos autos cópia do auto de infração impugnado.

Em que pesem as alegações da recorrente, entendo que não foi produzida prova suficiente de que esta adotou providências efetivas para lograr a admissão de aprendizes, de modo que se pudesse atribuir o insucesso no atingimento do número legal mínimo a razões alheias ao seu comportamento. Dos anúncios juntados às fls. 69/72 apenas os de fls. 71/72 indicam alguma data, e referem-se ao mês de junho/2018. Não há qualquer outro indício de eventual busca por aprendizes nos demais meses/anos, pelo que a alegação de que “mantinha ordinariamente contato com os órgãos fornecedores de mão de obra de aprendiz” não se sustenta.

Em relação à base de cálculo utilizada para o cálculo da cota mínima, o Decreto nº 9.579, de 22/11/2018, com redação vigente à época da autuação e que regulamenta a contratação do aprendiz, assim estabelece:

Art. 51. Estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos oferecidos pelos serviços nacionais de aprendizagem o número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento cujas funções demandem formação profissional.

§ 1º Para o cálculo da porcentagem a que se refere o **caput**, as frações

de unidade serão arredondadas para o número inteiro subsequente, hipótese que permite a admissão de aprendiz.

§ 2º Para fins do disposto neste Capítulo, considera-se estabelecimento todo complexo de bens organizado para o exercício de atividade econômica ou social do empregador, que se submeta ao regime da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Art. 52. Para a definição das funções que demandem formação profissional, deverá ser considerada a Classificação Brasileira de Ocupações do Ministério do Trabalho.

§ 1º Ficam excluídas da definição a que se refere o caput 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 disposto no inciso II do caput e no parágrafo único do art. 62 e no § 2º do art. 224 da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

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

Em consulta ao site “<http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/pesquisas/ResultadoFamiliaParticipantes.jsf>” realizada pelo gabinete em 30/05/2022, consta que as atividades relacionadas a “Magarefes e afins” estão previstas na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) sob o código 8485. Em relação a tais atividades tal documento assim dispõe:

“Formação e experiência

Para o exercício dessas ocupações requer-se ensino fundamental e curso básico de qualificação profissional com até duzentas horas-aula. O pleno desempenho das atividades ocorre entre um e dois anos de experiência profissional. **A(s) ocupação(ões) elencada(s) nesta família ocupacional, 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.”**

Ou seja, não há falar em exclusão de tais atividades da base de cálculo do percentual mínimo para contratação de aprendizes, por expressa disposição normativa. Portanto a autora estava obrigada a admitir a cota mínima

de aprendizes considerando também o número de empregados exercentes daquelas ocupações. Este também é o entendimento do C. TST, conforme se infere das seguintes ementas:

“I - AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO PELA RÉ FORCE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS EIRELI. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO RECORRIDO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. 1. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. OBRIGAÇÃO DE FAZER. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. BASE DE CÁLCULO. UTILIZAÇÃO DA CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES (CBO). ACÓRDÃO REGIONAL EM CONSONÂNCIA COM A JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho tem ratificado a utilização da Classificação Brasileira de Ocupações - CBO - como o critério a ser utilizado para a base de cálculo do número de jovens aprendizes a serem contratados. O Tribunal Regional, ao utilizar a Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, elaborada pelo Ministério do Trabalho, como parâmetro de definição de quais as funções que demandam formação profissional e, respectivamente, devem ser incluídas no cálculo da cota de aprendizes, proferiu decisão em harmonia com a jurisprudência desta Corte Superior. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (...) (AIRR-1205-76.2018.5.09.0028, 8ª Turma, Relator Ministro Emmanoel Pereira, DEJT 17/12/2021).

“AGRAVO. RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO. VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. 1. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. FATO SUPERVENIENTE. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO COM PREVISÃO DE EXCLUSÃO DE FUNÇÕES PARA COMPOSIÇÃO DA BASE DE CÁLCULO DA COTA DE APRENDIZES. NÃO ADERÊNCIA. TEMA 1.046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO STF. 2. BASE DE CÁLCULO PARA FIXAÇÃO DA COTA DE APRENDIZES. INCLUSÃO DOS COLHEDORES DE LARANJA. DIREITO À PROFISSIONALIZAÇÃO. OBSERVÂNCIA DO ART. 429 da CLT. 1. Impõe-se confirmar a decisão agravada, porquanto o recurso de revista não comprovou pressuposto intrínseco de admissibilidade inscrito no art. 896 da CLT. 2. Relativamente à pretensão de suspensão do trâmite processual, em razão do Tema 1.046 da Tabela de Repercussão Geral do STF, assinale-se que o fato novo apresentado, qual seja acordo coletivo prevendo a exclusão de funções da base de cálculo da cota de aprendizagem, em nada altera a decisão agravada, tampouco interfere no julgamento do presente agravo. As normas direcionadas para a inclusão de menores aprendizes têm alicerce na Constituição Federal (CF, art. 227, “caput”). Logo, a controvérsia constitucional em debate no Tema 1.046 da Tabela de Repercussão Geral do STF (validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente) não

abrange a discussão em torno da cota de aprendizes. Precedentes do STF e da SDC. 3. No tocante à base de cálculo da cota de aprendizes, a Corte de origem, por entender que “todas as funções que demandam formação profissional, em conformidade com a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), devem ser incluídas na base de cálculo da cota de aprendizagem, inclusive os trabalhadores rurais da Ré que ocupam a função de colhedor de laranja”, e, ainda, considerando que em 2016 foi implantado, na cidade de Frutal, curso destinado à aprendizagem, condenou a ré a “empregar aprendizes em número equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, de seus empregados cujas funções demandem formação profissional, com idade entre o limite do pedido de 18 (dezoito) a 24 (vinte e quatro) anos, observada para definição dessas as funções a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), tudo nos termos dos artigos 428, 429 e seguintes da CLT, e do Decreto nº 5.598/2005, sob pena de multa diária (...), incluindo-se na base de cálculo da quota de aprendizes, para fins de observância do disposto no art. 429 da CLT, os colhedores de laranja”. A decisão, nos termos em que proferida, confere efetividade às políticas públicas de inclusão, materializando a função social das empresas de garantir o direito à profissionalização necessária para o futuro ingresso dos jovens aprendizes no mercado de trabalho, assegurando, assim, dignidade humana e igualdade de oportunidades aos trabalhadores, princípios consagrados no texto constitucional (CF, arts. 1º, III e IV, 3º, IV, 5º, “caput”, 7º, XXX e XXXIII, e 170, III, e 173, I). Inviável, nesse contexto, divisar violação literal dos arts. 403, 405, 428, § 1º, e 429, “caput”, da CLT, na forma exigida pelo art. 896, “c”, da CLT. Agravo a que se nega provimento” (Ag-ARR-11071-85.2015.5.03.0156, 1ª Turma, Relator Desembargador Convocado Marcelo Lamego Pertence, DEJT 23/08/2021).

“I - AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO POR IGUAÇU CELULOSE PAPEL S.A. RECURSO DE REVISTA. LEI N . ° 13.015/2014. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TUTELA INIBITÓRIA. OBRIGAÇÃO DE FAZER. CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES. BASE DE CÁLCULO PARA FIXAÇÃO DA COTA DE APRENDIZES . Na hipótese, extrai-se do acórdão recorrido ser incontroverso que a ré não observa a CBO como base de cálculo na contratação de aprendizes. Nesse aspecto, concluiu a Corte de origem que a CBO deve ser utilizada como parâmetro geral para incidência do percentual mínimo legal na contratação de aprendizes. O art . 429 da CLT dispõe acerca do percentual de aprendizes a serem contratados no estabelecimento: “Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.” Já o Decreto nº 5.598/2005, que regula a contratação

de aprendizes, em seu art . 10, dispõe que as funções que demandam formação profissional são aquelas previstas na Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego - MTE. Com efeito, a jurisprudência desta Corte se orienta no sentido de que a CBO é o critério a ser utilizado para a base de cálculo do número de jovens aprendizes a serem contratados. Incólumes os arts. 428 e 429 da CLT. Agravo de instrumento a que se nega provimento . (...) (AIRR-205-05.2015.5.09.0656, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 30/04/2021).

“AGRAVO INTERNO. RECURSO DE REVISTA. DECISÃO MONOCRÁTICA. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 E DO CPC DE 1973. CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES. CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES - CBO.BASE DE CÁLCULO. A decisão monocrática proferida deve ser confirmada, pois foi proferida em conformidade com a atual jurisprudência desta Corte, que firmou entendimento no sentido de que o requisito para compor a base de cálculo das cotas dos aprendizes é que a atividade exercida esteja prevista no CBO. Devem ser excluídos, somente, os trabalhadores cujas atividades exigem habilitação profissional de nível técnico ou superior; as funções de direção, gerência e confiança; os aprendizes e contratados temporariamente nos termos da Lei nº 6.019/1973. Portanto, o ascensorista (5141-05), o motorista (7823), o porteiro (5174-10) e os auxiliares de serviços gerais (4110), compõem a base de cálculo porque suas atividades estão previstas no CBO e porque não enquadradas em nenhuma das excludentes, o que afasta a fundamentação jurídica apresentada pela agravante. Precedentes. Agravo interno não provido, com aplicação de multa” (Ag-RR-2473-39.2013.5.03.0019, 5ª Turma, Relator Desembargador Convocado Joao Pedro Silvestrin, DEJT 12/03/2021).

Ressalto que sequer é possível auferir o número de aprendizes necessários para cumprir a cota legal já que não há nos autos prova do quantitativo total de funcionários para incidência do percentual legal.

Como bem ressaltou o juízo de origem, “o fato da reclamada empregar uma grande quantidade de trabalhadores com idade entre 14 e 24 anos não afasta a obrigatoriedade de observação do previsto no art. 429 da CLT, na medida em que não existe qualquer previsão legal da compensação requerida pela autora.”

Não procede também a alegação de que por disposição coletiva a autora estaria autorizada a excluir do cálculo das cotas de aprendizagem as funções relacionadas a magarefe. As normas direcionadas para a inclusão de

menores aprendizes têm alicerce na Constituição Federal (CF, art. 227, "caput"). O art. 7º, XXVI, da Constituição Federal de 1988, assegura o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, contudo, tais instrumentos normativos autônomos encontram limite nas normas heterônomas de ordem cogente, que tratam de direitos de indisponibilidade absoluta e normas constitucionais de ordem e de políticas públicas.

No presente caso, a norma coletiva invocada vigorou pelo período de 01/06/2018 a 31/05/2020 portanto, já na vigência da Lei nº 13.467/2017. O artigo 611-B XXIV da CLT considera objeto ilícito de negociação as medidas de proteção legal de crianças e adolescentes, o que inclui as cotas de aprendizagem (art. 424 a 433 da CLT).

Trata-se, ademais, de norma de ordem pública, infensa a negociação coletiva que vise à redução de direitos sociais, sobretudo quando se trata da inclusão dos jovens e adolescentes por meio das cotas de aprendizagem.

Além disso, de acordo com o artigo 611 da CLT, a autonomia coletiva dos sindicatos, assegurada pela Carta Magna, abrange a elaboração de normas de natureza coletiva atinentes às condições aplicadas no âmbito das relações individuais de trabalho. Porém, ao excluir a categoria do "magarefes" do cômputo na base de cálculo da cota prevista no artigo 429 da CLT, a norma impugnada trata de matéria que envolve interesse difuso (direito indivisível em que são titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato), no caso, o interesse de jovens aprendizes. Ou seja, a regra atacada transpassa o interesse coletivo das categorias representadas, para alcançar e regular direito difuso dissociado das condições de trabalho dos trabalhadores, tratando-se, inclusive, de matéria de ordem e de políticas públicas. Há, portanto, flagrante violação do art. 611 da CLT, ao regular normas de interesse difuso, que não são passíveis de negociação coletiva.

Ante o exposto, correta a sentença que reconheceu a subsistência do Auto de Infração nº 21.620.702-9, bem como do processo nº 46294.001096/2018-11.

Mantenho.

Honorários de sucumbência e astreintes

Sendo provido este Recurso Ordinário, a Recorrente pugna pela inversão do ônus de sucumbência, condenando a Recorrida ao pagamento de honorários nos termos do art. 791-A da CLT, bem como ao pagamento de astreinte.

Constou da sentença (fls. 233):

3. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Nos termos do art. 791-A da CLT, introduzido pela Lei 13467/2017, são devidos honorários de sucumbência no processo do trabalho.

Diante disso, considerando a rejeição das pretensões formuladas na inicial, condeno a parte autora ao pagamento de honorários sucumbenciais, no montante de 5% sobre o valor da causa, nos termos do art. 791-A da CLT, considerando o grau de zelo do profissional, o lugar da prestação de serviços, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado e o tempo exigido para o seu serviço (CLT, art. 791-A, §2º).

Mantida a sentença de improcedência em sua integralidade, não há falar em condenação da ré em honorários e astreintes.

Nada a prover.

ACÓRDÃO

Em Sessão Presencial realizada nesta data, sob a Presidência da Excelentíssima Desembargadora Thereza Cristina Gosdal; presente o Excelentíssimo Procurador Luiz Renato Camargo Bigarelli, representante do Ministério Público do Trabalho; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Eduardo Milleo Baracat, Thereza Cristina Gosdal e Aramis de Souza Silveira; **ACORDAM** os Desembargadores da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DA PARTE AUTORA L. C. A.** No mérito, por igual votação, **NEGAR-LHE PROVIMENTO**. Tudo nos termos da fundamentação.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 8 de julho de 2022.

Eduardo Milleo Baracat

Relator

PROCESSO 000060-76.2019.5.09.0245 (ROT)

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. SISTEMA DE COTAS. ART. 429 DA CLT DESCUMPRIDO. CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES EM QUANTIDADE MUITO INFERIOR À COTA MÍNIMA LEGAL. VIOLAÇÃO AO INTERESSE SOCIAL DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL E INTEGRAÇÃO AO MERCADO DE TRABALHO DE ADOLESCENTES E JOVENS. DANO MORAL COLETIVO CONFIGURADO. Reconhecido que a empresa ré descumpria a cota mínima de contratação de aprendizes, prevista no art. 429 da CLT, deve ser condenada, além da obrigação de fazer, à indenização por dano moral coletivo. O art. 227 da CF confere à família, à sociedade e ao Estado o dever de assegurar ao adolescente e ao jovem o direito à profissionalização e a condições dignas de vida. A não contratação de aprendizes na forma determinada pela legislação do trabalho implica violação a direito transindividual de grande relevância social, porque é interesse da coletividade a preparação profissional dos adolescentes e dos jovens e a respectiva inserção deste grupo etário no mundo do trabalho, o que contribui com o fomento da economia do País e inibe outros problemas, a exemplo da criminalidade. Recurso da ré a que se nega provimento para manter sua condenação a contratar, matricular e manter número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes no estabelecimento e a pagar indenização por danos morais coletivos.

I - RELATÓRIO

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA (1009)**, provenientes da **VARA DO TRABALHO DE PINHAIS**.

Para facilitar a visualização dos documentos, destaco que as folhas mencionadas nesta decisão dizem respeito ao número sequencial de folhas dos

autos baixados integralmente em PDF.

Inconformadas com a sentença de fls. 323-332, complementada pela decisão de embargos de declaração de fls. 335-337, que acolheu, em parte, os pedidos formulados na petição inicial de Ação Civil Pública, recorrem as partes.

O M.P.T, às fls. 340-355, pretende modificação nos seguintes aspectos: 1 - antecipação de tutela; 2 - multa por descumprimento das obrigações de fazer; 3 - destinação da multa e da indenização por danos morais; 4 - majoração da indenização por danos morais.

A ré, às fls. 365-370, pede o afastamento da condenação em cumprir a obrigação de fazer e ao pagamento de indenização por danos morais.

Procuração à fl. 95.

Depósito recursal substituído por seguro garantia judicial à fl. 371.

Custas recolhidas à fl. 375.

Contrarrazões apresentadas pela ré às fls. 359-364 e pelo MPT às fls. 379-397.

Os presentes autos não foram enviados ao M. P. T. , por ser este autor da presente ação civil pública, o que torna desnecessária nova intervenção.

II - FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, **CONHEÇO DO RECURSO ORDINÁRIO DO M. P. D. T. e RECEBO** o recurso da ré como **RECURSO ORDINÁRIO ADESIVO**.

Contrarrazões foram regularmente apresentadas.

A ré pede, às fls. 364. e 365, que as intimações sejam efetuadas em nome do advogado Carlos Araújo Filho, OAB-PR sob nº. 27.171.

No sistema do PJe as intimações destinadas às partes são automaticamente dirigidas para todos os advogados e sociedade de advogados cadastrados para aquele litigante. Na hipótese, o nome do referido procurador já se encontra cadastrado no sistema, sendo, inclusive, o único advogado da ré ali constante, o que torna

desnecessário o acolhimento do pedido. **Nada a ser deferido.**

MÉRITO

Recurso Adesivo da ré (análise preferencial)

1 - Obrigação de fazer

Trata de Ação Civil Pública proposta pelo M. P. T. , em decorrência do Inquérito Civil nº 001005.20018.09.000/0 e do auto de infração 21.379.834-4 (da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Estado do Paraná), que apuraram descumprimento da cota de contratação de aprendizes por parte da ré P..

Na petição inicial o MPT postulou a condenação da ré, com antecipação de tutela, a empregar, matricular e manter em seu quadro de empregados número de aprendizes equivalente ao mínimo de 5% e ao máximo de 15% dos trabalhadores em cada um dos seus estabelecimentos, tomando “como base de cálculo todas as funções existentes em seu empreendimento econômico que demandem formação profissional na forma da CBO - Código Brasileiro de Ocupações (art. 10 do Decreto 5598/2005), sob pena de multa mensal (astreintes - artigo 461 §§ 4º e 5º CPC) no valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais) mensais por vaga não preenchida, valor a ser revertido ao Fundo dos Direitos da Criança e do Adolescente - FIA ou a outro Fundo ou instituição pública ou com finalidade pública voltada ao atendimento de crianças e adolescentes, a ser indicada pelo M. P. T. oportunamente” (fl. 17). Requereu, ainda, a condenação da ré ao pagamento de indenização por danos morais coletivos, no importe de R\$ 205.000,00 (duzentos e cinco mil reais), “valor corrigido pelos índices trabalhistas até o efetivo recolhimento, valor a ser revertido ao Fundo dos Direitos da Criança e do Adolescente - FIA ou a outro Fundo ou instituição pública ou com finalidade pública voltada ao atendimento de crianças e adolescentes, a ser indicada pelo M. P. T. oportunamente” (fl. 17).

Na decisão de fl. 59 a julgadora de primeiro grau rejeitou o pedido de antecipação de tutela e determinou a citação da ré.

Na contestação a ré alegou que a cláusula 22ª da CCT da categoria exclui algumas funções do cálculo da cota de aprendizagem e que a discussão sobre a validade da norma coletiva deveria ter sido formulada em Ação Anulatória, não em Ação Civil Pública. Pediu a extinção do processo sem resolução do mérito por inadequação da via eleita, nos termos do artigo 485, XI, do CPC e, sucessivamente,

a inclusão dos sindicatos subscritores da CCT no pólo passivo da ação. No mérito, alegou que a maior parte da mão de obra da empresa está distribuída nos tomadores de serviços, não havendo local, na empresa, para alocação dos aprendizes, o que justificou a flexibilização da base de cálculo da cota de aprendizes por negociação coletiva; que as funções de limpeza não exigem formação técnica, o que afasta o objetivo de capacitação de profissionais da contratação de aprendizes; que a maior parte das funções exercidas na empresa envolve atividade insalubre, incompatível com o exercício por trabalhadores menores de 18 anos; que a apuração do número de aprendizes deve ser feita por estabelecimento empresarial e que a ré possui vários com menos de 7 empregados, estando isenta da contratação de aprendizes nesses; e que não houve prejuízo à coletividade a autorizar a indenização por danos morais coletivos.

Na sentença a juíza de primeiro grau afastou as preliminares de mérito> Fundamentou que “a análise da cláusula convencional mencionada na defesa se limita à questão prejudicial (e não principal), razão pela qual é adequada a presente demanda e a competência funcional pertence ao Juízo de primeiro grau” e que, “não se tratando de ação que tenha como objeto a anulação de cláusula prevista em instrumento coletivo, desnecessária a intervenção dos sindicatos subscritores da CCT, nos termos previstos no art. 611-A, § 5º, da CLT” (fl. 325). A julgadora condenou a ré ao cumprimento de obrigação de fazer, nos seguintes termos (fls. 325-329):

OBRIGAÇÃO DE FAZER

Consta da petição inicial que, após abertura do Inquérito Civil nº 001005.20018.09.000/0, foi constatado que o descumprimento da cota aprendizagem por parte da empresa ré.

Diante da inércia da empresa em cumprir espontaneamente a obrigação legal, nos termos previsto nos arts. 227 da Constituição da República, 428 da CLT, 4º do ECA e artigos do 52 e 66 do Decreto 9.579/2018, pretende, o Parquet, a condenação da empresa ré “a EMPREGAR, MATRICULAR e MANTER em seu quadro de empregados, número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação localizado no Estado do Paraná profissional (art. 429 CLT), tomando-se como base de cálculo todas as funções existentes em seu empreendimento econômico que demandem formação profissional na forma da CBO - Código Brasileiro de Ocupações (art. 10 do Decreto 5598/2005), sob pena de multa mensal (astreintes - artigo 461 §§ 4º e 5º CPC) no valor

de R\$ 1.000,00 (um mil reais) mensais por vaga não preenchida, valor a ser revertido ao Fundo dos Direitos da Criança e do Adolescente - FIA ou a outro Fundo ou instituição pública ou com finalidade pública voltada ao atendimento de crianças e adolescentes, a ser indicada pelo M. P. T. oportunamente”.

Pede, também, a condenação ao pagamento “de R\$ 205.000,00 (duzentos e cinco mil reais) a título de danos morais coletivos, valor corrigido pelos índices trabalhistas até o efetivo recolhimento, valor a ser revertido ao Fundo dos Direitos da Criança e do Adolescente - FIA ou a outro Fundo ou instituição pública ou com finalidade pública voltada ao atendimento de crianças e adolescentes, a ser indicada pelo M. P. T. oportunamente”.

Em defesa, a ré impugna a pretensão do autor, sustentando, em suma, que há previsão em norma coletiva flexibilizando o teor das normas mencionadas na exordial, bem como que, em razão das peculiaridades das funções contratadas, torna-se inviável o pleito formulado.

Analisa-se.

A Constituição da República de 1988, baseada especialmente em valores democráticos e de proteção da dignidade do ser humano, consagra um amplo e complexo sistema de proteção aos direitos e garantias fundamentais, impondo tanto ao Estado (eficácia vertical), quanto aos particulares (eficácia horizontal) o dever de respeitá-los.

Nesse contexto, o texto constitucional, em consonância com as normas internacionais que disciplinam a matéria, consagra a doutrina da proteção integral, com especial tutela à criança e ao adolescente, em atenção à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento.

À evidência, a Constituição de 1988 almeja, como forma de proteção, integração dos adolescentes à vida social e ao mercado de trabalho, razão pela qual o artigo 227 é categórico ao prever o direito à profissionalização, impondo não apenas ao Estado, como também à família e à sociedade implementá-lo.

Reafirmando tal propósito, o Estatuto da Criança e do Adolescente dedica um capítulo especial “à Profissionalização e à Proteção no Trabalho”, com evidente preocupação com a formação técnica e profissional do menor púbere, e a Consolidação das Leis do Trabalho, em seus artigos 428 e ss., regulamenta o contrato de aprendizagem.

Segundo a CLT, o contrato de aprendizagem é um contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de vinte e quatro anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, devendo, em contrapartida, o aprendiz executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

Visando garantir a integração do adolescente e jovem ao mercado de trabalho, o art. 429 da CLT impõe aos estabelecimentos de qualquer natureza empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a, no mínimo, cinco por cento, e, no máximo, quinze por cento, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

Observe-se que a norma legal não estabelece exceções em relação ao objeto social da empresa, e nem à função exercida pelo trabalhador para cômputo da base de cálculo.

O Decreto 9.579/2018, que veio a regulamentar a matéria, esclarece, no artigo 52, que, para a definição das funções que demandem formação profissional, deverá ser considerada a Classificação Brasileira de Ocupações do Ministério do Trabalho, excluídas apenas as que demandem, para o seu exercício, habilitação profissional de nível técnico ou superior, ou, ainda, caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança.

Importante, também, destacar que, embora o contrato possa ser firmado com menor (a partir de 14 anos), também abarca maiores de 18 anos (até 24 anos), o que viabiliza contratação inclusive para atividades em horário noturno e com riscos à saúde. Nesse sentido, inclusive, prevê o Decreto 9.579/2018, que “Deverão ser incluídas na base de cálculo todas as funções que demandem formação profissional, independentemente de serem proibidas para menores de dezoito anos”.

Citem-se, por oportuno, as seguintes decisões da SDI do C. TST sobre o tema:

Contrato de aprendizagem. Base de cálculo. Atividades de faxineiro, gari, servente, coletor, varredor de rua e similares. Inclusão. Previsão na Classificação Brasileira de Ocupações. Em atenção ao princípio da proteção integral e ao direito do jovem à profissionalização (art. 227 da CF), as **atividades de faxineiro, gari, servente, coletor, varredor de rua e similares devem ser computadas na base de cálculo para contratação de aprendizes a que se refere o art. 429 da CLT, pois estão previstas na Classificação Brasileira de Ocupações - CBO**, critério objetivo para a definição das funções que demandam formação profissional adotado pelo art. 10 do Decreto nº 5.598/2005. Sob esse fundamento, a SBDI-I, à unanimidade, conheceu do recurso de embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, deu-lhe provimento para restabelecer a sentença. Vencidos os Ministros João Oreste Dalazen, Brito Pereira e Walmir Oliveira da Costa. TST-E-RR-191-51.2010.5.03.0013, SBDI-I, rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann, 5.10.2017 (grifos acrescentados)

Aprendiz. Cota mínima para contratação. Base de cálculo. Inclusão de motoristas e cobradores de ônibus. Art. 10, § 2º, do Decreto nº 5.598/2005. As funções de motorista e cobrador de ônibus devem integrar a base de cálculo para a definição da cota mínima de aprendizes a serem contratados (art. 429 da CLT), pois **o art. 10, § 2º, do Decreto nº 5.598/2005 determina a inclusão de todas as funções que demandem formação profissional, ainda que proibidas para menores de 18 anos. Nos termos do art. 10, § 1º, do aludido Decreto, somente são excluídos os cargos que exigem habilitação técnica de nível superior e cargos de direção.** Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, negou-lhes provimento. Vencidos os Ministros Cláudio Mascarenhas Brandão e Walmir Oliveira da Costa. TST-E-ED-RR-2220-02.2013.5.03.0003, SBDII, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, 1º.9.2016 (grifos acrescentados)

A norma, ao prever o percentual e base de cálculo, tem caráter cogente e caráter público, razão pela qual entendo infensa à negociação coletiva, mesmo após a entrada em vigor da denominada reforma trabalhista.

Observe-se que o tema não se encontra previsto no art. 611-A, que traz hipóteses em que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei. Ademais, o art. 611-B da CLT estabelece que constituem objeto ilícito de negociação coletiva supressão ou redução de direitos relacionados a medidas de proteção legal de crianças e adolescentes.

Tem-se, assim, que a convenção coletiva não pode eximir, ou mesmo reduzir, o alcance de normas protetivas à criança ou adolescente.

No caso, aliás, as próprias entidades sindicais envolvidas já demonstram maior consciência quanto à relevância do tema e caráter cogente da norma mencionada, na medida em que a atual redação da cláusula vigésima segunda, § 6º, da CCT prevê “implementação de novas chamadas para cursos de qualificação profissional e expedição de ofícios conjuntos às entidades, públicas e privadas, que tenham como escopo o portador de deficiência e o trabalhador aprendiz, indicando-lhes vagas para admissão, facultada a negociação direta entre empresa associada e a entidade sindical à regulação do trabalho aprendiz e deficiente.”(fl. 295).

Observe-se, ainda, que o fato de a empresa ré desenvolver atividades relacionadas à terceirização, com prestação de serviços na sede do tomador não a dispensa, na qualidade de empregadora, de cumprir a determinação legal, inclusive porque os riscos do empreendimento correm por conta do empregador e a cota tem como base os trabalhadores existentes em cada estabelecimento, independente do efetivo local de prestação de serviços.

Refutam-se, assim, as alegações da ré em tais aspectos.

A meu Juízo, além das exceções expressamente previstas na legislação vigente, somente funções que comprovadamente implicam impossibilidade de contratação de aprendizes, por inviabilidade fática, não devem ser incluídas na base de cálculo de incidência da reserva legal. Isto porque não se pode atribuir ao empregador o ônus decorrente da ausência de pessoas capacitadas e/ou interessadas no preenchimento da vaga.

Por se tratar de direito previsto no texto constitucional e regulamentado em lei, a inaplicabilidade da norma no caso concreto exige demonstração de a empresa haver empreendido esforços a fim de preencher o percentual de vagas estabelecido pela lei.

Assim, se o não cumprimento da percentagem legal ocorrer em razão da ausência de pessoas interessadas no preenchimento da vaga, compete à ré, enquanto fato impeditivo do direito, comprovar, de forma robusta, que adotou todas as medidas disponíveis para atender a determinação legal. Encargo do qual a parte interessada não logrou êxito em se desvencilhar satisfatoriamente.

Embora a partir do teor da cláusula convencional vigésima segunda, parágrafo sexto, e das informações prestadas pela única testemunha ouvida nos autos, verifique-se que há dificuldade na contratação de aprendizes para o exercício de funções relacionada a asseio, limpeza e conservação, inclusive em razão da falta de interesse dos trabalhadores, não se comprova que a empresa, na prática, efetivamente, empreendeu esforços a fim de preencher o percentual de vagas estabelecido pela lei.

Ilustrativamente, observe-se que a ré não coligiu aos autos documentos evidenciando expedição de ofícios a entidades públicas ou privadas informando interesse na admissão de aprendizes, ou mesmo publicação de editais de convocação em jornais e/ou sede da empresa.

Na hipótese, considerando que a empresa não comprovou ser diligente e ativa na busca de preenchimento das vagas legalmente reservadas a aprendizes, **procede** o pedido do M. P. T. para impor à ré a contratação, matrícula e manutenção em seu quadro de empregados, número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, tomando-se como base de cálculo todas as funções existentes em seu empreendimento econômico que demandem formação profissional na forma do Código Brasileiro de Ocupações, sob pena de multa mensal no valor de R\$ 1.000,00 mensais, cujo valor será revertido a entidade sem fins lucrativos voltada ao atendimento de crianças e adolescentes, a ser especificada oportunamente por este Juízo.

Inconformada, a ré alega que ficou impossibilitada de preencher a cota de aprendizes pela falta de interesse de candidatos e porque estava amparada por norma coletiva que limitava os cargos que deveriam compor a base de cálculo da cota, o que deve ser observado, sob pena de ofensa às normas constitucionais que reconhecem as negociações coletivas; que a grande maioria de seus empregados trabalha em atividades que não comportam formação progressiva, sendo incompatível com a aprendizagem; que a grande maioria dos empregados da ré não trabalha na sede da empresa e sim em estabelecimentos dos tomadores e que, em cada um, existe uma média de 3 empregados destinados, o que isenta a necessidade de contratação de aprendiz; que a ré possui convênio com entidade que busca a contratação de Aprendiz, qual seja, “ABC Vida” e que atualmente possui 11 aprendizes contratados; que, considerando que existem 14 empregados na sua sede administrativa, a cota de aprendizes foi atendida. Pede o afastamento da condenação, inclusive das multas fixadas, e, caso assim não se entenda, que a fixação da cota de aprendizes seja feita com base em cada um dos locais de prestação dos serviços.

A regulamentação do contrato de aprendizagem encontra-se nos artigos 428 a 433 da Consolidação das Leis do Trabalho e nos artigos 60 a 67 do Estatuto da Criança e do Adolescente.

Nos termos do art. 428 da CLT, “contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial [...] em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação”. No mesmo sentido, o ECA dispõe que a aprendizagem é a “formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor” (art. 62) e que a formação técnico-profissional deve observar os seguintes princípios: garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino regular; atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente; e, horário especial para o exercício das atividades (art. 63).

A formação técnico-profissional do aprendiz contratado deverá ser composta por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho (art. 428, §4º, da CLT).

O art. 429 da CLT trata 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 estabelecimento cujas funções demandem formação profissional.

Trata-se de obrigação imposta por norma infraconstitucional, como forma de concretizar direitos fundamentais inscritos em diversos preceitos constitucionais, notadamente ao disposto nos art. 1º e incisos (Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: II - a cidadania; III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;), 3º, I, III, IV (Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;... III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.), 170 (Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:... III - função social da propriedade;... VI - defesa do meio ambiente;... VII - redução das desigualdades regionais e sociais; VIII - busca do pleno emprego;... Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.), 193 (Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.), 194 (Art. 194. A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.) e 227, §§ 1º e 3º (Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. § 1º O Estado promoverá programas de assistência integral à saúde da criança, do adolescente e do jovem, admitida a participação de entidades não governamentais, mediante políticas específicas e obedecendo aos seguintes preceitos: (...). § 3º O direito a proteção especial abrangerá os seguintes aspectos: I - idade mínima de quatorze anos para admissão ao trabalho, observado

o disposto no art. 7º, XXXIII; II - garantia de direitos previdenciários e trabalhistas; III - garantia de acesso do trabalhador adolescente à escola;).

As normas legais mencionadas são de ordem pública e imperativas. Portanto, se evidenciado que a empresa não atendeu a cota mínima de aprendizes imposta em lei, deve ser obrigada a fazê-lo.

A genérica alegação de que não houve procura pelas vagas de aprendizes, com o devido respeito, não exime a ré do preenchimento da cota legal, especialmente porque não foi demonstrada, de forma objetiva e clara, a inviabilidade material do cumprimento desta cota. Por se tratar de fato impeditivo do direito tutelado como ação afirmativa pelo M. P. T. , cumpria a ela provar que não contratou aprendizes porque realmente não existiram interessados (art. 333, II, do CPC c/c o art. 818 da CLT), embora tenha disponibilizado vagas com todas as condições de absorver essa parcela da população no campo do trabalho. Desse encargo processual não se desvencilhou de forma minimamente satisfatória.

A norma coletiva indicada pela recorrente, que teria excluído diversas funções da base de cálculo para apuração da cota de aprendizes, não está mais vigente desde 1º de fevereiro de 2019, quando passaram a vigorar as cláusulas da CCT 2019/2021, que não renovou a limitação feita anteriormente (fl. 295):

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - FUNDO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL
(...)

PARÁGRAFO SEXTO - Estabelecem as partes - frente a constatação de que há aguda dificuldade de contratação de portadores de deficiência e aprendizes, malgrado as promoções conjuntas realizadas pelas entidades laborais e patronal, dada a especificidade das atividades laborais, fundamentalmente ligadas ao asseio, limpeza e conservação, bem assim as condições remuneratórias possíveis de serem praticadas em tal segmento econômico, que concorre com as diversas outras atividades (indústria, comércio, educação e afins) mais qualificadas - envidar esforços à possível reversão de tal quadro, com a implementação de novas chamadas para cursos de qualificação profissional e expedição de ofícios conjuntos às entidades, públicas e privadas, que tenham como escopo o portador de deficiência e o trabalhador aprendiz, indicando-lhes vagas para admissão, facultada a negociação direta entre empresa associada e a entidade sindical à regulação do trabalho aprendiz e deficiente.

Observa-se que a norma coletiva atual apenas reforçou o dever

de contratação de aprendizes, a que a ré já estava obrigada por lei.

Nos termos do *caput* do art. 52 do Decreto 9.579/2018, a definição das funções que demandam formação profissional e, assim, compõem a base de cálculo da cota de aprendizagem, deve se pautar na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, estando excluídas apenas aquelas que demandem habilitação profissional de nível técnico ou superior ou funções em cargo de direção, gerência ou confiança (§1º do art. 52) ou, ainda, “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, e os aprendizes já contratados” (art. 54).

O § 2º do dispositivo legal estabelece, inclusive, que “deverão ser incluídas na base de cálculo todas as funções que demandem formação profissional, independentemente de serem proibidas para menores de dezoito anos”. Neste caso, seria possível a contratação de aprendizes na faixa etária dos 18 aos 24 anos, conforme sinaliza o art. 53, I, do Decreto (Art. 53. 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 e sujeitarem os aprendizes à insalubridade ou à periculosidade, sem que se possa elidir o risco ou realizá-las integralmente em ambiente simulado;).

A amplitude da base de cálculo da cota de aprendizagem trazida em tais previsões, acompanhada de exceções pontuais e específicas, sinalizam o claro objetivo do legislador de abranger a aplicabilidade do instituto da aprendizagem ao máximo possível, como forma de fomentar a formação profissional e a inclusão dos adolescentes e dos jovens no espaço do trabalho.

A alegação da recorrente de que atualmente emprega 11 aprendizes, além de não ter sido provada documentalmente, não afasta a condenação, considerando que a ré, de forma incontroversa, possui mais de 1.200 empregados e que a grande maioria das funções descritas na ficha de fls. 23-40 inclui-se na base de cálculo da cota de aprendizagem, conforme consulta junto ao endereço eletrônico da Classificação Brasileira de Ocupações. Assim, o número mínimo de contratações de aprendizes a que a ré está obrigada por lei é bem superior ao apontado por ela.

Ressalta-se que mesmo funções como faxineiro/auxiliar de limpeza/servente de limpeza, auxiliar de manutenção, porteiro, recepcionista, para exemplificar as mais comuns entre os empregados da ré, são reconhecidas, pela CBO, por demandarem “formação profissional para efeitos do cálculo do número de

aprendizes a serem contratados pelos estabelecimentos”.

No mesmo sentido foram os seguintes julgados do Tribunal Superior do Trabalho:

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 (Processo: E-RR - 149000-96.2009.5.03.0019 Data de Julgamento: 05/04/2018, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 13/04/2018).

RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. LEI 11.496/2007. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. BASE DE CÁLCULO. FAXINEIROS, GARIS, VARREDORES DE RUA, SERVENTES E SIMILARES. INCLUSÃO. 1. 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 cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional'. 2. E, a teor do art. 10 do Decreto 5.598/2005, que regulamenta a contratação de

aprendizes, ' 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 '. 3. No caso, a discussão devolvida à apreciação desta Subseção diz respeito às atividades de faxineiro, gari, servente, coletor, varredor de rua e similares, que estão elencadas na Classificação Brasileira de Ocupações como ocupações que demandam formação profissional para efeitos do cálculo do número de aprendizes. 4. Destaca-se que a formação profissional demandada pelas atividades de faxineiro, gari, servente, coletor, varredor de rua e similares é compatível com o desenvolvimento físico, moral e psicológico do aprendiz, conforme disciplinado no art. 428 da CLT. 5. Registre-se, ainda, que não restou concretizada qualquer das exceções previstas no art. 10, § 1º, do Decreto 5.598/2005 ('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'). 6. Devida, assim, a inclusão dessas funções na base de cálculo para a contratação de aprendizes, exegese que permite atribuir máxima efetividade ao princípio da proteção integral e ao direito do jovem à profissionalização, na forma do art. 227 da CF. Recurso de embargos conhecido e provido (Processo: E-RR - 191-51.2010.5.03.0013 Data de Julgamento: 05/10/2017, Relator Ministro: Hugo Carlos Scheuermann, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 17/11/2017).

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO SINDICATO RECLAMANTE. 1. NULIDADE DO JULGADO POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. DENEGADO SEGUIMENTO AO RECURSO DE REVISTA COM FUNDAMENTO NO ART. 896, § 1º-A, IV, DA CLT. INDICAÇÃO DO TRECHO DA DECISÃO RECORRIDA QUE CONSUBSTANCIA O PREQUESTIONAMENTO DA CONTROVÉRSIA OBJETO DO RECURSO DE REVISTA. Especificamente quanto à preliminar de nulidade do julgado por negativa de prestação jurisdicional, o inciso IV do § 1º-A do art. 896 da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017, passou a prever ser ônus da parte, sob pena de não conhecimento, "*transcrever na peça recursal, no caso de suscitar preliminar de nulidade de julgado por negativa de prestação jurisdicional, o trecho dos embargos declaratórios em que foi pedido o pronunciamento do tribunal sobre questão veiculada no recurso ordinário e o trecho da decisão regional que rejeitou os embargos quanto ao pedido, para cotejo e verificação, de plano, da ocorrência da omissão*". No caso, nas razões de revista, o sindicato reclamante não cuidou de transcrever o trecho da petição dos embargos declaratórios no qual indicou os vícios do acórdão regional, tornando inviável o cotejo e a verificação da alegada omissão. 2. BASE DE CÁLCULO DA COTA DE APRENDIZES. O art. 429 da CLT dispõe que os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes

equivalente a 5% (cinco por cento), no mínimo, e 15% (quinze por cento), no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento cujas funções demandem formação profissional. Nesse contexto, e ante as orientações que se extraem do Decreto nº 5.598/2005, é certo afirmar que apenas as funções que exigem habilitação de nível técnico ou superior, e cargos de direção, confiança ou gerência, além dos empregados que executem serviços sob o regime de trabalho temporário, são excluídos do cálculo do número de aprendizes a serem contratados. Desse modo, as funções de ajudante de obras e servente não estão inseridas nas exceções previstas no art. 10, § 1º, do Decreto nº 5.598/2005. Por conseguinte, não há razão para excluir da base de cálculo do número de aprendizes a serem contratados os empregados que exercem as referidas funções. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (Processo: AIRR - 1309-66.2015.5.05.0034. Data de julgamento: 12/06/2019; Relatora Ministra Dora Maria da Costa; 8ª Turma; Data da publicação: 14/06/2019)

Não prospera, ainda, o pedido de que a apuração da cota de aprendizagem seja feita com base no número de empregados locados em cada uma das empresas tomadoras de serviço atendidas ou que seja restrita aos empregados alocados na sede administrativa, porque, nos termos do art. 51 do Decreto 9.579/2018, os percentuais mínimos e máximos da cota aplicam-se por “estabelecimento”, considerado como tal “todo complexo de bens organizado para o exercício de atividade econômica ou social do empregador, que se submeta ao regime da CLT”.

Na hipótese dos autos, a ré é empresa de terceirização de mão-de-bra de serviços de limpeza e a grande maioria de seus empregados exerce suas funções nas empresas tomadoras. Tal situação não altera a natureza do estabelecimento da ré, “que é o conjunto de bens organizados para o exercício da função”, que não se confunde com o local da prestação do trabalho ou com a sede administrativa da ré. O raciocínio desenvolvido pela ré deixa nítida sua intenção de amparar-se em quaisquer argumentos, ainda que frágeis ou até absurdos, para se esquivar o cumprimento da obrigação.

Por fim, as multas impostas pelo descumprimento de obrigação de fazer encontram previsão no art. 461, § 4º, do CPC, sendo aplicáveis no caso de recusa de cumprimento do comando emanado da sentença.

Rejeita-se pedido da recorrente. Mantém-se a sentença de primeiro grau e considera-se prequestionados todos os dispositivos indicados no recurso e os mencionados nesta decisão.

2 - Danos morais coletivos

A julgadora de primeiro grau reconheceu a ocorrência de dano moral coletivo e condenou a ré ao pagamento de indenização no importe de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), nos seguintes termos (fls. 330-331):

Pede o autor, em razão da infração narrada, a condenação da ré ao pagamento de danos morais coletivos.

Pois bem.

A ideia e o reconhecimento do dano moral coletivo (*lato sensu*), bem como a necessidade de sua reparação, constituem evolução nos contínuos desdobramentos do sistema da responsabilidade civil, significando a ampliação do dano extrapatrimonial para um conceito não restrito ao mero sofrimento ou à dor pessoal, mas a ofensa aos valores fundamentais compartilhados pela coletividade.

Segundo Xisto Tiago de Medeiros Neto, “o dano moral coletivo corresponde à lesão injusta e intolerável a interesses ou direitos titularizados pela coletividade, considerada em seu todo ou em qualquer de suas expressões (grupos, classes ou categorias de pessoas), os quais se distinguem pela natureza extrapatrimonial e por refletir valores e bens fundamentais tutelados pelo sistema jurídico” (in *Dano Moral Coletivo*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 170).

O dano moral coletivo, desse modo, pode ser compreendido como uma injusta lesão a interesses metaindividuais socialmente relevantes para grupo, classe ou comunidade de pessoas ou até mesmo de toda a sociedade. Há ofensa ao sentimento moral de uma dada coletividade, ofendendo valores fundamentais por ela compartilhados, em função do bem da vida juridicamente protegido.

Interessante destacar que, para constatação dessa espécie de dano basta a aferição, em abstrato, do potencial efeito lesivo da conduta do ofensor, em razão da relevância social do bem jurídico lesado. Não se cogita de análise pormenorizada do prejuízo suportado por cada indivíduo integrante de uma determinada coletividade, sob pena de esvaziamento da figura jurídica.

No caso, a infração constatada no item anterior demonstra a ocorrência de dano lesivo à esfera extrapatrimonial individual, mas a toda a coletividade, na medida em que a ré deixa de cumprir norma constitucional direcionada à proteção e integração de adolescentes e jovens ao mercado de trabalho.

Em situações como a presente, o abalo psicológico é presumido, ínsito a própria situação fática vivenciada pela coletividade (*in re ipsa*). O dano é presumido pela simples violação do bem jurídico tutelado.

Impossível a reparação do dano, faz-se necessária a condenação do

infrator a uma indenização compensatória.

Há de se considerar, contudo, que no caso, ainda que não comprovado efetivos esforços da ré no sentido de cumprir a cota legal de aprendizes, a cláusula convencional vigésima segunda, parágrafo sexto, da CCT da categoria e informações prestadas pela única testemunha ouvida nos autos, denotam dificuldade na contratação de aprendizes para o exercício de funções relacionada a asseio, limpeza e conservação, fato que não pode ser ignorado na fixação do valor da indenização devida a título de danos extrapatrimoniais.

Assim, considerando o bem jurídico violado, o grau de culpa do ofensor, a extensão do dano, a situação econômica do ofensor e o proveito extraído da conduta ilícita, **fixa-se** como devida indenização no importe de R\$ 20.000,00, a ser revertido a entidade sem fins lucrativos voltada ao atendimento de crianças e adolescentes, a ser fixada oportunamente designada por este Juízo.

Juros de mora e correção monetária conforme Súmula nº 439 do C. TST.

Inconformada, a recorrente alega que não cumpriu a cota de aprendizes pelo fato de não existirem interessados para o preenchimento das vagas, mesmo tendo a empresa buscado de forma incessante tal preenchimento; que há norma coletiva dispondo sobre a exclusão de diversas funções para composição da base de cálculo; e que não há prova de lesão à coletividade. Pede o afastamento da condenação e, sucessivamente, a redução da indenização para 10% do valor arbitrado.

Extrai-se dos autos, como fundamentado no tópico anterior, que a ré descumpriu a cota de aprendizes não por impossibilidade real de concretização ou por fatores externos, mas por sua inação deliberada em tornar efetiva a obrigação legal de contratação mínima de adolescentes e jovens dos 14 aos 24 anos.

Como mencionado no tópico anterior, a ré não provou a alegada ausência de interessados nas vagas de aprendizagem, nem que disponibilizou vagas com as condições e divulgações necessárias, ônus que lhe incumbia, nos termos dos artigos 333, II, do CPC e art. 818 da CLT. Ainda, a norma coletiva mencionada, que limitava a base de cálculo para apuração da cota de aprendizagem, não se encontra mais vigente.

Quando se trata de violação a direitos individuais, a necessidade de reparar o dano moral vincula-se à constatação de que houve lesão à honra, dignidade, boa fama do indivíduo, ou outro direito de personalidade. Em tal hipótese, a compensação do dano moral supõe que tenha havido “lesão a um interesse que visa a satisfação

ou gozo de um bem jurídico extrapatrimonial contido nos direitos da personalidade (como a vida, a integridade corporal, a liberdade, a honra, o decoro, a intimidade, os sentimentos afetivos, a própria imagem) ou nos tributos da pessoa (como o nome, a capacidade, o estado de família)” (DINIZ, Maria Helena. Curso de Direito Civil Brasileiro).

O dano moral coletivo, por sua vez, possui caráter transindividual por sua capacidade de atingir valores de toda uma coletividade ou, mesmo, da sociedade em geral, o que ocorre na situação que se analisa.

Nas palavras do Procurador Regional do Trabalho, Xisto Tiago de Medeiros Neto, o dano moral coletivo corresponde “à lesão injusta e intolerável a interesses ou direitos titularizados pela coletividade (considerada em seu todo em qualquer de suas expressões - grupos, classes ou categorias de pessoas), os quais possuem natureza extrapatrimonial, refletindo valores e bens fundamentais para a sociedade” (MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. Dano moral coletivo. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 137). A caracterização do dano moral coletivo, assim como ocorre com o dano moral individual, depende de pressupostos necessários para a sua configuração, que, de acordo com a doutrina mencionada, podem ser assim elencados (Idem, p. 136):

Pode-se elencar como pressupostos necessários à configuração do dano moral coletivo, de maneira a ensejar a respectiva reparação, (1) a conduta antijurídica (ação ou omissão) do agente, pessoa física ou jurídica; (2) a ofensa a interesses jurídicos fundamentais, de natureza extrapatrimonial, titularizados por uma determinada coletividade (comunidade, grupo, categoria ou classe de pessoas); (3) a intolerabilidade da ilicitude, diante da realidade apreendida e da sua repercussão social; (4) o nexa causal observado entre a conduta e o dano correspondente à violação do interesse coletivo (lato sensu)

Quanto ao tema, transcrevem-se os fundamentos expostos no julgamento proferido nos autos da ação 00111-2010-660-09-00-0, de relatoria da Desembargadora Ana Carolina Zaina, publicado em 15/03/2011, que muito bem definem os elementos caracterizadores do dano moral coletivo:

“Segundo o doutrinador e Procurador Regional do Trabalho, Xisto Tiago de Medeiros Neto, o dano moral coletivo “corresponde à lesão injusta e intolerável a interesses ou direitos titularizados pela coletividade

(considerada em seu todo em qualquer de suas expressões - grupos, classes ou categorias de pessoas), os quais possuem natureza extrapatrimonial, refletindo valores e bens fundamentais para a sociedade" (destaquei - MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. Dano moral coletivo. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 137).

Raimundo Simão de Melo, que também é Procurador Regional do Trabalho, define o dano moral coletivo e cita o doutrinador Marco Antônio Marcondes Pereira:

(...) Assim, se o dano moral 'lato sensu' é a violação de direitos da personalidade, 'dano moral coletivo é a violação transindividual dos direitos da personalidade'.

De forma mais ampla diz Marco Antônio Marcondes Pereira, que 'Dano moral coletivo é o resultado de toda ação ou omissão lesiva significativa, praticada por qualquer pessoa contra o patrimônio da coletividade, considerada esta as gerações presentes e futuras, que suportam um sentimento de repulsa por um fato danoso irreversível, de difícil reparação, ou de conseqüências históricas.'

Conclui-se, portanto, que dano moral coletivo é a lesão significativa, com reflexos e prejuízo na esfera de valores coletivos socialmente concebidos e protegidos juridicamente. (MELO, Raimundo Simão de. Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador. 3. ed. São Paulo: LTr, p. 329)

Dessas considerações doutrinárias, extrai-se que o dano moral coletivo difere em muito do dano moral individual por atingir valores sociais pela lesão sofrida por uma coletividade, considerada em seu caráter transindividual. Não se trata, portanto, de lesão a valores íntimos, pessoais de cada indivíduo (honra, fama, dignidade...). Dito de outra forma, o dano moral coletivo é visto por todos (é externo), na medida em que toda a sociedade sofre as conseqüências da lesão perpetrada.

Com efeito, os valores do trabalho, assim como os sociais, ambientais, econômicos, atingem uma dimensão transindividual, justamente pelo seu poder de influenciar a vida em sociedade.

Portanto, deve-se voltar o pensamento para os direitos metaindividuais com visão coletiva, não sendo possível apreciar a matéria sob a ótica tradicional individualista.

Como muito bem demonstrado em razões recursais, os elementos caracterizadores do dano moral coletivo, segundo o Procurador do Trabalho já citado, Xisto Tiago Medeiros Neto, são os supramencionados, os quais podem ser aproveitados para fazer correlação com o caso em tela e demonstrar a existência do dever de indenizar pelo dano moral coletivo causado pela recorrida:

a) conduta antijurídica (ação ou omissão) do agente: (...);

b) ofensa significativa e intolerável a interesses extrapatrimoniais, reconhecidos e inequivocamente compartilhados por uma determinada coletividade (comunidade, grupo, categoria ou classe de pessoas titular de tais interesses protegidos pela ordem jurídica): (...);

c) percepção do dano causado, correspondente aos efeitos que emergem coletivamente, traduzidos pela sensação de desvalor, de indignação, de menosprezo, de repulsa, de inferioridade, de descrédito, de desesperança, de aflição, de humilhação, de angústia ou respeitante a qualquer outra conseqüência de apreciável conteúdo negativo: (...)

d) nexos causal observado entre a conduta ofensiva e a lesão socialmente apreendida e repudiada: (...).

Ademais, a responsabilidade nos casos de dano moral coletivo é objetiva, ou seja, independe da comprovação de culpa da recorrida:

Em face da caracterização do dano moral coletivo, o ofensor responderá pela respectiva reparação, independentemente da configuração da culpa. Não obstante isso, é importante anotar que, na maioria das hipóteses configuradoras de lesão à coletividade, e nas quais se postula a reparação do dano a direitos transindividuais, é possível enxergar, recorrentemente, o elemento culposo ('lato sensu'), de molde a revelar, em tais lesões, o expressivo grau de ilicitude presente.

De qualquer maneira, o dever de reparar decorre, pois, do próprio fato violador do direito, premissa que revela como expressão do desenvolvimento da teoria da responsabilidade objetiva, em compasso com o evoluir e a complexidade da vida de relações peculiar à sociedade contemporânea. (MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de, ob. cit., p. 144)

Mais adiante, o mesmo autor chama a atenção para que o dever de reparar remanesce mesmo quando que o agente não pretendesse o resultado lesivo:

Tenha-se presente, por imperioso, que o dever de responder pelos danos coletivos, como conseqüência dessas condutas antijurídicas, incide de maneira inexorável, ainda que o agente não pretendesse tais resultados lesivos, não haja participado de forma ativa do evento, não soubesse das suas conseqüências, ou até mesmo ignorasse a possibilidade ou o risco de sua ocorrência.

(...)

Da mesma forma, a administração de determinada empresa que desconhecia, e mesmo jamais permitiria, no âmbito das respectivas atividades, a existência de situações caracterizadoras de práticas ilícitas (discriminatórias, abusivas ou fraudulentas) em detrimento da coletividade de empregados ou grupos específicos de trabalhadores, arcará com a responsabilidade decorrente de tais irregularidade - dentre elas se destacando a reparação pelo dano moral coletivo -, em

face da só demonstração dos fatos antijurídicos identificados em seu estabelecimento. (Ibid, p. 145/146)

Enfatiza, ainda, o doutrinador que a responsabilidade do agente caracteriza-se por condutas de cunho discriminatório, abusivo ou fraudulento, citando o seguinte exemplo que, sem dúvida, se coaduna à hipótese dos autos: “no campo do trabalho, a exploração de trabalho infantil; o trabalho escravo ou forçado; o trabalho terceirizado ilegalmente; a discriminação de gênero, religião, raça ou idade; o desrespeito às normas de proteção ao meio ambiente do trabalho; violação dos princípios da moralidade, impessoalidade e improbidade nas relações laborais no âmbito da administração pública” (destaquei - Ibid, p. 145).

Na mesma linha, o doutrinador Raimundo Simão de Melo: “A esfera do Direito do Trabalho é bastante propícia para eclosão do dano moral, como vem ocorrendo com frequência e realmente reconhecem a doutrina e a jurisprudência, inclusive no ambiente laboral, em que são mais comuns as ofensas morais no sentido coletivo ‘stricto sensu’. No Direito do Trabalho, não são raros os casos de ocorrência de danos morais coletivos, por exemplo, com relação ao meio ambiente do trabalho, ao trabalho análogo à condição de escravo, ao trabalho infantil, à discriminação de toda ordem (da mulher do negro do dirigente sindical, do trabalhador que ajuíza ação trabalhista, do deficiente físico, etc.), por revista íntima, etc.” (destaquei - MELO, Raimundo Simão de. ob cit, p. 334).

Reforça a existência do dever de reparar o dano moral causado aos direitos difusos e coletivos a decisão paradigma da Corte Maior Trabalhista, citada nas razões recursais e pela maioria dos doutrinadores, cuja ementa pede-se licença para transcrever:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO M. P. T. DA 3ª REGIÃO. DANO MORAL COLETIVO. REPARAÇÃO. POSSIBILIDADE. AÇÃO CIVIL PÚBLICA VISANDO OBRIGAÇÃO NEGATIVA. ATO ATENTATÓRIO À DIGNIDADE DA JUSTIÇA. RESCISÃO DE CONTRATO ATRAVÉS DE ACORDOS HOMOLOGADOS NA JUSTIÇA. LIDE SIMULADA. Resta delineado nos autos que a postura da empresa, em proceder ao desligamento dos empregados com mais de um ano de serviço, através de acordos homologados na justiça, atenta contra a dignidade da justiça. A ação civil pública buscou reverter o comportamento da empresa, na prática de lides simuladas, com o fim de prevenir lesão a direitos sociais indisponíveis dos trabalhadores. Incontroverso o uso da justiça do trabalho como órgão homologador de acordos, verifica-se lesão à ordem jurídica, a possibilitar a aplicação de multa em razão do dano já causado à coletividade. Houve o arbitramento de multa de R\$1.000,00 por descumprimento das obrigações negativas determinadas na ação civil pública: abster-se de encaminhar os empregados à Justiça do Trabalho com a finalidade de obter homologação de rescisões

do contrato de trabalho e de utilizar-se do judiciário trabalhista como órgão homologador das rescisões contratuais, sem real conflito entre as partes. Tal cominação não impede que o dano moral coletivo infligido em face da prática lesiva homologação de acordos trabalhista, utilizando-se do aparato judiciário com fim fraudulento, seja reparado, com multa a ser revertida ao Fundo de Amparo ao Trabalhador, pelos danos decorrentes da conduta da empresa. Recurso de revista conhecido e provido, para restabelecer a r. sentença que condenou a empresa a pagar o valor de R\$30.000,00 (trinta mil reais) a título de indenização a ser revertida ao FAT. (TST, NÚMERO ÚNICO PROC: RR - 1156/2004-004-03-00, PUBLICAÇÃO: DJ - 01/11/2006, PROC. Nº TST-RR-1156/2004-004-03-00.9, 6ª Turma) (...).”.

Deve-se ponderar, ainda, que o dever de reparação do dano perante o direito privado nasce da prática de um ato ilícito, ou seja, da contravenção aos ditames da ordem jurídica, em ofensa a direito alheio e consequente lesão a seu titular. A delimitação e os efeitos da responsabilidade civil encontram regulamentação básica no comando do art. 186 do novo Código Civil: “Aquele que por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito ou causar prejuízo a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

Na hipótese dos autos, a ilicitude da conduta da ré foi confirmada no tópico anterior e caracteriza-se por ter se recusado a cumprir o disposto no art. 429 da CLT. Diante da ofensa aos interesses difusos e coletivos, o dano é coletivo. A violação aos direitos dos potenciais empregados possui caráter transindividual pela sua capacidade de atingir valores de toda uma coletividade e, enfim, da sociedade como um todo, não sendo necessário individualizar cada pessoa que se sentirá lesada.

A atitude da ré desencadeou violação a inúmeros princípios e preceitos constitucionais, como aos art. 1º e incisos (Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: II - a cidadania; III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;), 3º, I, III, IV (Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;... III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.), 170 (Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem

por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:... III - função social da propriedade;... VI - defesa do meio ambiente;... VII - redução das desigualdades regionais e sociais; VIII - busca do pleno emprego;...Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.), 193 (Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.), 194 (Art. 194. A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.).

Ainda, o artigo 227, §§ 1º e 3º, da CF (Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. § 1º O Estado promoverá programas de assistência integral à saúde da criança, do adolescente e do jovem, admitida a participação de entidades não governamentais, mediante políticas específicas e obedecendo aos seguintes preceitos: (...). § 3º O direito a proteção especial abrangerá os seguintes aspectos: I - idade mínima de quatorze anos para admissão ao trabalho, observado o disposto no art. 7º, XXXIII; II - garantia de direitos previdenciários e trabalhistas; III - garantia de acesso do trabalhador adolescente à escola;); confere à família, à sociedade e ao Estado o dever de assegurar ao adolescente e ao jovem o direito à profissionalização e à dignidade. A não contratação de aprendizes, na forma determinada pela legislação do trabalho, implica violação a direito transindividual com grande relevância social, por ser de interesse da coletividade a preparação profissional dos adolescentes e dos jovens e a respectiva inserção deste grupo etário no espaço do trabalho, o que gera estímulo e fomento à economia do País e inibe outros problemas, a exemplo da criminalidade. Por essas razões, é necessário esforço e comprometimento de todos.

A necessidade de reconhecer o dano moral, na hipótese, vincula-se à constatação de que a ré causou e vem causando prejuízos a valores sociais de dimensão transindividual ou metaindividual, com contornos difusos e coletivos, quando evidencia menosprezo ao valor social do trabalho e à promoção da profissionalização de adolescentes e jovens. Os danos morais são evidentes, pois

atingem, de forma direta, todo o segmento profissional etário e, de forma reflexa, a sociedade em geral, que perde com a não realização de formação profissional e a não inclusão ao mercado de trabalho de jovens, possíveis pelo instituto da aprendizagem.

Neste particular, observa-se que para os danos morais não se exige atividade probatória semelhante à utilizada em casos de dano material ou patrimonial. Comungo do entendimento de que bastam as presunções *hominis*, ou presunções simples, também ditas comuns, formadas na consciência do Juiz. São “as conseqüências que o juiz, como homem, e como qualquer homem criterioso, atendendo ao que ordinariamente acontece (*quod plerumque accidit*) extrai dos fatos da causa, ou suas circunstâncias, e nas quais assenta sua convicção quanto ao fato probando, baseadas no critério da anormalidade ou em certos standards jurídicos.” (GARAT, Annabel; SACCHI, Carlos. Manual de responsabilidad extracontractual. Tomo I, p. 188. Apud VALLER, Wladimir. A Reparação do Dano Moral no Direito Brasileiro. São Paulo: E.V. Editora, 1994.).

Conclui-se presentes a conduta ilícita e o dano extrapatrimonial causado à coletividade, estando configurados os pressupostos consubstanciados nos artigos 186 e 927 do Código Civil e artigo 5º, inciso X, da CF/88.

A grande dificuldade, quanto aos danos extrapatrimoniais é, sem dúvida, a avaliação, o que leva a doutrina a aconselhar que a valoração indenizatória adote cautela e bom senso e se pautar por regras de lealdade e razoabilidade (VEIGA JUNIOR, Celso Leal da. A Competência da Justiça do Trabalho e os Danos Morais. São Paulo: LTr, 2000. p. 69). O valor pretendido pela parte ou aquele que venha a ser arbitrado, em Juízo, deve considerar variados aspectos, notadamente a condição social e financeira dos envolvidos, sem menosprezar a gravidade do dano e a intenção do causador.

Na situação dos autos, com o devido respeito à julgadora de primeiro grau, foi extremamente tímida a indenização arbitrada (R\$ 20.000,00), levando-se em conta os aspectos citados e, principalmente o caráter educativo/pedagógico da condenação, bem como a extensão dos danos.

Por se tratar de análise feita no recurso da ré, por ora deve-se **manter** a condenação ao pagamento de indenização por danos morais coletivos e rejeitar o pedido sucessivo de redução do montante indenizatório fixado no primeiro grau.

Recurso ordinário do M. P. T.

1 - Antecipação de tutela

O M. P. T. pede que se conceda a antecipação dos efeitos da tutela nos termos do art. 12 da Lei 7.347/1985, art. 84, § 3º, do CDC, e art. 300, do CPC, e que se determine o cumprimento imediato das obrigações estabelecidas na sentença e no acórdão, sob pena de multa.

O art. 300 do CPC condiciona a concessão da tutela provisória de urgência à existência de “elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo”.

Na situação dos autos, foi reconhecido que a ré não atendeu ao percentual mínimo de contratação de aprendizes previsto no art. 429 da CLT.

O descumprimento da cota de aprendizes pela ré gera fundado receio de dano social irreparável ou de difícil reparação, uma vez que frustra o objetivo da lei, de possibilitar aos jovens e adolescentes a formação profissional e a inclusão no trabalho. Trata-se de situação que depende do fator tempo, pois o contrato de aprendizagem abrange parcela da população classificada por critério de idade. Passado o tempo enquadrado na lei como possível de haver contratação como aprendiz, é evidente que a chance de inserção no trabalho sob essa modalidade se esgota, e com ela se esgotam as chances de formação profissional específica, de colocação no mundo do trabalho, de se obter ganhos e se ter bagagem profissional passível de abrir portas para outros rumos profissionais.

Está evidente, assim, não só a existência do direito alegado (e não apenas a sua probabilidade), como também o *periculum in mora*, ensejadores da concessão da tutela de urgência postulada.

Acolho o pedido de tutela de urgência, como postulado, e determino que o contido na sentença, ora mantido pelo Colegiado, produza efeitos jurídicos de imediato, sob pena de aplicação das penalidades na forma postulada.

2 - Multa por descumprimento das obrigações de fazer

O M. P. T. recorre, ainda, para pedir que a multa por descumprimento da obrigação de fazer incida mensalmente sobre cada vaga não preenchida. Alega que a multa mensal de R\$ 1.000,00 onera menos a ré do que a contratação dos aprendizes

e, portanto, é ineficaz como medida de estímulo ao cumprimento da obrigação de fazer.

Foi reconhecido que a ré tem se negado, de forma injustificável, a dar cumprimento ao comando legal do art. 429 da CLT. Com o objetivo de assegurar a efetividade da Lei, o Juízo de origem condenou a empresa em obrigações de fazer e estipulou “multa mensal no valor de R\$ 1.000,00 mensais, cujo valor será revertido a entidade sem fins lucrativos voltada ao atendimento de crianças e adolescentes, a ser especificada oportunamente por este Juízo”.

As multas impostas pelo descumprimento de obrigação de fazer encontram previsão no art. 461, § 4º, do CPC, que assim prevê:

Art. 461. Na ação que tenha por objeto o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, o juiz concederá a tutela específica da obrigação ou, se procedente o pedido, determinará providências que assegurem o resultado prático equivalente ao do adimplemento.

(...) § 4º. O juiz poderá, na hipótese do parágrafo anterior ou na sentença, impor multa diária ao réu, independentemente de pedido do autor, se for suficiente ou compatível com a obrigação, fixando-lhe prazo razoável para o cumprimento do preceito.

Extrai-se do texto legal que o julgador pode se valer dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade para fixar a multa, de ofício ou a pedido, desde que a providência se mostre adequada à tutela material exigida.

A propósito do tema, assim discorreu Teori Albino Zavaski:

As “astreintes” atuam sobre a vontade do devedor recalcitrante, buscando dobrá-lo, forçando-o, mediante ameaça de confisco patrimonial, a ter comportamento compatível com a obrigação imposta pelo título executivo. Trata-se, portanto, de medida cominatória, e não expiatória. “Não é pena para punir o devedor pelo fato de não haver cumprido, ou haver demorado a cumprir, mas um meio de coação para obrigar o devedor a cumprir”, anotou AMÍLCAR DE CASTRO. Também não se pode confundir a multa com as perdas e danos eventualmente devidas. Ela não tem caráter indenizatório e seu valor poderá atingir quantia maior que a da obrigação, sendo devidas, ser for o caso, cumulativamente. (In Comentários ao Código de Processo Civil, volume 8, Editora RT, São Paulo, 2000, páginas 500/501)

Como se observa, as astreintes tem natureza de mecanismo de coação para impor o cumprimento do comando judicial. No caso, a multa destina-se a estimular o pronto atendimento da obrigação de contratar a cota mínima de aprendizes.

Para que a multa atinja a sua finalidade, deve representar verdadeiro desestímulo à inércia da ré. E, como bem observou o MPT, o valor mensal de R\$ 1.000,00, é muito inferior ao montante que a ré despenderia na contratação dos aprendizes. Assim, para que a multa represente efetivo estímulo ao cumprimento da obrigação de fazer, parece razoável o pedido de que a multa mensal, de R\$ 1.000,00, seja devida por vaga de aprendiz que deixou de ser contratado.

Acolho para determinar que a multa pelo descumprimento da obrigação de fazer, no valor de R\$ 1.000,00, incida por mês e por vaga de aprendiz que a ré deixar de preencher.

3 - Destinação da multa e da indenização por danos morais

O recorrente alega que postulou na petição inicial a destinação das astreintes e da indenização por danos morais ao Fundo dos Diretos da Criança e do Adolescente ou a fundo a ser indicado pelo MPT oportunamente. Considera que o julgador, ao determinar que a entidade seria especificada oportunamente pelo próprio juízo, incorreu em julgamento *extra petita*.

O M. P. T. efetivamente sugeriu na petição inicial a destinação para fundo que ele próprio indicaria oportunamente.

Ainda que a decisão expressa na sentença não represente, propriamente, julgamento *extra petita*, já que pode ser interpretado como dando menos a quem pediu o mais, não vislumbro razões para que o Parquet indique com exclusividade, no momento oportuno, a instituição que será beneficiada com o valor das multas e da indenização por danos morais coletivos. O Juízo da Vara também poderá definir sobre a destinação, o que tem sido prática bastante corrente no âmbito deste Tribunal, considerando que o magistrado está mais próximo da realidade local, das pessoas que ali vivem e das suas carências e iniciativas de soluções de problemas sociais. Tanto o MPT como o magistrado estão habilitados a indicar a entidade que, naquele momento e local, pode melhor utilizar os recursos destinados.

Assim, **acolho em parte** para determinar que os valores arrecadados

na presente ação sejam destinados a fundo ou instituição voltada ao atendimento de criança e adolescentes, a ser indicado pelo M. P. T. oportunamente ou pelo próprio magistrado da Vara de origem, desde que atenda a finalidade definida.

4 - Majoração da do valor indenização por danos morais

O M. P. T. pede a majoração do valor da indenização por danos morais coletivos, fixada em R\$ 20.000,00, para R\$ 205.000,00. Alega que o desconhecimento da testemunha, coordenadora de RH, quanto ao número exato de aprendizes no ano de 2018 e as vagas declarações prestadas demonstram a pouca importância dada pela empresa ao cumprimento da cota aprendizagem; que apenas após o ajuizamento da presente ação a ré buscou, timidamente, contratar aprendizes; que não houve prova da alegada falta de interessados no preenchimento das demais vagas de aprendizes; que o objetivo da presente ação não é só reestabelecer a ordem jurídica, como punir o descumprimento e reprimir sua continuação; que a indenização deve ser suficiente para desestimular novas violações ao ordenamento jurídico; e que a indenização arbitrada é tímida considerando o capital social da ré.

Ainda que se admita a extrema dificuldade em valorar economicamente o dano moral, deve-se considerar que a indenização deve ser suficiente para compensar, ainda que minimamente, a vítima, particular ou grupo atingido pela ofensa, para penalizar o agente causador do dano e para desestimular a prática de novas ilicitudes. Assim, o valor pretendido pela parte ou aquele que venha a ser arbitrado em Juízo deve considerar variados aspectos, notadamente a condição social e financeira dos envolvidos, sem menosprezar a gravidade do dano e a intenção do causador, de forma que, mesmo na impossibilidade de reparar integralmente o dano, ao menos se proporcione recompensa capaz de atenuá-lo.

situação dos autos, considerando-se a natureza do dano, a sua extensão na coletividade, a condição financeira da ré e a evidência de que ela tem adotado postura negligente em relação ao cumprimento do art. 429 da CLT, assim como o caráter educativo e compensatório da indenização, considero adequado e justo o valor sugerido pelo M. P. T. .

Acolho para majorar a indenização por danos morais coletivos para R\$ 205.000,00 (duzentos e cinco mil reais).

III - CONCLUSÃO

Em Sessão Telepresencial realizada nesta data, sob a Presidência da Excelentíssima Desembargadora Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu; presente a Excelentíssima Procuradora Mariane Josviak, representante do M. P. T.; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca e Ricardo Bruel da Silveira, sustentou oralmente o advogado Diogo Missfeld Hoffmann inscrito pela parte recorrente P. - S. d. H. e S. Ltda; **ACORDAM** os Desembargadores da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **EM CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DO M. P. T. e DO RECURSO ADESIVO DA RÉ**, PP. - S. de H. e S. Ltda. e **REJEITAR** o pedido formulado pela ré às fls. 364. e 365. No mérito, por igual votação, **EM DAR PROVIMENTO AO RECURSO ORDINÁRIO DO M. P. T.** para: **a)** deferir a tutela de urgência postulada e determinar que a decisão expressa na sentença, mantida por este Colegiado, produza efeitos jurídicos de imediato; **b)** determinar que a multa pelo descumprimento da obrigação de fazer, no valor de R\$ 1.000,00, incida por mês e por vaga de aprendiz que a ré deixar de preencher; **c)** determinar que os valores arrecadados na presente ação sejam destinados a fundo ou instituição voltada ao atendimento de criança e adolescentes, a ser indicado pelo M. P. T. oportunamente ou pelo próprio Magistrado da vara, adstritos a sua finalidade; e **d)** majorar o valor da indenização por danos morais coletivos para R\$ 205.000,00 (duzentos e cinco mil reais); sem divergência de votos, **EM NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ADESIVO DA RÉ**; tudo nos termos da fundamentação.

Manifestou-se o M. P. T. .

Custas majoradas, pela ré, no importe de R\$ 3.700,00 (três mil e setecentos reais), calculadas sobre o acréscimo provisório à condenação de R\$ 185.000,00 (cento e oitenta e cinco mil reais).

Intimem-se.

Curitiba, 10 de fevereiro de 2021.

Marlene T. Fuverki Suguimatsu
Desembargadora Relatora

PROCESSO nº 0000450-98.2021.5.09.0011 (ROT)

COTA DE APRENDIZAGEM. REDUÇÃO POR NORMA COLETIVA. Não se mostra válida a norma coletiva que restringe as funções incluídas na base de cálculo da cota de aprendizagem, pois não se trata de direito pertencente à categoria, mas de política pública social que visa à profissionalização de jovens e adolescentes, conforme vedação contida nos incisos XXIII e XXIV do art. 611-B da CLT. Recurso ordinário conhecido e desprovido.

RELATÓRIO

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA**, provenientes da **MM. 11ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA**.

Inconformada com a r. sentença de fls. 320/327, complementada pela decisão resolutiva de embargos de fls. 335/337, ambas proferidas pelo Exmo. Juiz do Trabalho **José Roberto Gomes Junior**, que rejeitou os pedidos, recorre a parte Autora.

A Autora **S. S. e V. E.**, por meio do recurso ordinário de fls. 340/352, postula a reforma da decisão quanto aos seguintes itens: **a)** Cota de aprendizagem; **b)** Honorários advocatícios.

Tempestivos o recurso ordinário da Autora (ciência da decisão resolutiva de embargos em 17/02/2022 e protocolo das razões de recurso em 03/03/2022) e as contrarrazões do Reclamado às fls. 357/359 (a data da ciência ocorreu no dia do protocolo das contrarrazões em 16/03/2022). Custas recolhidas. (fl. 353)

Regular a representação processual (do Autor à fl. 30, e do Reclamado - Súmula 436 do C. TST).

O Ministério Público do Trabalho apresentou parecer às fls. 363/366, por meio do Ilustre Procurador Regional do Trabalho **José Cardoso Teixeira Junior**, opinando pelo não provimento do recurso da Autora.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, **CONHECE-SE** do recurso ordinário interposto, assim como das respectivas contrarrazões.

MÉRITO**RECURSO ORDINÁRIO DA AUTORA S. S. e V. E.****COTA DE APRENDIZAGEM**

A parte autora pretende que seja declarada a desnecessidade de inclusão dos vigilantes na base de cálculo da cota de aprendizagem. Afirma que *“para a função de vigilante, existe também a necessidade manuseio de arma de fogo, o que torna a atividade ainda mais peculiar, com risco à vida do aprendiz”* (fl. 342). Alega que *“a própria convenção coletiva dos vigilantes, em sua cláusula 3ª, reconhece a periculosidade da função, decorrente do risco de vista desta, e determina o pagamento do adicional”* (fl. 343).

Aduz que a norma coletiva *“estabeleceu para fins de apuração das cotas dos portadores de deficiência e menores aprendizes, serão considerados exclusivamente os empregos lotados no setor administrativo”* (fl. 343). Sustenta, ainda, ser inconstitucional o Decreto nº 9.579/2019, pois extrapolou a função meramente regulamentadora, inovando no ordenamento jurídico.

Consta da r. decisão de origem:

“Ao contrário do que argumentou a empresa autora, a CLT não proíbe o trabalho em ambiente perigoso ao APRENDIZ, de modo geral, e tão somente ao MENOR, o que exclui do trabalho em ambiente perigoso o aprendiz menor de 18 anos.

O Estatuto da Criança e do Adolescente também põe a salvo do trabalho perigoso o ADOLESCENTE aprendiz, ou seja, o aprendiz que tem idade entre 14 e 18 anos (artigos 2º e 67 do ECA).

Assim sendo, a princípio, a partir de 18 anos, o aprendiz pode trabalhar em ambiente perigoso. Quanto às restrições de idade concernentes à função de Vigilante, serão tratadas mais adiante.

Passemos à análise da questão da base de cálculo da cota de aprendizagem e, em consequência, das alegações concernentes ao Decreto de nº 9.579 /2018.

Não observo qualquer inconstitucionalidade quanto ao Decreto de nº 9.579/2018, uma vez que, especificamente quanto aos pontos relativos ao aprendiz, não criou novos direitos, apenas procedeu à especificação de certos pontos, de modo a garantir os meios necessários para a execução da lei. Dessa forma, como norma prevista no ordenamento jurídico, deve ser cumprida, inclusive no que se refere à inclusão na base de cálculo para a cota de aprendizagem todas as funções que demandam formação

profissional, considerada a Classificação Brasileira de Ocupações do Ministério do Trabalho.

Também não há que se falar em exclusão da função de Vigilante por não ser função técnica propriamente dita, uma vez que o seu desempenho exige habilitação profissional.

Assim, plenamente possível, mais que isso, dentro dos parâmetros legais, a sua inclusão para fins de cotas de aprendiz.

No mais, no que se refere às especificidades do desenvolvimento da função, plenamente possível a contratação de aprendiz entre as idades de 21 e 24 anos, preenchidos os demais requisitos dispostos no artigo 16 da Lei 7.102/1983.

No mais, excluir a função de Vigilante da cota de aprendizagem seria deixar ao arbítrio do Judiciário escolher quais funções seriam passíveis ou não de serem contabilizadas para fins de cota prevista em lei.

Assim, entendo pela validade do Auto de Infração e Processo Administrativo e rejeito os pedidos da inicial.” (grifou-se; fls. 324/325)

A matéria objeto de discussão nos autos diz respeito à necessidade de cumprimento da cota legal de aprendizes, tal como impõe legislação consolidada. Sobre a questão, os artigos 428 e 429 da CLT determinam:

“Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a **executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.**

(...)

Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, **cujas funções demandem formação profissional”** (destacou-se).

Os artigos 52 e 54 do Decreto nº 9.579/18, que regulamenta a contratação de aprendizes, estabelecem os critérios de fixação da base de cálculo, as exceções e

a definição das atividades que demandam formação profissional, a saber:

“Art. 52. Para a definição das funções que demandem formação profissional, deverá ser considerada a Classificação Brasileira de Ocupações do Ministério do Trabalho.

§ 1º Ficam **excluídas** da definição a que se refere o caput 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 disposto no inciso II do caput e no parágrafo único do art. 62 e no § 2º do art. 224 da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

§ 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. 54. Ficam **excluídos** da base de cálculo de que trata o caput do art. 51 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, e os aprendizes já contratados.

Parágrafo único. Na hipótese de empresas que prestem serviços especializados para terceiros, independentemente do local onde sejam executados, os empregados serão incluídos exclusivamente na base de cálculo da prestadora.” (grifou-se)

A função de vigilante, além de demandar formação profissional (CBO), nos exatos termos do art. 429 da CLT, não está inserida dentre as exceções previstas no Decreto nº 9.579/18 (funções que demandem **habilitação profissional de nível técnico ou superior** ou que estejam caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança), inexistindo qualquer justificativa para excluir os empregados que ocupam tal função do cálculo de percentual de aprendizes.

Registre-se que não se verifica a alegada inconstitucionalidade, na medida em que o Decreto se limitou a regulamentar a legislação vigente, a qual determina de forma expressa que deverão ser incluídas na base de cálculo da aprendizagem todas as funções que demandem formação profissional, o que se aplica aos vigilantes (art. 429, CLT).

Esclareça-se, por oportuno, que o fato de determinada função ter sido incluída na base para cálculo do percentual da cota de aprendizagem não guarda relação de correspondência com a função a ser desempenhada pelo aprendiz na

empresa, que poderá executar atividades outras adequadas ao seu desenvolvimento profissional.

Ademais, há previsão expressa no Decreto nº 9.579/18, em seu art. 66, no sentido de que *“o estabelecimento contratante cujas peculiaridades da atividade ou dos locais de trabalho constituam **embaraço** à realização das aulas práticas, além de poder **ministrá-las exclusivamente nas entidades qualificadas em formação técnico profissional**, poderá requerer junto à unidade descentralizada do Ministério do Trabalho a assinatura de termo de compromisso **para o cumprimento da cota em entidade concedente da experiência prática do aprendiz**”* (grifou-se).

Desse modo, a argumentação da empresa no sentido de que as suas atividades colocariam em risco o desenvolvimento do aprendiz não possuem o condão de afastar o cumprimento da imposição legal, de ordem pública, porquanto a própria legislação confere alternativas ao empregador, sem prejuízo à formação profissional dos aprendizes.

Acrescenta-se que não se mostra válida a norma coletiva que restringe as funções incluídas na base de cálculo da cota de aprendizagem, pois não se trata de direito pertencente à categoria, mas de política pública social que visa à profissionalização de jovens e adolescentes, conforme vedação contida nos incisos XXIII e XXIV do art. 611-B da CLT.

Nesse contexto, a Portaria nº 671/21 do Ministério do Trabalho prevê que, *“em consonância com os incisos XXIII e XXIV do art. 611-B do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 - CLT, a exclusão de funções que integram a base de cálculo da cota de aprendizes **constitui objeto ilícito de convenção ou acordo coletivo de trabalho**”* (grifou-se).

Cita-se, nesse sentido, jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos do C. TST:

“AÇÃO ANULATÓRIA. RECURSO ORDINÁRIO. CONTROVÉRSIA JURÍDICA QUE GIRA EM TORNO DO CUMPRIMENTO DAS COTAS DE CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES. PREVISÃO EM CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DE SUPRESSÃO DE FUNÇÕES PARA COMPOSIÇÃO DA BASE DE CÁLCULO. NÃO APLICABILIDADE AO CASO CONCRETO DO QUE DECIDIDO NO AGRAVO EM RECURSO EXTRAORDINÁRIO 1.121.633 (TEMA 1.046 DA REPERCUSSÃO GERAL). PEDIDO DE SOBRESTAMENTO. INDEFERIMENTO. A 1ª Turma da Suprema Corte decidiu, no julgamento da RCL 40.013 AGR/MG, que a controvérsia jurídica que gira em torno do cumprimento das cotas de aprendizes e deficientes tem assento constitucional previsto nos arts. 7º, XXXI, 203, IV, e 227, caput e § 1º,

II. Dessa forma, concluiu que a referida matéria não está abarcada pelo Tema 1046 da Repercussão Geral (Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente). Indefere-se o sobrestamento do feito. CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - APRENDIZAGEM. CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SÉTIMA - SEGURANÇA NO TRABALHO. COTA DE CONTRATAÇÃO. BASE DE INCIDÊNCIA. INTERESSE DIFUSO NÃO SUSCETÍVEL À NEGOCIAÇÃO COLETIVA . O Ministério Público do Trabalho ajuizou ação anulatória visando a declaração de nulidade das Cláusulas Quinquagésima e Septuagésima Sétima, parágrafos 2º e 3º, da Convenção Coletiva de Trabalho, que trata de cota de contratação de jovem aprendiz. Quando instada pela via da ação anulatória, compete à Justiça do Trabalho, por meio dos seus Tribunais, apreciar o teor das normas firmadas em instrumento normativo autônomo à luz do ordenamento jurídico vigente, e, se for o caso, extirpar do diploma negociado pelos seres coletivos as regras que retiram direitos assegurados por norma estatal de caráter indisponível. O art. 7º, XXVI, da Constituição Federal de 1988, assegura o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, que são elaborados e firmados pelos entes coletivos. A autonomia de vontade dos seres coletivos, manifestada mediante os instrumentos normativos autônomos encontra limite nas normas heterônomas de ordem cogente, que tratam de direitos de indisponibilidade absoluta e normas constitucionais de ordem e de políticas públicas. No caso, a norma impugnada foi fixada em instrumento normativo que vigorou pelo período de fevereiro de 2019 a janeiro de 2020, portanto, já na vigência da Lei nº 13.467/2017, que, por sua vez, considera objeto ilícito de negociação as medidas de proteção legal de crianças e adolescentes (art. 611-B, XXIV, da CLT), que se encontram inseridas no capítulo IV da CLT, que inclui as cotas de aprendizagem (art. 424 a 433 da CLT). O art. 611 da CLT dispõe que “Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”. Efetivamente, a autonomia coletiva dos sindicatos, assegurada pela Carta Magna, abrange a elaboração de normas de natureza coletiva atinentes às condições aplicadas no âmbito das relações bilaterais de trabalho. **Observa-se que, ao excluir as funções de vigilante e de serviço de segurança e vigilância do cômputo na base de cálculo da cota prevista no artigo 429 da CLT, a norma impugnada trata de matéria que envolve interesse difuso (direito indivisível em que são titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato), no caso, o interesse de jovens aprendizes. Ou seja, a regra atacada transpassa o interesse coletivo das categorias representadas, para alcançar e regular direito difuso dissociado das condições de trabalho dos trabalhadores, tratando-se, inclusive, de matéria de ordem e de políticas públicas. Há, portanto, flagrante violação do art. 611 da CLT. Nessa condição,**

contata-se que a cláusula ora em exame não atende os requisitos de validade estabelecidos no art. 104 do CCB, notadamente quanto à falta da capacidade dos agentes convenientes para consentir e de dar função à regra, cujo objeto, repita-se, ultrapassa os interesses coletivos das categorias representadas, avançando sobre interesse de caráter difuso, que não são passíveis de negociação coletiva. Esta SDC já se pronunciou algumas vezes no sentido de declarar a nulidade de cláusula pactuada em instrumento normativo que trata de matéria estranha ao âmbito das relações bilaterais de trabalho, por afronta ao art. 611 da CLT. Há julgados da SDC. Por óbvio, a declaração de nulidade da cláusula não elide as limitações e exclusões fixadas em regramento normativo estatal vigente, para efeito do cálculo do percentual de contratação de aprendizes. Recurso ordinário a que se nega provimento” (ROT-21697-80.2019.5.04.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 30/08/2021).” (grifou-se)

Por tais fundamentos, **mantém-se** a r. sentença.

HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

A parte autora sustenta que, com a reforma da decisão no item anterior, deve ser excluída sua condenação ao pagamento de honorários advocatícios. Sucessivamente, pede a minoração do percentual fixado na origem.

Analisa-se.

Mantida de decisão de origem que julgou improcedente o pedido formulado, não há que se falar em inversão do ônus da sucumbência em relação aos honorários advocatícios.

No tocante percentual, **reputa-se razoável o importe de 10%**, em consideração aos parâmetros estabelecidos no § 2º do art. 791-A da CLT. **Todavia**, na medida em que a Ré UNIÃO FEDERAL não se insurgiu, deve ser mantido o percentual de 5% fixado na origem, sob pena de “reformatio in pejus”.

Mantém-se.

CONCLUSÃO

Em Sessão Presencial realizada nesta data, sob a Presidência Regimental do Excelentíssimo Desembargador Archimedes Castro Campos Junior; presente o Excelentíssimo Procurador Luiz Renato Camargo Bigarelli, representante do Ministério

Público do Trabalho; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Sergio Guimaraes Sampaio, Valeria Rodrigues Franco da Rocha e Archimedes Castro Campos Junior; **ACORDAM** os Desembargadores da 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **EM CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DA AUTORA**, assim como das respectivas contrarrazões. No mérito, por igual votação, **EM NEGAR-LHE PROVIMENTO**, nos termos da fundamentação.

Custas inalteradas, por ora.

Intimem-se.

Curitiba, 2 de junho de 2022.

Sergio Guimarães Sampaio

Relator

PROCESSO nº 0000287-09.2020.5.09.0091 (ROT)

OBRIGAÇÃO DE FAZER. CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES. EMPREGO EM PRAÇAS DE PEDÁGIO. INCOMPATIBILIDADE. De acordo com a Portaria nº 693 do Ministério do Trabalho, de 23/05/2017, que regulamentou o art. 23-A do Decreto 5598/2005, estabelecimentos que desenvolvam atividades como as de asseio e conservação, construção pesada, ou cujas atividades desenvolvidas preponderantemente estejam previstas na lista TIP (Decreto 6.481/2008) poderão requerer junto ao Ministério do Trabalho a assinatura de Termo de Compromisso para o cumprimento da cota de aprendizagem em entidade concedente. Na mencionada Lista TIP (Decreto nº 6.481/2008) constam não apenas a construção civil e pesada (construção, restauração, reforma e demolição), mas também atividades desenvolvidas em ruas e logradouros públicos que impliquem exposição à radiação solar, chuva e frio, acidentes de trânsito e atropelamentos, e este é o caso dos estabelecimentos da ré em Campo Mourão, Arapongas, Corbélia, Floresta, Presidente Castelo Branco e Marialva. Na esteira do que se concluiu no Inquérito Civil instaurado anteriormente em face da mesma empresa, também para o período posterior ao seu arquivamento conclui-se que a ré vem cumprindo a cota de aprendizagem na sede administrativa, em Maringá, não se sustentando a imposição de contratação de mais aprendizes, muito menos para emprego em estabelecimentos situados em trechos de rodovia. Na esteira dos precedentes desta e. Turma, o rol da CBO não é taxativo, tampouco constitui única fonte de definição das funções que exigem formação profissional, não se devendo perder de vista que no cumprimento do art. 428, da CLT, deve-se priorizar a formação técnico-profissional metódica compatível com o desenvolvimento físico, moral e psicológico do aprendiz, o que não se verificaria com o desempenho da função de cobrador de pedágio, exercida em local de difícil acesso, longe de entidades de ensino, e mediante exposição aos

riscos de acidentes de trânsito e atropelamentos. Por inviável impor à ré a contratação de ainda mais aprendizes, e não formulado pedido alternativo de cumprimento da cota por meio de entidade concedente da experiência prática nos termos do §1º do artigo 23-A do Decreto 5.598/2005, inviável senão manter a improcedência do pedido efetivamente formulado, em atenção ao princípio da adstrição. Sentença que se mantém.

I. RELATÓRIO

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA**, provenientes da **MM. VARA DO TRABALHO DE CAMPO MOURÃO**.

Inconformado com a r. sentença, complementada pela decisão resolutive de embargos, ambas proferidas pelo Exmo. Juiz do Trabalho **SANDRO GILL BRITZ DA COSTA**, que rejeitou os pedidos, recorre o autor, tempestivamente.

O recorrente, através do **RECURSO ORDINÁRIO**, postula a reforma da r. sentença quanto aos seguintes pedidos: a) TUTELA INIBITÓRIA - DESCUMPRIMENTO DA COTA DE APRENDIZAGEM - BASE DE CÁLCULO DA COTA; b) DANO EXTRAPATRIMONIAL COLETIVO - DESCUMPRIMENTO DA COTA DE APRENDIZAGEM.

Contrarrazões apresentadas pelo réu.

O Ministério Público do Trabalho, pelo d. Procurador **LUERCY LINO LOPES**, opinou no sentido de que é dispensável manifestação circunstanciada, e reportando-me às razões expendidas na peça recursal de, opinou pelo provimento do apelo do MPT.

II. FUNDAMENTAÇÃO

1. ADMISSIBILIDADE

CONHEÇO do recurso ordinário e das contrarrazões, por presentes os pressupostos legais de admissibilidade.

2. MÉRITO

CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES

Expôs o magistrado *a quo* que foi instaurado Inquérito Civil (IC 252.2019.09.009/0) para averiguar o cumprimento da cota legal de aprendizes pela

empresa ré; que foi constatada a **contratação de aprendizes em número inferior ao que determina a lei**, conforme a fórmula de cálculo da cota de aprendizes e CBO (Classificação Brasileira de Ocupações), nos termos definidos pelo Decreto 9.579/18. Analisando, porém, o artigo 428, da CLT, verificou-se antes de mais nada que o legislador pretendeu franquear aos estudantes de 14 a 24 anos a possibilidade de vivenciar a experiência do primeiro emprego, aliando a **formação teórica** com a **prática**, disciplinando que as funções que demandem formação profissional deveriam considerar a Classificação Brasileira de Ocupações do Ministério do Trabalho (art. 52, Decreto 9.579/2018). Ocorre que a reclamada é empresa que se dedica à **conservação de rodovias e operação de pedágios**, sendo que os locais indicados na inicial são precisamente aqueles onde existem tais praças de pedágios, nas quais se encontrariam o maior número de vagas em vista da quantidade de trabalhadores; que não parece aceitável que se contratem aprendizes (na sua grande maioria menores de idade) para exercer a função de **cobrador de pedágio**, atividade que notadamente não produz qualquer acréscimo à formação teórica à qual alude a lei, e muitas das vezes se trata de trabalho meramente repetitivo, estressante e nada saudável, na medida em que expõe o trabalhador a **ruído** intenso de veículos e caminhões durante toda a jornada de trabalho, além de impor o contato permanente com ar contaminado pelos **resíduos poluentes da combustão** dos referidos automóveis; que esta é majoritariamente a função desempenhada nas praças de pedágio, conforme se verifica do documento de fl. 44, no qual se constatou que dos 60 trabalhadores que em tese demandariam formação profissional para atuar, 50 são operadores de caixa. Outra atividade elencada foi a de eletricista de instalação (CBO 715615), o que notadamente expõe o trabalhador a condições perigosas, prática vedada pelo artigo 53, I, do Decreto acima citado; também a hipótese de labor na condição de motorista (CBO 782510) restringe a contratação de aprendizes (ao menos os menores), ante o teor do artigo 53, II, do referido Decreto. O que verificou o magistrado *a quo*, portanto, é que não se pode simplesmente analisar o quadro produzido pelo extinto Ministério do Trabalho e procurar adotá-lo de forma mecânica para todas as empresas, sem ponderar suas especificidades e sem verificar o real objetivo da lei, que é o de proporcionar aprendizado prático compatível com a formação teórica dos aprendizes. A única interpretação possível ao artigo 66 do Decreto 9.579/2018 é a de que as empresas que efetivamente possuem cargos que demandem formação profissional e não possam ofertá-los internamente podem se utilizar de entidades qualificadas em formação técnico profissional (SESI, SENAI,

SESC), mas no caso concreto, não ficou comprovado que a empresa efetivamente possuísse quadro de empregados que necessitassem da formação profissional nos moldes apontados pelo autor MPT, e a aplicação dos quadros CBO de forma mecânica e desavisada não conduz ao objetivo da lei, de promoção de formação prática compatível com a formação teórica subjacente do aprendiz. Inúmeras das atividades listadas prescindem de formação teórica, ou são até prejudiciais à saúde e formação de aprendizes, a empresa possui inúmeras praças onde a atividade desenvolvida é precipuamente a de operação de caixas de pedágio, e não se mostra possível direcionar-se todos os aprendizes para a realização de outras funções (diversas da operação de caixa nos pedágios), pois não se admite que todos os postos efetivos de outras funções (auxiliar administrativo, por exemplo), sejam ocupados apenas por aprendizes. Por estes fundamentos, e por não provados quais são os cargos da empresa que efetivamente demandam formação profissional, foram julgados improcedentes os pedidos formulados na petição inicial, inclusive com relação aos danos morais coletivos.

Na r. sentença de embargos de declaração, complementou o magistrado *a quo* que não restou comprovado nos autos quais os cargos que efetivamente demandam formação profissional, pelo que não há que se falar em contratação em número inferior a cota de aprendizes tanto em relação a sede administrativa (Maringá/PR), quanto em relação aos demais estabelecimentos. Da mesma forma, não há que falar em possibilidade de cumprimento da cota de aprendizagem de outros estabelecimentos na sede administrativa da embargada, pois, como exposto na sentença, não se admite que todos os postos de trabalho correlatos às funções diversas da de operador de caixa de pedágio sejam ocupadas apenas por aprendizes, sob pena de inviabilizar o prosseguimento das atividades; que, quanto à exposição ao ruído de veículos e caminhões, assim como aos resíduos poluentes da combustão dos veículos, tratou-se de complemento ao fundamento de que a função de cobrador de pedágio não produz acréscimo à formação teórica do aprendiz, por se tratar, "*muitas das vezes*", de trabalho repetitivo e estressante.

O MPT, em seu recurso, repisa que o art. 429, da CLT, não traz qualquer exceção ao cumprimento da cota de aprendizes por conta da atividade da empresa, sendo que o dispositivo legal estabelece o cálculo da cota de aprendizagem com base nas funções que demandam formação profissional. O Decreto nº 9.579/2018 prevê em seu art. 52 que para a definição das funções que demandam formação profissional, deve-se levar em conta a Classificação Brasileira de Ocupações (**CBO**),

excluindo dessa definição as funções que demandem habilitação profissional de nível técnico ou superior, bem como as funções caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança, nos exatos termos previstos no art. 224, § 2º, da CLT. De acordo com o § 2º do art. 52 do referido Decreto, deverão ser incluídas na base de cálculo todas as funções que demandem formação profissional, independentemente de serem proibidas para menores de 18 (dezoito) anos. Portanto, a CBO figura como parâmetro objetivo para a aferição de quais funções, dentre as existentes na empresa, demandam formação profissional e são consideradas para o cômputo da base de cálculo para contratação dos aprendizes; que o art. 429 da CLT obriga os estabelecimentos de qualquer natureza a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a 5% (cinco por cento), no mínimo, e 15% (quinze por cento), no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional. O Decreto nº 9.579/2018 prevê, em seu art. 56, que as únicas exceções à obrigatoriedade de contratação de aprendizes são as microempresas, empresas de pequeno porte e as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional, o que não é o caso da ré. Assim, não há qualquer justificativa para a não contratação de aprendizes. Quanto ao descumprimento da cota de aprendizagem, os diversos estabelecimentos localizados nos municípios de Arapongas, Campo Mourão, Corbélia, Floresta, Presidente Castelo Branco, Marialva e Maringá possuem funções que exigem formação profissional e devem ser computadas na base de cálculo da cota de aprendizagem de acordo com a CBO e o relatório de dimensionamento feito pela Gerência Regional do Trabalho e Emprego (GRTE) (competência de setembro de 2019). Ante o exposto, requer a reforma da sentença para que a ré seja condenada a: CONTRATAR e MANTER aprendizes com idade entre 14 (quatorze) e 24 (vinte e quatro) anos, de acordo com o percentual previsto no artigo 429 da CLT, sob pena de multa no valor mínimo de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por mês de descumprimento, por aprendiz não contratado. Sucessivamente, requer o prequestionamento quanto aos seguintes pontos: a) se a flexibilização da base de cálculo da cota de aprendizagem, afastando-se a definição baseada na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), viola ou não o art. 429 da CLT e o art. 51 e 52 do Decreto 9.579/2018; b) se a eventual exposição dos trabalhadores aprendizes a agentes insalubres afasta ou não integralmente a obrigação de contratar aprendizes e se viola ou não o disposto no art. 53 do Decreto 9.579/2018; c) se, diante do disposto no art. 52 do Decreto 9.579/2018, há presunção legal de que as funções constantes na CBO demandam

formação profissional, nos termos do art. 374, IV, do CPC; d) se o reconhecimento do ônus da parte autora provar que as funções demandam formação profissional viola ou não o disposto nos arts. arts. 818, II, da CLT e 373, II, do CPC.

Examino.

Nos termos do art. 428, da CLT, o pacto de aprendizagem é o **contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado**, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de vinte e quatro anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico; o aprendiz, por seu turno, compromete-se a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias à tal formação.

Conforme se depreende deste conceito legal, com base na cooperação entre a empresa e as entidades de ensino técnico e profissional, ressaí do contrato de aprendizagem o **caráter técnico** e simultaneamente **educativo** do vínculo, o que o distingue dos demais liames laborais, tornando-o um contrato especial de emprego.

A formação técnico-profissional, a que se refere o *caput* do art. 428, da CLT, com a redação dada pela Lei n. 10.097/2000, realiza-se por meio de **atividades teóricas e práticas metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho** (art. 428, § 4º, acrescentado pela Lei 10.097, de 2000).

Em suma, no contrato de aprendizagem, a principal obrigação do empregador é colaborar diretamente na formação profissional (obrigação de fazer), e remunerar os serviços prestados (obrigação de pagar).

Desenvolvendo a operacionalização do tema na prática juslaboral, o art. 429, *caput*, da CLT, preceitua (destaques acrescidos): “Os estabelecimentos **de qualquer natureza** são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a **cinco por cento**, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, **dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional**”.

No Decreto 9.579/2018 consta o seguinte (destaquei):

“Art. 51. **Estabelecimentos de qualquer natureza** são obrigados a empregar e matricular nos cursos oferecidos pelos serviços nacionais de aprendizagem o número de aprendizes equivalente a **cinco por cento**, no mínimo, e quinze por cento, no

máximo, **dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento cujas funções demandem formação profissional.**

§ 1º Para o cálculo da porcentagem a que se refere o **caput**, as frações de unidade serão arredondadas para o número inteiro subsequente, hipótese que permite a admissão de aprendiz.

§ 2º Para fins do disposto neste Capítulo, considera-se estabelecimento todo complexo de bens organizado para o exercício de atividade econômica ou social do empregador, que se submeta ao regime da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

Art. 52. **Para a definição das funções que demandem formação profissional, deverá ser considerada a Classificação Brasileira de Ocupações do Ministério do Trabalho.**

§ 1º Ficam **excluídas** da definição a que se refere o **caput** 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 disposto no inciso II do caput e no parágrafo único do art. 62 e no § 2º do art. 224 da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

§ 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. 53. 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 e sujeitarem 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. As atividades práticas da aprendizagem a que se refere o **caput** deverão ser designadas aos jovens de dezoito a vinte e quatro anos.

Art. 54. Ficam excluídos da base de cálculo de que trata o **caput** do art. 51

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, e os aprendizes já contratados.

Parágrafo único. Na hipótese de empresas que prestem serviços especializados para terceiros, independentemente do local onde sejam executados, os empregados serão incluídos exclusivamente na base de cálculo da prestadora."

O Decreto 5.598/2005, revogado pelo Decreto nº 9.579/2018, já regulamentava a contratação de aprendizes e definia as diretrizes do contrato de trabalho firmado, apontando a CBO (Classificação Brasileira de Ocupações) como fonte dos ofícios que necessitam formação profissional e que integram a base de cálculo da quantidade de postos de trabalho a serem preenchidas por aprendizes, e previa o seguinte, na redação alterada pelo Decreto 8.740, de 04 de maio de 2016 (destaquei):

"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 Ver tópico

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.*

§ 5º *A seleção de aprendizes será realizada a partir do cadastro público de emprego, disponível no portal eletrônico Mais Emprego e deverá priorizar a inclusão de jovens e adolescentes em situação de vulnerabilidade ou risco social, tais como:*

I - adolescentes egressos do sistema socioeducativo ou em cumprimento de medidas socioeducativas;

II - jovens em cumprimento de pena no sistema prisional;

III - jovens e adolescentes cujas famílias sejam beneficiárias de programas de transferência de renda;

IV - jovens e adolescentes em situação de acolhimento institucional;

V - jovens e adolescentes egressos do trabalho infantil;

VI - jovens e adolescentes com deficiência;

VII - jovens e adolescentes matriculados na rede pública de ensino, em nível fundamental, médio regular ou médio técnico, inclusive na modalidade de Educação de Jovens e Adultos; e, Ver tópico

VIII - jovens desempregados e com ensino fundamental ou médio concluído na rede pública.

§ 6º Os percentuais a serem cumpridos na forma alternativa e no sistema regular deverão constar do termo de compromisso firmado com o Ministério do Trabalho e Previdência Social, com vistas ao adimplemento integral da cota de aprendizagem, observados, em todos os casos, os limites previstos na Seção IV do Capítulo IV do Título III do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho e a contratação do percentual mínimo no sistema regular.

Pois bem.

Trata a presente ACP da necessidade, segundo o MPT, de impor à ré a obrigação de contratar mais aprendizes, nos termos da lei, sob a alegação de que, instada, esta contratou apenas **6 aprendizes** (fl. 42), todos vinculados à matriz, em Maringá/PR, que conta com 136 empregados, o que lhe garantiu fosse considerada regularizada a questão (documentos de fls. 52/53), mas nenhum aprendiz foi contratado para o estabelecimento de Campo Mourão, que conta com 44 empregados

(sendo 34 em funções que demandam formação profissional: Operador de caixa, Recepcionista, Eletricista de instalações e Auxiliar geral de conservação de vias permanentes - fl. 48), pelo que a cota mínima seria de **2 aprendizes**; que o mesmo se verificou nos estabelecimentos de Arapongas, Corbélia, Floresta, Presidente Castelo Branco e Marialva (fls. 44/47 e 49). Pedida pelo autor, portanto, a condenação da ré à obrigação de CONTRATAR e MANTER aprendizes no percentual previsto no artigo 429, da CLT, para cada estabelecimento, sob pena de multa, além da condenação em indenizar os danos morais coletivos.

Além de preliminares, rejeitadas na r. sentença, e que não se sustentam pelos fundamentos nela já expostos, o que dispensa novo enfrentamento em aplicação ao art. 489, § 1º, IV, do CPC, por não serem *“capazes de, em tese, infirmar a conclusão adotada pelo julgador”*, a ré VIAPAR, em sua defesa, argumentou que suas operações têm data final em 26/11/2021; que concentrou em sua sede administrativa os jovens aprendizes pelo fato de que as atividades em suas filiais consistem em **operação de praça de pedágio e base operacional de apoio ao usuário**, impróprias para o desenvolvimento profissional do jovem aprendiz e por ficar **afastada da zona urbana**, e por se tratar de **locais de grande circulação de veículos**.

No estatuto da ré de fl. 94 confere-se que a empresa *“tem por objeto, exclusivamente, a **recuperação, o melhoramento, a manutenção, a conservação, a operação e a exploração do Lote 2 composto pelas rodovias abaixo relacionadas (...)** mediante a **cobrança de pedágio e a prestação de serviços inerentes, acessórios e complementares, bem como a conservação e manutenção dos trechos rodoviários de acesso ao referido Lote”***, e em seguida constam os trechos onde estão localizados seus estabelecimentos (praças de pedágio), além da sede, em Maringá/PR (art. 3º do Estatuto Social).

Da interpretação da norma e dos regulamentos evocados pelo autor extrai-se que, de fato, toda empresa, qualquer que seja sua atividade, tem obrigação de empregar e matricular nos cursos de aprendizagem o correspondente mínimo de cinco por cento dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, de forma que o cálculo da cota seja preenchida em cada estabelecimento, e considerando-se todas as ocupações que não expressamente excetuadas, inclusive motoristas, cobradores ou eletricistas, por exemplo.

Socorre **conclusão alternativa**, mais adequada, o fato de o extinto Ministério

do Trabalho ter editado a **Portaria nº 693, de 23/05/2017**, que "*dispõe sobre a formação de aprendizes em entidade concedente da experiência prática do aprendiz, nos termos do art. 23-A do Decreto 5598/2005, (alterado pelo Decreto 8.740, de 04 de maio de 2016)*", em vista da onerosidade excessiva - quando não da total impossibilidade prática - de preenchimento da cota mínima de aprendizes em determinados estabelecimentos. São eles (destaques acrescidos):

"Art. 1º Os estabelecimentos que desenvolvem atividades relacionadas aos setores econômicos elencados abaixo poderão requerer junto à respectiva unidade descentralizada do Ministério do Trabalho a assinatura de Termo de Compromisso para o cumprimento da cota em entidade concedente da experiência prática do aprendiz, nos termos do §1º do artigo 23-A do Decreto 5.598/2005:

I - Asseio e conservação;

II - Segurança privada;

III - Transporte de carga;

IV - Transporte de valores;

V - Transporte coletivo, urbano, intermunicipal, interestadual;

VI - **Construção pesada;**

VII - Limpeza urbana;

VIII - Transporte aquaviário e marítimo;

IX - Atividades agropecuárias;

X - Empresas de Terceirização de serviços;

XI - Atividades de Telemarketing;

XII - Comercialização de combustíveis; e

XII - **Empresas cujas atividades desenvolvidas preponderantemente estejam previstas na lista TIP** (Decreto 6.481/2008).

§1º O Ministério do Trabalho poderá acatar a solicitação de outros setores que se enquadrarem na hipótese descrita no artigo 23-A, a critério da auditoria fiscal do trabalho.

Art. 2º O processamento do pedido de assinatura de termo de compromisso se dará junto à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego da unidade da Federação que o estabelecimento estiver situado, nos termos do Art. 28 do Decreto nº 4.552, de 27

de dezembro de 2002, Regulamento de Inspeção do Trabalho.

§1º. Os percentuais a serem cumpridos na forma alternativa e no sistema regular deverão constar do termo de compromisso firmado com a auditoria fiscal do trabalho, com vistas ao adimplemento integral da cota de aprendizagem, observadas, em todos os casos, os limites previstos na Seção IV do Capítulo IV do Título II do Decreto 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho e a contratação do percentual mínimo no sistema regular.

Na mencionada **Lista TIP do Decreto nº 6.481/2008** ("LISTA DAS PIORES FORMAS DE TRABALHO INFANTIL" - "PREJUDICIAIS À SAÚDE E À SEGURANÇA"), constam não apenas a "Construção civil e pesada, incluindo **construção, restauração, reforma e demolição**", como as **atividades desenvolvidas "em ruas e outros logradouros públicos"**, por implicarem a "**exposição à radiação solar, chuva e frio; acidentes de trânsito; atropelamento**", e este é exatamente o caso dos estabelecimentos da ré em Campo Mourão, Arapongas, Corbélia, Floresta, Presidente Castelo Branco e Marialva.

Ademais, como vem decidindo esta e. Turma, o rol da CBO não é taxativo, tampouco constitui única fonte de definição das funções que exigem formação profissional, não se podendo perder de vista que no cumprimento do art. 428, da CLT, devendo ser priorizada a **formação técnico-profissional metódica, compatível com o desenvolvimento físico, moral e psicológico do aprendiz**, o que não se verificaria com o exercício da função de **cobrança em postos de pedágio**, distantes do meio urbano e das entidades de ensino, e mediante exposição do aprendiz a riscos como o de acidentes de trânsito e atropelamentos.

Na mesma linha dos fundamentos adotados na r. sentença, destaco o seguinte precedente desta e. Turma (grifos acrescentados):

"AÇÃO CIVIL PÚBLICA. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. CBO - CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DAS OCUPAÇÕES. ARTIGO 428 DA CLT. COTA APRENDIZAGEM. BASE DE CÁLCULO. OPERADOR DE TELEATENDIMENTO. Este Colegiado já firmou o entendimento de que o fato de certas profissões estarem inseridas na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), por si só, não impõe que essas devam servir como base de cálculo da cota aprendizagem. Destaca-se que o rol da CBO não é taxativo, tampouco constitui única fonte de definição das funções que exigem formação profissional para serem exercidas, não sendo, portanto, o critério definidor do número de aprendizes a serem contratados pela empresa. Nesse contexto, as funções de operador de teleatendimento não devem integrar a base de cálculo da cota aprendizagem. Não

se pode perder de vista que o art. 428 da CLT pressupõe que o programa de aprendizagem assegure a formação técnico-profissional metódica, compatível com o desenvolvimento físico, moral e psicológico do aprendiz, pressupostos esses não verificados nas funções de operador de teleatendimento, já que os operadores de call center estão constantemente submetidos a situação de estresse e desgaste emocional, seja pela função efetivamente exercida, seja em razão do tratamento despendido pelos clientes quando são cobrados. Sentença mantida.” (RO 0000080-47.2020.5.09.0014, REL. SUELI GIL EL RAFIHI, REV. FRANCISCO ROBERTO ERMEL, 11/12/2020)

Na esteira do IC instaurado anteriormente em face da mesma empresa (fls. 80, 83/86 e 132/136 - arquivamento em 23/09/2013 - fl. 85), a reclamada vem cumprindo a cota de aprendizagem para os cargos e locais passíveis da alocação de aprendizes, não se sustentando o pedido de contratação de mais aprendizes ou o emprego destes nos estabelecimentos situados em rodovias, o que pode ser suprido, acaso requerido, na forma alternativa: cumprimento da cota em entidade concedente da experiência prática do aprendiz, sendo estas entidades: órgãos públicos; organizações da sociedade civil (art. 2º da Lei nº 13.019/2014); e unidades do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo - Sinase.

Por inviável impor à ré a contratação de mais aprendizes e o exercício de atividades incompatíveis com o escopo da aprendizagem, e não pedida a imposição de cumprimento da obrigação por meio de entidade concedente da experiência prática nos termos do §1º do artigo 23-A do Decreto 5.598/2005, inevitável senão manter a **improcedência** do pedido efetivamente formulado, em atenção ao princípio da adstrição.

Nada a prover.

DANOS MORAIS COLETIVOS

Considerando: a) o caráter transindividual dos direitos e interesses tutelados; b) o número de aprendizes não contratados e o período de descumprimento da legislação; c) o alto grau de reprovabilidade da conduta; e d) a conveniência social do efeito pedagógico da reparação, o MPT pugna pela condenação da ré ao pagamento de **indenização por danos extrapatrimoniais coletivos** no valor mínimo de R\$ 2.000,000,00 (dois milhões de reais), a ser destinado a fundos federais, estaduais e municipais que observem o disposto no artigo 13 da Lei 7.347/1985; projetos de prevenção ou reparação de danos de bens jurídicos da mesma natureza; entidades

cuja finalidade institucional inclua a proteção aos direitos ou interesses difusos; ou outros fundos previstos em lei ou que estejam em conformidade com a natureza e a dimensão do dano.

Examino.

O instituto jurídico da responsabilidade civil por dano moral também pode ser aplicado quando da constatação de que determinadas **condutas antijurídicas** extrapolam a mera ofensa ao indivíduo, repercutindo negativamente na coletividade que, embora represente um conceito despersonalizado, baseia-se em valores morais compartilhados que necessitam de proteção.

Trata-se, no caso, da invocação da responsabilidade civil por **danos morais coletivos**, conceito que é plenamente aplicável em sede trabalhista.

Como forma de legitimar a reação a estas circunstâncias lesivas metaindividuais, o ordenamento jurídico conceituou os direitos coletivos em sentido amplo (difusos, coletivos *strictu sensu*, e individuais homogêneos) e criou diversos instrumentos processuais de proteção, como, por exemplo, a ação popular (Lei 4717/65) e a ação civil pública (Lei 7347/85). Finalmente, a Constituição Federal elevou a reparação do dano moral, individual ou coletivo, à categoria de garantia constitucional (art. 5º, V e X).

Baseando-se na classificação legal dos direitos coletivo lato sensu, a doutrina define o dano moral coletivo como *“aquele que causa injusta lesão (ou ameaça de lesão) à esfera moral de uma coletividade (direitos difusos), classe, grupo ou categoria de pessoas vinculadas por uma relação jurídica base (direitos coletivos stricto sensu) ou pessoas determinadas que estejam na mesma situação fática (direitos individuais homogêneos), constituindo uma violação antijurídica de um determinado círculo de valores coletivamente considerados”* (LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Ministério Público do Trabalho. LTr. 4 ed. p. 243).

No caso do dano moral coletivo, portanto, a lesão deve atingir uma indistinta coletividade ou determinada classe jurídica ou grupo de pessoas ligadas entre si por circunstâncias de fato, lesando direitos difusos, coletivos ou homogêneos, circunstância que deve ser suficientemente grave de modo a gerar sentimento generalizado repulsa, de injustiça ou mesmo de descrédito com o sistema jurídico em caso de hipotética ausência de intervenção judicial preventiva ou corretiva no caso concreto.

Complementando, com base no art. 187, do Código Civil, impende destacar que, configurados os danos coletivos, o ato ilícito do agente consiste, via de regra, no patente extrapolar dos limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

No plano processual, a violação passível de reparação, em regra, não pode ser presumida, nem reconhecida com base em meras alegações dos entes legitimados a atuar nas demandas que versam sobre direitos transindividuais, devendo haver nos autos elementos concretos e objetivos aptos a autorizar a reparação por danos morais coletivos.

No caso dos autos, concluiu-se que a ré procedeu à contratação suficiente de aprendizes, em vista de as inúmeras atividades exercidas pelos seus empregados, além de prescindirem de formação teórica, serem até prejudiciais à saúde e à formação dos aprendizes, justificando-se a necessária conformação ao caso concreto do quadro de ocupações utilizado como base de cálculo da cota mínima de aprendizes.

Ante a **dúvida razoável** quanto à interpretação das leis e dos decretos pertinentes, em especial os relacionados à base de cálculo; a verossímil alegação de redução de quadro em virtude da **crise econômica** provocada pela prolongada pandemia e isolamento social em detrimento de viagens por parte de usuários das rodovias; não confirmadas ações e/ou omissões por parte da ré capazes de gerar sentimento generalizado repulsa, injustiça, ou mesmo de descrédito com o sistema jurídico; e, principalmente, ausente repercussão social e coletiva dos fatos narrados, entendo indevida reparação moral.

Neste sentido, destaco o seguinte precedente turmário, em que atuei como revisor:

“AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DANOS MORAIS COLETIVOS. O ordenamento jurídico comporta a possibilidade de condenação do agente agressor ao pagamento de indenização por danos morais coletivos, os quais são caracterizados pela prática de ato ilícito de contornos graves o bastante para extrapolar a esfera individual da vítima e, assim, ferir valores relevantes para a sociedade, caracterizando lesão a interesses meta-individuais. No caso examinado, todavia, os elementos probatórios não revelam que eventual ilicitude praticada pela empregadora tenha assumido repercussão social e coletiva negativa suficiente a justificar a imposição de condenação por dano moral coletivo. Recurso ordinário a que se nega provimento.” (RO 0000398-56-2018-5-09-0125, REL. PAULO RICARDO POZZOLO; PUBL. 19/08/2020)

Por todo o exposto, **nego provimento ao recurso.**

PREQUESTIONAMENTO

O enfrentamento da matéria pelo julgado é suficiente para atender à necessidade de prequestionamento, não havendo necessidade de expressa menção a todos artigos de lei evocados e argumentos recursais, entendimento este conforme à OJ n.º 118 da SDI-I, do c. TST, e Súmula n.º 297, da mesma Corte.

Adotado entendimento pela Turma de forma clara, coerente e fundamentada, e devidamente consignados os fundamentos e conclusões no acórdão embargado, restou atendida a previsão do artigo 93, IX, da CF/88.

III. CONCLUSÃO

Em Sessão Virtual realizada nesta data, sob a Presidência do Excelentíssimo Desembargador Francisco Roberto Ermel; presente o Excelentíssimo Procurador Jose Cardoso Teixeira Junior, representante do Ministério Público do Trabalho; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Arnor Lima Neto, Francisco Roberto Ermel e Paulo Ricardo Pozzolo; **ACORDAM** os Desembargadores da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO**, assim como das respectivas contrarrazões. No mérito, sem divergência de votos, **NEGAR-LHE PROVIMENTO**, mantendo íntegra a r. sentença, nos termos da fundamentação.

Custas inalteradas, por ora.

Intimem-se.

Curitiba, 30 de março de 2021.

Arnor Lima Neto

Relator

PROCESSO nº 0000675-67.2020.5.09.0007 (ROT)

CLÁUSULAS CONVENCIONAIS LIMITANDO COTAS PREVISTAS EM LEI PARA APRENDIZES E PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. DIREITOS QUE EXTRAPOLAM OS INTERESSES DA CATEGORIA E ATINGEM TERCEIROS, CUJA PROTEÇÃO É DE INTERESSE PÚBLICO. A validade das normas coletivas sujeita-se ao controle jurisdicional, como os demais negócios jurídicos. O princípio da intervenção mínima na autonomia coletiva não veda, em absoluto, a intervenção estatal, mas apenas a limita ao mínimo necessário à preservação de direitos indisponíveis e demais valores de ordem pública, o que se extrai, inclusive, da tese firmada pelo STF ao julgar o Tema 1046. A inclusão profissional dos jovens e das pessoas com deficiência é aspecto essencial da cidadania, da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, indispensável à construção de uma “sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos”. Cláusulas convencionais que restringem as cotas previstas em lei excedem o limite de negociação de direitos e vantagens da categoria e atingem terceiros, cuja proteção é interesse público, difuso da sociedade. Precedentes do C. TST. Recursos dos réus aos quais se nega provimento.

RELATÓRIO

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA**, provenientes da **MM. 4ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA**.

Trata-se de ação civil pública proposta pelo M. P. T. em que pede, em suma, a declaração incidental de ilegalidade das cláusulas 17 e 18 da CCT 2019/2021, firmada pelos diversos entes sindicais incluídos no polo passivo, bem como, a condenação dos reclamados à obrigação de se absterem de celebrar normas convencionais em que se limite a base de cálculo das cotas previstas em lei para a contratação de pessoas com deficiência e de aprendizes.

A ação foi ajuizada em 10/08/2020.

A sentença, proferida pelo Excelentíssimo Juiz LUIZ JOSE ALVES DOS SANTOS

JUNIOR em 17/02/2021 (ID. 685673d), julgou procedentes os pedidos para declarar incidentalmente a ilegalidade das cláusulas 17 e 18 da CCT 2019/2021 firmada pelos réus e condená-los a se absterem de celebrar normas convencionais em que se limite a base de cálculo das cotas previstas em lei para a contratação de pessoas com deficiência e de aprendizes sob pena de multa de R\$ 50.000,00 por cláusula que viole a determinação, a ser revertida ao FAT.

Inconformados, recorrem os réus F. D. T. E. E. E. N. T. G. D. C. E E. E. E. P. D. S. N. E. D. P., S. D. E. E. E. D.T. D. V. E E. A. D. E. D. P., S. D. E. E. E. D. S. E D. P. B. E R. e S. D. E. E. E. D. S., V., T. D. V. E T. E. V. S. O. D. P. G. E R. (ID. e7cd517) e o réu S. D. E. D. T. D. V. D. E. D. P. (ID. 4c3df7b).

Os réus comprovaram o recolhimento das custas (ID. 04478d7e ID. c974f0b), não havendo que se falar em depósito recursal, pois inexistente condenação pecuniária.

Contrarrrazões apresentadas pelo autor (ID. 7618319).

Memorial juntado pelo réu S. (ID. 96d2bd2).

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Presentes os requisitos legais de admissibilidade, **CONHEÇO DOS RECURSOS ORDINÁRIOS DOS RÉUS** e das contrarrrazões.

CONHEÇO dos subsídios jurisprudenciais (ID. a1d7021 e ID. 2dfa14e), mas **NÃO CONHEÇO** dos demais documentos juntados pelo réu S. (Pareceres - ID. 19fba7f, ID. f31f530 e ID. f41295f e Portaria - ID. e499968), porque não se trata de documentos novos.

MÉRITO

RECURSO DO RÉU S.

INCOMPETÊNCIA DO JUÍZO DE PRIMEIRA INSTÂNCIA (análise conjunta)

Os réus insistem na preliminar de incompetência funcional do Juízo de primeira instância para apreciar o pedido de declaração de ilegalidade de cláusulas convencionais, nos termos dos arts. 678, I, "a", e 702, I, "b" da CLT; 2º, I, "a" e 6º da Lei

7.701/1988; e 224 e 225 do RI/TST.

Consta da sentença:

“Os réus sustentam a incompetência funcional deste Juízo para processar e julgar a presente ação, por se tratar de matéria relativa à declaração de inconstitucionalidade de Convenção Coletiva, afirmando que, havendo necessidade de declaração de inconstitucionalidade e consequente anulação do instrumento coletivo ou de alguma de suas cláusulas, a competência deverá ser atribuída ao segundo grau de jurisdição (TRT ou TST).

Sem razão.

Diferentemente do que alega a defesa, trata-se a presente ação de uma pretensão obrigacional, através da qual o requerente busca impor aos sindicatos réus uma obrigação de fazer ou não fazer. Melhor dizendo, o autor não busca a declaração de nulidade de cláusula pactuada através de negociação coletiva, mas sim a condenação dos réus ao cumprimento de obrigação de não fazer, sendo que a validade da cláusula convencional somente se dará de forma incidental.

Nesta linha, não há pedido de declaração de nulidade in abstracto, que demandaria o controle concentrado (com competência funcional dos tribunais superiores) e decisão erga omnes, independentemente da existência de um caso concreto, mas sim um método de controle difuso, no qual o objeto da ação individual suscita incidentalmente a nulidade da disposição para afastar a aplicação no caso em concreto, e cujos efeitos são inter partes.

A declaração de nulidade, nesse caso, é necessária para o deslinde do caso concreto, não sendo, pois, objeto principal da ação.

Não há um conflito entre as categorias empregador e empregado para decidir sobre cláusulas convencionais. O que há é uma pretensão de que determinadas cláusulas não tenham efeito jurídico.

Logo, não se trata de dissídio coletivo.

E em vista disso, este Juízo singular detém competência originária para o exame do pedido, razão pela qual rejeito a preliminar de incompetência funcional”.

Analisa-se.

O pedido está formulado nos seguintes termos:

“a) declaração de ilegalidade, incidental, das cláusulas 17 e 18 da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) 2019/2021 registrado perante o Ministério do Trabalho e

Emprego sob nº PR001266/2 firmada pelos reclamados.

b) a condenação dos reclamados na obrigação de absterem-se de celebrar instrumentos convencionais, limitando a base de cálculo da cota de pessoas com deficiência, bem como da cota para a contratação de aprendizes, em tudo observando os ditames do artigo 93 da Lei nº 8.213/91 e artigo 429 da CLT, respectivamente”.

Pessoalmente, daria provimento, por entender que o objeto da ação civil pública é o controle de legalidade de cláusulas convencionais em abstrato, com efeitos erga omnes, desvinculada de qualquer caso concreto. Por conseguinte, no meu entender a competência originária seria da Seção Especializada deste Nono Regional.

Todavia, prevaleceu o voto da Excelentíssima Desembargadora Rosemarie Diedrich Pimpão, no sentido de se reconhecer a competência desta Turma, pelos seguintes fundamentos:

“Inobstante não se ignore estabelecer-se a jurisprudência desta Corte no sentido de que caberia às Turmas declaração incidental de nulidade de cláusula de Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho e à Seção Especializada julgamento originário de matéria alusiva a “ações anulatórias de cláusulas de instrumento normativo” (art. 20, I, “d” do Regimento Interno deste E. Tribunal), imperioso considerar que a lide não apresenta contornos claros e, em casos tais, s.m.j, tem prevalecido entendimento de que deve ser prestigiada a competência do ciclo cognitivo. Aliás, registraria, como prevaleceu, em Acórdão de minha lavra, que “E, ainda que assim não fosse, eventual dúvida, s.m.j., deveria se resolver pela instrumentalidade do processo, que se dirige no sentido de disponibilizar às partes ampla discussão quanto ao mérito, que excederia à estreita via do Agravo de Petição” (CC Civ 0001007-21.2021.5.09.0000, j. em 28 de março de 2022), fixando-se a competência em favor da Turma.

Isso considerado, mormente tendo o Parquet estabelecido o debate da matéria no âmbito de Ação Civil Pública, já inclusive sentenciada (fls. 260-273), que declarou, justamente de forma incidental, a nulidade das cláusulas 17 e 18 da CCT 2019/2021 firmada pelos réus, razoável se afiguraria, porquanto na petição inicial o Ministério Público pleiteia o cumprimento, pelos réus, da seguinte obrigação:

b) a condenação dos reclamados na obrigação de absterem-se de celebrar instrumentos convencionais, limitando a base de cálculo da cota de pessoas com deficiência, bem como da cota para a contratação de aprendizes, em tudo observando os ditames do artigo 93 da Lei nº 8.213/91 e artigo 429 da CLT, respectivamente.

(Inicial ACP, fl. 32).

E, incidentalmente, pretende o Parquet a declaração de nulidade de cláusula convencional, como expressamente postulado na alínea “a” da exordial (fl. 30):

a) declaração de ilegalidade, incidental, das cláusulas 17 e 18 da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) 2019/2021 registrado perante o Ministério do Trabalho e Emprego sob nº PR001266/2019, firmada pelos reclamados.

(Inicial ACP, fl. 31).

E, nesse sentido, já decidiu a SDI-II, do C. TST em lide análoga, verbis:

RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA - RECLAMAÇÃO TRABALHISTA - PEDIDO MEDIATO DE DECLARAÇÃO INCIDENTAL DE NULIDADE DE CLÁUSULA DE CONVENÇÃO COLETIVA - PEDIDO IMEDIATO DE PAGAMENTO DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS E DE RETORNO À ANTIGA JORNADA DE TRABALHO - POSSIBILIDADE - COMPETÊNCIA DO JUÍZO DE PRIMEIRO GRAU. Trata-se de mandado de segurança impetrado em face de decisão proferida em reclamação trabalhista que, antecipando os efeitos da tutela, reconheceu a nulidade das cláusulas 15ª e 16ª do acordo coletivo 2007/2009, para fins de condenar a reclamada ao pagamento de horas extraordinárias e reflexos e determinar o retorno dos trabalhadores à antiga jornada, sob pena de multa no importe de R\$10.000,00 por dia atrasado a favor dos substituídos. Na petição inicial, a impetrante arguiu a incompetência da autoridade coatora para declarar a nulidade das ditas cláusulas, o que foi rechaçado pelo Tribunal Regional do Trabalho, sob o fundamento de ser incabível a análise de tal alegação pela via processual eleita. No entanto, não se há de falar em incompetência do juízo de primeiro grau, por se tratar de reclamação trabalhista típica, em que o pedido de declaração de nulidade das cláusulas coletivas declinado na reclamação trabalhista é mediato e não imediato, na medida em que o sindicato reclamante postula, em nome dos substituídos, o pagamento de horas extraordinárias e o retorno à antiga jornada de trabalho. A declaração de nulidade das cláusulas coletivas em sede de reclamação trabalhista está autorizada pelo ordenamento jurídico processual, por se tratar de questão incidental, não fazendo coisa julgada material. Inteligência dos arts. 5º, 325 e 469, III, do CPC. Recurso ordinário conhecido e desprovido. RO - 566700-68.2008.5.01.0000, Redator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 30/10/2012, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 20/09/2013 g.n.

Assim, concessa venia ao voto do Ilustre Relator e, considerando a experiência subministrada do que ordinariamente acontece, proporia manter a competência desta Eg. Turma para conhecimento da matéria trazida”.

Sob essa ótica, não se cogita de ofensa aos arts. 678, I, “a”, e 702, I, “b” da CLT; 2º, I, “a” e 6º da Lei 7.701/1988; e 224 e 225 do RI/TST, que ficam prequestionados.

Prejudicados os demais argumentos.

Pelo exposto, ressalvado o entendimento do Relator, **mantém-se**.

MODALIDADE DE AÇÃO INADEQUADA

O réu sustenta, em síntese, que ação civil pública não se presta para anular cláusula de CCT, haja vista que para tanto seria adequado o ajuizamento de ação anulatória, de competência originária do Tribunal. Pede a extinção do processo sem resolução do mérito, nos termos do art. 485, IV do CPC, sob pena de ofensa aos arts. 5º, LIV da CF e 678, I, a da CLT.

Analisa-se.

Como já examinado no tópico anterior, esta Turma confirmou a sentença que considerou incidental o pedido de anulação de cláusula da CCT, ou seja, que a “declaração de nulidade é necessária para o deslinde do caso concreto, não sendo, pois, objeto principal da ação”.

Diante disso, não há que se falar em inadequação da via eleita e, tampouco, em ofensa aos arts. 5º, LIV da CF e 678, I, a da CLT, que ficam prequestionados.

Prejudicados os demais argumentos.

Mantém-se.

NECESSIDADE DE SUSPENSÃO DO PROCESSO

O réu defende a necessidade de suspensão do processo, com fundamento nos arts. 313, V, a e VIII e 1.035, § 5º, do CPC, sob pena de desrespeito ao tema 1046 de repercussão geral do STF. Alerta que o próprio autor menciona a ACP 0000676-32.2018.5.09.0004, similar à presente, que se encontra suspensa, bem como, que o Excelentíssimo Ministro Gilmar Mendes determinou a suspensão da ACP 0000031-43.2020.5.09.0325 pela mesma razão (Recl. 42.774-PR).

Analisa-se.

O tema 1046 foi recentemente julgado pelo STF, tendo firmado a seguinte tese:

“São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da

explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis”.

Diante disso, não há que se falar em suspensão do processo ou ofensa aos arts. 313, V, a e VIII e 1.035, § 5º, do CPC.

Prejudicados os demais argumentos.

Nada a prover.

AUSÊNCIA DE ILEGALIDADE NAS CLÁUSULAS 17ª E 18ª DA CCT 2019/2021 (análise conjunta)

Ambos os recursos se voltam contra a decisão que considerou ilegais as cláusulas 17ª e 18ª da CCT 2019/2020.

O réu S. alega, em síntese, que “o § 3º do art. 8º da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467/2017, que inseriu e consagrou o princípio da intervenção mínima do Estado nas relações trabalhistas”, e que mesmo antes da reforma o STF já havia firmado entendimento no sentido de prestigiar a autonomia coletiva.

No tocante à cláusula 17, sustenta que “a sentença confere interpretação draconia às normas legais que estabelecem o quantitativo mínimo que um estabelecimento deve possuir a título de aprendizes”, sem considerar “a interpretação sistemática das normas, bem como as peculiaridades e regras atinentes ao exercício das atividades de vigilância e segurança privada”, que “não admitem menores e inabilitados”. Salaria que o art. 429 da CLT, “ao restringir a base de cálculo às funções que ‘demandem formação profissional’,” tem a finalidade de “utilizar como base de cálculo APENAS funções que permitam a conciliação do trabalho com o ensino ministrado nos serviços nas demais instituições autorizadas”, e que não existe programa de aprendizagem voltado para a atividade de vigilante, que só pode ser exercida por quem possui Carteira Nacional de Vigilante, ou seja, “PROFISSIONAL FORMADO, nunca APRENDIZ”, nos termos do Decreto 89.056/1983. Ou seja, o empregado já formado e detentor da Carteira Nacional de Vigilante não poderia ser considerado aprendiz, “no gozo do pleno exercício da profissão”. Argumenta que a aplicação da CBO deve se adequar ao texto legal, de modo que “apenas as atividades compatíveis com o programa estipulado no artigo 428 da CLT devem ser tomadas para cálculo do número mínimo e máximo de aprendizes”. Desse modo, deve prevalecer a cláusula que “apenas exclui do cômputo da quantidade de aprendizes os empregados que desempenham a função de vigilante armado, mantendo-se o compromisso social de profissionalização de crianças, adolescentes e jovens naquelas atividades que são

compatíveis com o desenvolvimento profissional e pessoal destes, além de garantir a higidez física e mental durante todo o expediente”.

Quanto à cláusula 18ª, ressalta que não se trata de deixar de observar a reserva legal de vagas para pessoas com deficiência, mas apenas restringir o seu cálculo “aos cargos de natureza administrativa, que podem ser adequadamente preenchidos por esses trabalhadores”. Discorre sobre as restrições da própria lei quanto à função de vigilante, que exige prévia aprovação em exames de saúde física, mental e psicológica, além do curso de formação, de modo que a “inclusão do quantitativo de vigilantes no cálculo da cota destinada a trabalhadores portadores de deficiência se mostra fora da razoabilidade, porque resulta na quebra dos percentuais adequados, alterando significativamente o quantitativo na área burocrática, se apenas nessa pode o deficiente lograr colocação adequada”.

Os demais réus trazem, em suma, a mesma argumentação, e acrescentam que a decisão é extra petita.

Consta da sentença:

“O requerente ingressou com a presente ação visando a condenação dos réus na obrigação de absterem-se de celebrar instrumentos convencionais limitando a base de incidência do cálculo do número de aprendizes, bem como de pessoas com deficiência, a serem contratadas pelas empresas que atuam no segmento da segurança e vigilância.

Alega que as cláusulas 17 e 18 da CCT 2019/2021, firmada pelos réus, possuem objeto ilícito, uma vez que as normas que instituem as cotas dos aprendizes e portadores de deficiência são cogentes, de indisponibilidade absoluta, representando parcela que não pode ser negociada.

Em defesa, os réus aduzem, em síntese, que o alto índice de periculosidade que envolve a profissão de vigilante, considerando a utilização de armamento, prestação de serviços em lugares ermos e isolados, bem como a necessidade de aprovação em avaliação de aptidão física, torna a atividade inadequada para a permanência do aprendiz ou da pessoa com deficiência, o que justifica a limitação das cotas.

Vejamos.

Primeiramente, quanto aos aprendizes, temos que, de acordo com o disposto no art. 428 da CLT, o contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 e menor

de 24 anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação.

E a contratação de menores aprendizes, por estabelecimentos de qualquer natureza, constitui uma obrigação legal prevista no artigo 429 da CLT, que estabeleceu o parâmetro para a fixação do número de aprendizes (mínimo de 5% e máximo de 15%), levando em consideração o número de empregados cujas funções demandem formação profissional, conforme definições descritas na Classificação Brasileira de Ocupações - CBO (art. 52 do Decreto 9.579/2018).

A CBO contempla a função de vigilante e guarda de segurança sob o código 5173, a qual requer formação profissional, e o § 2º do art. 52 do Decreto 9.579/2018 impõe que até mesmo as atividades proibidas para menores de dezoito anos devem ser computadas para o cálculo do número de aprendizes a serem contratados, já que tais funções podem ser atribuídas a aprendizes maiores de 18 anos ou, no caso de vigilantes, maiores de 21 anos.

Vale destacar que o conceito de aprendiz, para fins de faixa etária, não se confunde com o Estatuto da Criança e do Adolescente, uma vez que aprendizagem também alcança maiores de dezoito e menores de vinte quatro anos, além dos portadores de deficiência, sem limitação etária alguma.

Assim, o fato de haver proibição de trabalho perigoso ou insalubre a menores de 18 anos não induz ao reconhecimento de que tais atividades não integrem a base de cálculo do percentual de aprendizes a ser contratados.

Veja que ficou estabelecido critério objetivo para apuração da base de cálculo para se alcançar o número de aprendizes: computar todos os empregados do estabelecimento cujas profissões estão previstas na CBO, inclusive aquelas profissões que são proibidas para menores, excluindo, apenas, aquelas previstas no §1º do art. 52 do Decreto 9.579/18 - funções que requeiram, para o seu exercício, habilitação profissional de nível técnico ou superior e os cargos de direção, os de gerência e os de confiança.

Entendo, assim, que a contratação de aprendizes de que trata o art. 429 da CLT se estende à função de vigilante, devendo esta função compor a base de cálculo do percentual de aprendizes que os réus devem contratar, porém, observando o parâmetro etário legal de profissionais com idade mínima de 21 anos (item II do artigo 16 da Lei nº 7.102/83).

Nesse sentido a jurisprudência iterativa do C. TST, conforme decisões abaixo colacionadas, as quais acresço à fundamentação:

[...]

Destaco que, embora o § 1º do art. 52 do Decreto nº 9.579/2018 impeça a aprendizagem em funções que demandam habilitação profissional de nível técnico ou superior, o TST já firmou posicionamento no sentido de que o curso de formação específico à profissão de vigilante não se confunde com a habilitação profissional a que alude a lei e, portanto, não configura óbice à aprendizagem nessa área.

Nesse sentido:

[...]

Destaco, por fim, que a base de cálculo do percentual mínimo estipulado para contratação de aprendizes deve ser interpretada em conjunto com o direito fundamental à proteção integral e à profissionalização do adolescente e do jovem. Assim, diante da previsão do art. 52, § 2º, do Decreto nº 9.579/18, a conclusão lógica e inteligente que se extrai é a de que não há redução do número de aprendizes em função da atividade eventualmente exercida na empresa, mas tão somente a limitação de idade do aprendiz contratado.

Nesse contexto, é certo afirmar que as empresas que desenvolvam atividades de risco, como é o caso dos autos, não estão desobrigadas de contratar aprendizes para atuar nessas condições, desde que estejam na faixa de idade de dezoito e vinte e quatro anos, ou, de 21 a 24 anos no caso dos vigilantes.

O mesmo se diga em relação aos portadores de deficiência, reabilitados ou não.

Não há óbice à utilização de trabalhadores reabilitados ou pessoas com deficiência, habilitados, para a função de vigilante, desde que a restrição ou limitação não constitua fator determinante para o exercício da função.

Explico.

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.

A situação jurídica do trabalhador portador de deficiência encontrou expressa e significativa matiz constitucional, que, em seu artigo 7º, XXXI, da CF, estabelece a “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”.

Considerado isso, o legislador infraconstitucional criou o sistema de cotas para obreiros reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência (art. 93 da Lei n. 8213/91), o qual prevê a observância da seguinte proporção: as empresas que tiverem de 100 até 200 empregados devem contratar pelo menos 2% de trabalhadores beneficiários reabilitados ou

pessoas com deficiência; de 201 a 500 empregados, devem contratar 3%; de 501 a 1000 empregados, 4%; e, de 1001 empregados em diante, devem contratar 5% de trabalhadores beneficiários.

Ressalto que referido dispositivo não fez qualquer ressalva quanto ao segmento econômico das empresas contratantes, não estabelecendo nenhuma exceção quanto às funções compatíveis existentes na empresa para compor o percentual dos cargos destinados à contratação de pessoas com deficiência, pelo que não cabe ao intérprete fazê-lo, sob pena de limitar ainda mais o acesso dos portadores de necessidades especiais às oportunidades de trabalho, além de caracterizar uma forma de discriminação contra essas pessoas, contrariando os fundamentos, objetivos e princípios presentes no texto constitucional.

Ressalto, também, que apesar do exercício da atividade de vigilante dependa do preenchimento de requisitos pré definidos, não há, em abstrato, óbice a que um trabalhador com alguma deficiência ou reabilitado de outras funções, possa exercer a função de vigilante.

Isso porque, embora o exercício da função de vigilante, de fato, demande a formação através de cursos específicos, a aptidão para a função leva em consideração as condições físicas e psíquicas específicas, o que significa dizer que não há uma prévia exclusão de todo e qualquer trabalhador deficiente ou reabilitado.

Nesse sentido os seguintes julgados da Corte Superior:

[...]

Logo, não há fundamento para se reconhecer a alegada incompatibilidade dos trabalhadores reabilitados ou pessoas com deficiência, habilitados, para com o exercício das atividades de vigilância.

Com base no exposto, declaro, de forma incidental, a ilegalidade das cláusulas 17 e 18 da CCT 2019/2021, firmada pelos réus, condenando-os na obrigação de absterem-se de celebrar instrumentos convencionais, limitando a base de cálculo da cota de pessoas com deficiência, bem como da cota para a contratação de aprendizes, sob pena de imposição de multa de R\$50.000,00, por cláusula de instrumento de negociação coletiva que viole a determinação desta sentença, a ser revertida para o Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT.

Determino que o M. P. T. fique responsável pela fiscalização do cumprimento desta decisão judicial, devendo praticar as diligências, dentro dos parâmetros legais, que entender necessárias para este fim.

Acolho, nestes termos”.

Analisa-se.

a) Decisão extra petita (multa para o caso de descumprimento da obrigação de não fazer)

Não há que se falar em decisão extra petita, pois existe pedido de natureza inibitória (abster-se de celebrar normas coletivas que limitem a base de cálculo das cotas reservadas a aprendizes e pessoas com deficiência), o que autoriza a cominação de multa para o caso de descumprimento, inclusive na fase de execução, sem necessidade de pedido expresso nesse sentido, como reza o art. 537 do CPC:

“Art. 537. A multa independe de requerimento da parte e poderá ser aplicada na fase de conhecimento, em tutela provisória ou na sentença, ou na fase de execução, desde que seja suficiente e compatível com a obrigação e que se determine prazo razoável para cumprimento do preceito”.

Nada a prover.

b) Autonomia coletiva - intervenção mínima

Rezam as cláusulas em discussão:

“CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DA CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES

Considerando a tipicidade das atividades dos vigilantes, o risco que a função representa, a necessidade do pré-requisito da função aprovação em curso de formação e reciclagem periódica profissional, o disposto no art. 405, inciso I da CLT, o disposto no art. 67, inciso II do ECA e o disposto no art. 16, incisos II e IV da Lei 7.102/83, as partes reconhecem que os empregados que executam as funções de Vigilantes devem ser excluídos da base de cálculo utilizada para apuração da quantidade de aprendizes a serem contratados”

“CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DEFICIENTE FÍSICO

Considerando que o vigilante tem a função legal de inibir ou proibir ação delituosa com o uso de armas de fogo ou branca, sendo treinado para defesa pessoal e de patrimônio, necessitando, assim, estar em plena capacidade física e mental, fica estabelecido que o cumprimento do art. 93, da Lei nº 8.213/91 e arts. 136 a 141, do Decreto nº 3.048/99, com relação a admissão de pessoa portadora de deficiência física habilitada ou reabilitada, deverá tomar, como parâmetro, a exemplo do que ocorre na contratação de policiais (ART. 37, VIII/CF), o dimensionamento relativo ao pessoal da administração, ressalvado o comparecimento de profissionais, atendendo a publicação da empresa, que comprove ter curso de formação de vigilante e que

porte Certificado Individual de Reabilitação ou Habilitação expedido pelo INSS, que indique, expressamente, que está “capacitado profissionalmente para exercera função de vigilante” (art. 140 e 141 do Decreto nº 3.048/99). Fica a empresa facultada a submeter a contratação do vigilante ao Departamento de Polícia Federal, conforme dispõem a Lei 7.102/83 e Port./DPF 387/2007, não se aplicando, na hipótese, o seu aproveitamento em outras funções, em razão de mais de 99% (noventa e nove por cento) de seus empregados ocuparem a função de vigilantes”.

A inclusão profissional dos jovens e das pessoas com deficiência é aspecto essencial da cidadania, da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (art. 1º, II, III e IV da CF), indispensável à construção de uma “sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos” como reza o preâmbulo da Carta Maior, além da proteção específica encontrada em diversos outros dispositivos, a exemplo dos arts. 7º, XXXI e XXXIII, 62, 203 e 227, II da CF.

O princípio da intervenção mínima na autonomia coletiva, previsto expressamente no art. 8º, § 3º da CLT (com redação da Lei 13.467/2017), que apenas veio a reforçar o tratamento dado aos instrumentos coletivos (art. 7º, XXVI da CF), não veda, em absoluto, a intervenção estatal, mas apenas a limita ao mínimo necessário à preservação de direitos indisponíveis e demais valores de ordem pública.

Por óbvio, a validade das normas coletivas depende dos elementos indispensáveis à validade dos negócios jurídicos (art. 108 do CC): “I agente capaz; II- objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III- forma prescrita ou não defesa em lei”. Plenamente possível, portanto, o controle jurisdicional das cláusulas firmadas por negociações coletivas.

A esse respeito, como já mencionado, o STF recentemente julgou o Tema 1046, tendo firmado a seguinte tese:

“São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis”.

No presente caso, as cláusulas convencionais em discussão não se restringem à negociação de direitos e vantagens da categoria, mas atingem terceiros,

cuja proteção é interesse da sociedade. Trata-se de política pública de inclusão de pessoas com deficiência e de inserção de adolescentes e jovens no mercado de trabalho, e não especificamente de direitos trabalhistas da categoria representada pelos Sindicatos profissionais. Ou seja, limitam direitos de interesse público e afetam, em tese, valores difusos da sociedade.

Nessa esteira, no entender do C. TST, os Sindicatos não detêm legitimidade para negociar tais direitos, de interesse social difuso e não de seus representados, a exemplo das seguintes ementas:

“RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO ANULATÓRIA [...] 2 - CLÁUSULA COLETIVA QUE REDUZ A BASE DE CÁLCULO DA COTA DE APRENDIZES, MEDIANTE A EXCLUSÃO DOS PROFISSIONAIS QUE SE ATIVAM NA FUNÇÃO DE SERVENTE. MATÉRIA DE NATUREZA DIFUSA. IMPOSSIBILIDADE DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. INVALIDADE DA CLÁUSULA. 2.1 - Debate-se nos autos a legalidade de cláusula coletiva que reduz a base de cálculo da cota legal de aprendizes, mediante a exclusão dos trabalhadores que se ativam na função de servente. 2.2 - Sobre o tema, esta SDC firmou o entendimento de que cláusulas dessa natureza sequer podem ser objeto de negociação coletiva, por versarem sobre interesses difusos, sobre os quais os sindicatos não detêm legitimidade para dispor. Precedentes. 2.3 - Efetivamente, a partir da leitura do art. 611 da CLT, o qual conceitua a “Convenção Coletiva de Trabalho” como um acordo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis no âmbito das respectivas representações, é possível dizer que à autonomia coletiva assegurada constitucionalmente aos entes coletivos é dada a criação de normas que versem exclusivamente sobre interesses ou direitos coletivos, assim considerados os “transindividuais, de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base” (art. 81, II, da Lei 8.078/90). 2.4 - No caso da norma que altera a base de cálculo da cota prevista no art. 429 da CLT, todavia, resta evidente que a negociação abrange interesses difusos (art. 83, I, da Lei 8.078/90), pois afeta pessoas indeterminadas que estejam em fase de aprendizagem. 2.5 - Nesses termos, a Cláusula 38 da CCT 2019/2021, aqui debatida, deve ser considerada inválida, por ausência do requisito “agente capaz” previsto no art. 104, I, do Código Civil, pois demonstrado que os Sindicatos réus não possuíam legitimidade para tratar da matéria negociada. Recurso ordinário conhecido e provido”. (ROT - 826-72.2019.5.06.0000, Relatora Ministra: Delaíde Alves Miranda Arantes, Data de Julgamento: 13/12/2021, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 17/12/2021).

“AÇÃO ANULATÓRIA. RECURSO ORDINÁRIO. CONTROVÉRSIA JURÍDICA QUE GIRA EM TORNO DO CUMPRIMENTO DAS COTAS DE

CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES. PREVISÃO EM CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DE SUPRESSÃO DE FUNÇÕES PARA COMPOSIÇÃO DA BASE DE CÁLCULO. NÃO APLICABILIDADE AO CASO CONCRETO DO QUE DECIDIDO NO AGRAVO EM RECURSO EXTRAORDINÁRIO 1.121.633 (TEMA 1.046 DA REPERCUSSÃO GERAL). PEDIDO DE SOBRESTAMENTO. INDEFERIMENTO. A 1ª Turma da Suprema Corte decidiu, no julgamento da RCL 40.013 AGR/MG, que a controvérsia jurídica que gira em torno do cumprimento das cotas de aprendizes e deficientes tem assento constitucional previsto nos arts. 7º, XXXI, 203, IV, e 227, caput e § 1º, II. Dessa forma, concluiu que a referida matéria não está abarcada pelo Tema 1046 da Repercussão Geral (Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente). Indefere-se o sobrestamento do feito. CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - APRENDIZAGEM. CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SÉTIMA - SEGURANÇA NO TRABALHO. COTA DE CONTRATAÇÃO. BASE DE INCIDÊNCIA. INTERESSE DIFUSO NÃO SUSCETÍVEL À NEGOCIAÇÃO COLETIVA. O M. P. T. ajuizou ação anulatória visando a declaração de nulidade das Cláusulas Quinquagésima e Septuagésima Sétima, parágrafos 2º e 3º, da Convenção Coletiva de Trabalho, que trata de cota de contratação de jovem aprendiz. Quando instada pela via da ação anulatória, compete à Justiça do Trabalho, por meio dos seus Tribunais, apreciar o teor das normas firmadas em instrumento normativo autônomo à luz do ordenamento jurídico vigente, e, se for o caso, extirpar do diploma negociado pelos seres coletivos as regras que retiram direitos assegurados por norma estatal de caráter indisponível. O art. 7º, XXVI, da Constituição Federal de 1988, assegura o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, que são elaborados e firmados pelos entes coletivos. A autonomia de vontade dos seres coletivos, manifestada mediante os instrumentos normativos autônomos encontra limite nas normas heterônomas de ordem cogente, que tratam de direitos de indisponibilidade absoluta e normas constitucionais de ordem e de políticas públicas. No caso, a norma impugnada foi fixada em instrumento normativo que vigorou pelo período de fevereiro de 2019 a janeiro de 2020, portanto, já na vigência da Lei nº 13.467/2017, que, por sua vez, considera objeto ilícito de negociação as medidas de proteção legal de crianças e adolescentes (art. 611-B, XXIV, da CLT), que se encontram inseridas no capítulo IV da CLT, que inclui as cotas de aprendizagem (art. 424 a 433 da CLT). O art. 611 da CLT dispõe que “Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”. Efetivamente, a autonomia coletiva dos sindicatos, assegurada pela Carta Magna, abrange a elaboração de normas de natureza coletiva atinentes às condições aplicadas no âmbito das relações bilaterais de trabalho. Observa-se que, ao excluir as funções de vigilante e de serviço de segurança e vigilância do

cômputo na base de cálculo da cota prevista no artigo 429 da CLT, a norma impugnada trata de matéria que envolve interesse difuso (direito indivisível em que são titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato), no caso, o interesse de jovens aprendizes. Ou seja, a regra atacada transpassa o interesse coletivo das categorias representadas, para alcançar e regular direito difuso dissociado das condições de trabalho dos trabalhadores, tratando-se, inclusive, de matéria de ordem e de políticas públicas. Há, portanto, flagrante violação do art. 611 da CLT. Nessa condição, contata-se que a cláusula ora em exame não atende os requisitos de validade estabelecidos no art. 104 do CCB, notadamente quanto à falta da capacidade dos agentes convenientes para consentir e de dar função à regra, cujo objeto, repita-se, ultrapassa os interesses coletivos das categorias representadas, avançando sobre interesse de caráter difuso, que não são passíveis de negociação coletiva. Esta SDC já se pronunciou algumas vezes no sentido de declarar a nulidade de cláusula pactuada em instrumento normativo que trata de matéria estranha ao âmbito das relações bilaterais de trabalho, por afronta ao art. 611 da CLT. Há julgados da SDC. Por óbvio, a declaração de nulidade da cláusula não elide as limitações e exclusões fixadas em regramento normativo estatal vigente, para efeito do cálculo do percentual de contratação de aprendizes. Recurso ordinário a que se nega provimento. (ROT - 21697-80.2019.5.04.0000 , Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 16/08/2021, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 30/08/2021)

Diante disso, fica prejudicado o exame, no presente processo, dos demais argumentos, inclusive quanto à alegada impossibilidade de contratação de aprendizes e pessoas com deficiência para a função de vigilante, assim como dos dispositivos invocados pelos recorrentes, que ficam desde logo prequestionados.

Mantém-se.

Conclusão do recurso

Ante o exposto, **nego provimento** ao recurso do réu **S..**

RECURSO DOS RÉUS FETRAVISPP E OUTROS

CITAÇÃO DO S. D. E. D. T. D. V. D. E. D. P.

Os réus alertam que o S. D. E. D. T. D. V. D. E. D. P. não foi intimado da sentença, o que poderá gerar nulidade, considerando que não constituiu os mesmos advogados que os demais reclamados.

Todavia, o mencionado sindicato também interpôs recurso ordinário, ficando superada a questão acerca da sua intimação da sentença.

Nada a prover.

JULGAMENTO EXTRA PETITA

Analisado junto ao recurso do litisconsorte S., a cujos fundamentos este Relator se reporta ao **negar provimento**, no particular

INCOMPETÊNCIA FUNCIONAL DO JUÍZO DE PRIMEIRA INSTÂNCIA

Analisado junto ao recurso do litisconsorte S., a cujos fundamentos este Relator se reporta, com ressalva, ao **negar provimento**, no particular.

IMPROCEDÊNCIA DOS PEDIDOS

Analisado junto ao recurso do litisconsorte S., a cujos fundamentos este Relator se reporta ao **negar provimento**, no particular.

Conclusão do recurso

Ante o exposto, **nego provimento** ao recurso dos réus FETRAVISPP e outros.

ACÓRDÃO

Em Sessão Presencial realizada nesta data, sob a Presidência da Excelentíssima Desembargadora Rosemarie Diedrichs Pimpao; presente o Excelentíssimo Procurador Luercy Lino Lopes, representante do M. P. T.; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Benedito Xavier da Silva, Eduardo Milleo Baracat e Rosemarie Diedrichs Pimpao; prosseguindo o julgamento; **ACORDAM** os Desembargadores da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DOS RECURSOS ORDINÁRIOS DOS RÉUS** e das contrarrazões. Sem divergência, **NÃO CONHECER DOS DOCUMENTOS** juntados pelo réu S., com exceção dos subsídios jurisprudenciais. No mérito, por igual votação, **NEGAR PROVIMENTO A AMBOS OS RECURSOS**. Tudo nos termos da fundamentação.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 30 de junho de 2022.

Benedito Xavier da Silva

Relator

PROCESSO Nº TST-AIRR-251-64.2021.5.10.0006**DECISÃO**

Trata-se de agravo de instrumento interposto contra despacho proferido pelo Eg. Tribunal Regional, que denegou seguimento a recurso de revista. Pretende a parte recorrente o destrancamento e regular processamento de seu apelo.

Contraminado.

Dispensada a remessa dos autos ao d. Ministério Público do Trabalho, conforme dicção do art. 95 do Regimento Interno do TST.

É o relatório.

DECIDO:

Destaque-se, de início, tratar-se de recurso de revista interposto contra acórdão publicado na vigência da Lei nº 13.467/2017.

ESTABILIDADE GESTANTE. CONTRATO DE APRENDIZAGEM

O TRT denegou seguimento ao recurso de revista, na esteira dos seguintes fundamentos:

“PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS

Rescisão do Contrato de Trabalho / Reintegração / Readmissão ou Indenização / Gestante.

Alegação:

- violação ao art. 10, II, “b”, do ADCT.

A 3ª Turma deu provimento ao recurso da Reclamante condenando a empregadora ao pagamento de indenização pelo período de estabilidade gestante, adotando os fundamentos sintetizados na ementa:

“ESTABILIDADE GESTACIONAL. JOVEM APRENDIZ. INDENIZAÇÃO. CONFIGURAÇÃO. O Col. Tribunal Superior do Trabalho já firmou entendimento pelo reconhecimento do direito à estabilidade gestante, mesmo nos contratos por prazo determinado, conforme se extrai da Súmula 244 do TST. Assim, evidenciado que a Reclamante estava grávida enquanto o contrato de trabalho ainda se encontrava em pleno vigor, resta configurada a estabilidade gestacional à Autora. Desse modo, há que se deferir a indenização substitutiva correspondente de todo o período da estabilidade. .Recurso ordinário da Reclamante conhecido e provido”.

Em sede de recurso de revista, a Reclamada busca a reforma do julgado.

Todavia, a conclusão alcançada pelo Colegiado está em sintonia com o entendimento sedimentado na Súmula nº 244, III, do TST. A propósito, como reforço de fundamentação, trago à baila os seguintes julgados da Superior Corte Trabalhista:

[...]

Desse modo, com arrimo na Súmula nº 333/TST, nego seguimento ao recurso de revista.

CONCLUSÃO

Ante o exposto, DENEGO seguimento ao recurso de revista.”

Insiste a parte agravante no processamento do recurso de revista, sustentando, em síntese, que deve ser aplicado ao caso concreto, a tese objeto do Tema 497 do Eg. STF, pois a questão posta em julgamento *“refere-se exatamente à mesma situação retratada no novo entendimento jurisprudencial”*. Aponta violação do art. art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, além de contrariedade à Súmula 244 do TST. Colaciona arestos.

Emergem do acórdão proferido pelo TRT, em resposta aos embargos de declaração opostos pela reclamada, as seguintes premissas fáticas e fundamentos jurídicos, conforme excerto transcrito pela parte em observância ao art. 896, § 1º-A, da CLT:

[...]

A Embargante/Reclamada sustenta que o v. acórdão é omissivo. Argumenta que *“o r. acórdão não analisou a aplicabilidade ou não do Tema 497 do STF, conforme a Reclamada pontuou em suas contrarrazões, razão dos presentes embargos”* (fl. 254). Requer o provimento dos embargos para reforma do acórdão e o prequestionamento da matéria.

[...]

O v. acórdão analisou expressa e detidamente a controvérsia vertida nos autos e as provas produzidas, concluindo pelo provimento do recurso da Reclamante, no sentido de reconhecer o direito à estabilidade gestacional da Autora, constando do v. Acórdão fundamentação clara no sentido de que: *“O E. Supremo Tribunal Federal fixou entendimento no sentido de que as empregadas gestantes, inclusive as contratadas a título precário, independentemente do regime jurídico de trabalho, têm direito à estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, nos termos do art. 7º, XVIII, da Constituição da República Federativa do Brasil, e do art. 10, II, “b”, do ADCT (STF RE 287.905, Red. Min. Joaquim Barbosa, DJe de 60.06.06; RE 569.442, Rel. Min. Carmen Lúcia, DJe de 12.11.08; RE 600.173. Rel. Min. Levandowski, DJe de 03.08.09).”* (fl. 221). Portanto, o direito da gestante à estabilidade independe do regime jurídico a que esteja submetida

ou do prazo contratual (determinado ou indeterminado), não havendo falar em omissão quanto à matéria vinculante.

[...]"

Verifica-se, de plano, que a questão debatida não oferece transcendência hábil a impulsionar o apelo.

Isso porque, tendo em vista a finalidade precípua desta instância extraordinária na uniformização de teses jurídicas, a existência de entendimento sumulado ou representativo de iterativa e notória jurisprudência, em consonância com a decisão recorrida, configura impeditivo ao processamento do recurso de revista, por imperativo legal.

Tal diretriz, antes contida no art. 896, "a", parte final, da CLT e na Súmula 333/TST, está, hoje, consagrada pelo mesmo art. 896, § 7º, do Texto Consolidado.

Para o caso dos autos, o acórdão regional, nos moldes em que proferido, encontra-se em conformidade com iterativa, notória e atual jurisprudência desta Corte Superior, no sentido de que a estabilidade provisória da gestante é aplicável às trabalhadoras contratadas mediante contrato de aprendizagem, como no caso concreto.

Nesse sentido as decisões desta Corte:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. A jurisprudência desta Corte evoluiu no sentido de assegurar à gestante a estabilidade provisória prevista no artigo 10, II, "b", do ADCT em caso de contrato por prazo determinado, conforme a Súmula 244, III, do TST. No caso, o Tribunal Regional, ao concluir que o contrato de aprendizagem é uma modalidade do contrato por tempo determinado e que, dessa forma, a Reclamante tem direito à estabilidade provisória prevista no artigo 10, II, "b", do ADCT, decidiu em consonância com jurisprudência desta Corte. Julgados. Agravo de instrumento não provido" (AIRR-11727-38.2016.5.15.0135, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 24/05/2019).

"RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. REQUISITOS DO ART. 896, §1º-A, DA CLT, ATENDIDOS. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória, prevista no artigo 10, inciso II, alínea b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado como é o caso do contrato de aprendizagem, regido pelo Decreto 5.598/2005 e pela IN 97/2012. Inteligência da Súmula 244, III, do TST. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-

1001936-09.2016.5.02.0323, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 13/03/2020).

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA RECURSO INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017 CONTRATO DE APRENDIZAGEM. ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE. SÚMULA Nº 244, ITEM III, DO TST. O artigo 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias veda a dispensa arbitrária da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. O citado dispositivo da Constituição Federal foi interpretado pela jurisprudência desta Corte, consoante o disposto na Súmula nº 244, item I, do TST, segundo a qual “o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, inciso II, alínea ‘b’, do ADCT)”. É condição essencial para que seja assegurada a estabilidade à reclamante o fato de a gravidez ter ocorrido durante o transcurso do contrato de trabalho, não sendo exigido o conhecimento da gravidez pelo empregador. A jurisprudência prevalecente nesta Corte superior firmou-se no sentido da existência de estabilidade provisória da gestante, mesmo nos contratos por prazo determinado, conforme a nova redação dada ao item III da Súmula nº 244, que assim dispõe: “III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea ‘b’, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado”. Logo, o entendimento adotado pela Corte regional está em consonância com a previsão do artigo 10, inciso II, alínea “b”, do ADCT. (precedentes). Agravo de instrumento desprovido” (AIRR-1452-77.2016.5.10.0811, 2ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 13/11/2020).

“AGRAVO INTERNO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DO CPC DE 2015 E ANTERIOR À LEI Nº 13.467/2017. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40/2016. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISPENSA NO PERÍODO DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA DE EMPREGADA GESTANTE. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. INOCORRÊNCIA. ART. 896, § 7º, DA CLT. SÚMULA Nº. 333 DO TST. INCIDÊNCIA. I. A jurisprudência desta Corte Superior entende que a simples rescisão contratual, em caso de dispensa de empregada gestante no curso do período da estabilidade provisória de que trata o art. 10, II, “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, não caracteriza dano moral. II. No caso dos autos, não há o registro de circunstância fática que denote o caráter abusivo ou discriminatório da dispensa da empregada. Assim, não há como se presumir que a despedida ensejou danos extrapatrimoniais à parte reclamante, mormente diante da constatação de que a rescisão da contratualidade se deu pela superveniência do prazo final do contrato firmado a termo. III. Incidem, na espécie, os óbices consubstanciados

no art. 896, § 7º, da CLT e na Súmula n.º 333 do TST. IV. Fundamentos da decisão agravada não desconstituídos. Agravo interno de que se conhece e a que se nega provimento” (Ag-RR-20199-61.2016.5.04.0029, 7ª Turma, Relator Ministro Evandro Pereira Valadao Lopes, DEJT 15/05/2020).

“2. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. GRAVIDEZ NO CURSO DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM. CONTRARIEDADE À SÚMULA Nº 244, III, DO TST. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. CONHECIMENTO E PROVIMENTO. I. Segundo o entendimento consagrado no item III da Súmula n.º 244 do TST, “ a empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado “. Sobre o tema, o entendimento desta Corte Superior é no sentido de que a circunstância de ter sido a Reclamante admitida mediante contrato de aprendizagem, por prazo determinado não constitui impedimento para que se reconheça a estabilidade provisória da gestante. II. Nesse contexto, ao entender que a circunstância de ter sido a Reclamante admitida por prazo determinado (contrato de aprendizagem) a Corte Regional decidiu a matéria de forma contrária à jurisprudência atual e notória desta Corte, sedimentada no item III da Súmula n.º 244. IV. Demonstrada transcendência política da causa e contrariedade à Súmula n.º 244, III, do TST. V. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento” (RR-1001704-28.2017.5.02.0463, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 22/11/2019).

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DAS LEIS Nos 13.015/2014, 13.105/2015 E 13.467/2017 - DESCABIMENTO. RITO SUMARÍSSIMO. 1. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. COMPATIBILIDADE. Nos termos do item III da Súmula 244 desta Corte, “a empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea ‘b’, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado”. O fato de a contratação ser temporária, nos moldes do art. 428 da CLT, de acordo com a redação conferida pela Lei nº 10.097/2000, não afasta a estabilidade garantida à gestante. (AIRR-1000330-87.2018.5.02.0221, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 20/09/2019).

A existência de óbice legal ao processamento da revista acaba por contaminar a própria transcendência da matéria, uma vez que obstaculiza a intervenção desta Corte Superior no caso concreto e impede a produção de reflexos gerais de natureza

econômica, política, social ou jurídica, tal como fixado no art. 896-A, “caput” e § 1º, da CLT.

Estando o acórdão regional moldado à jurisprudência uniformizada desta Corte, **nego provimento ao agravo de instrumento**, com esteio no art. 932 do CPC.

Publique-se.

Brasília, 25 de julho de 2022.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

MORGANA DE ALMEIDA RICHA

Ministra Relatora

PROCESSO Nº TST-E-RR-20779-15.2016.5.04.0022**DECISÃO**

A Eg. 2ª Turma desta Corte, por meio do v. acórdão de fls. 429/441, deu provimento ao recurso de revista do Ministério Público do Trabalho da 4ª Região, para incluir o número de empregados que exercem as funções de motorista na base de cálculo da cota de vagas de aprendizes a serem disponibilizadas pela autora, restabelecendo a sentença que denegara a segurança.

A autora interpõe recurso de embargos à SBDI-1, com fundamento no art. 894, II, da CLT (fls. 447/452).

É o relatório.

DECIDO:

O recurso, regido pela Lei nº 13.015/2014, está tempestivo (fls. 442 e 481), subscrito por advogado habilitado nos autos (fl. 18) e efetuado o preparo (fls. 256/258).

Assim está posta a ementa do acórdão embargado, na fração de interesse (fls. 429/431):

“RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. MOTORISTAS DE ÔNIBUS. INCIDÊNCIA NA BASE DE CÁLCULO PARA EFEITO DE CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES. A jurisprudência desta Corte é no sentido de considerar que a função de motorista demanda formação profissional e deve ser incluída na base de cálculo para a fixação da cota de aprendizes a serem contratados por estabelecimento, tendo em vista a inexistência de impedimento legal. Recurso de revista conhecido e provido.”

A embargante sustenta que a função de motorista de ônibus deve ser excluída da base de cálculo para a fixação da cota de aprendizes a serem contratados. Indica divergência jurisprudencial e ofensa a preceitos de Lei.

O paradigma transcrito a fls. 449/451, e apresentado na sua íntegra a fls. 466/480, originário da Eg. 4ª Turma, com indicação da fonte de publicação (RR: 1001791-47.2017.5.02.0054, Rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 14/05/2021), caracteriza o confronto jurisprudencial, ao consignar tese assim ementada, na fração de interesse:

“RECURSO DE REVISTA DA EXPRESSO JUNDIAI LOGISTICA E TRANSPORTE LTDA. INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. MOTORISTAS. COTA DE APRENDIZES. BASE DE CÁLCULO. CONHECIMENTO E PROVIMENTO. É certo que o artigo 429 da CLT estabelece obrigações às empresas de empregar e matricular aprendizes nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem nas funções que exijam formação profissional. Tal preceito, contudo, não se aplica para a atividade de motorista, a qual não pode ser incluída na base de cálculo do número de aprendizes a serem contratados pela autora, empresa de transporte coletivo e de carga, não obstante o disposto no referido preceito. Primeiro porque para conduzir veículo de transporte coletivo de passageiros, de escolares, de emergência ou de produto perigoso, uma das exigências previstas no artigo 145, I e II, do Código de Trânsito Brasileiro (CTB) é de que o condutor tenha, no mínimo, 21 anos de idade, além de ser aprovado em curso especializado e em curso de treinamento de prática veicular em situação de risco, em conformidade com normas editadas pelo CONTRAN. Esta exigência, com previsão em norma cogente, leva à conclusão de que, a princípio, nenhum “MENOR” de 21 anos poderá sequer apresentar-se para frequentar curso de especialização, conforme dicção explícita do parágrafo único do supracitado dispositivo. Segundo porque o artigo 428 da CLT trata de “formação técnico-profissional metódica, compatível com o desenvolvimento físico, moral e psicológico”. Com isso, conclui-se que não estamos tratando de função que exija formação técnico-profissional, senão “HABILITAÇÃO PROFISSIONAL” que, a toda evidência, cuida de aspecto totalmente dissociado da primeira. Ressalte-se, ainda, que o intérprete da lei há que ter muito cuidado ao proceder à leitura dos dispositivos que cuidam da matéria objeto de interpretação, posto que o artigo 10 do Decreto nº 5.598/05, ao estabelecer que “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”, por óbvio, e nem poderia ser diferente, dirigiu-se às categorias de trabalho que exijam, como a dos motoristas de transporte coletivo de passageiros, de escolares, de emergência ou de produto perigoso, “HABILITAÇÃO PROFISSIONAL” e não formação profissional. Ademais, não se cogita em inscrição “em curso de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica” quando se sabe que o motorista de transporte coletivo de passageiros, de escolares, de emergência ou de produto perigoso não se insere nesta dita formação técnico-profissional, mas, sim, em habilitação profissional e treinamento específicos para o desempenho da atividade. Se o trabalhador já estivesse eventualmente “pronto” para o exercício das atividades de motorista profissional, após todas as etapas previstas nas normas legais e administrativas que cuidam da matéria, não mais seria, data vênica, “aprendiz”, senão o próprio “profissional habilitado” para o desempenho das funções de motorista

de transporte coletivo de passageiros, de escolares, de emergência ou de produto perigoso. Sendo assim, não há como incluir a função de motorista na base de cálculo dos aprendizes. Na hipótese, o egrégio Tribunal Regional entendeu que a função de motorista deve integrar a base de cálculo dos aprendizes a serem contratados pela recorrente, tendo em vista que o contrato de aprendizagem pode se dar até os 24 anos de idade. Por tais fundamentos, manteve a r. sentença que julgou improcedente o pedido de declaração de nulidade do auto de infração. Ao assim decidir, incorreu em violação dos artigos 428 e 429 da CLT. Impõe-se, portanto, o provimento do recurso de revista para declarar a nulidade do auto de infração e excluir da base de cálculo dos aprendizes a função de motorista. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.”

Ante o exposto, com base no art. 93, VIII, do RI/TST, admito o recurso de embargos.

Intimada a parte contrária para impugnação no prazo legal.

Publique-se.

Brasília, 17 de maio de 2022.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

MORGANA DE ALMEIDA RICHA

Presidente em Exercício Eventual da 2ª Turma

NORMAS PARA PUBLICAÇÃO

Prezados autores,

A Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Revista Científica de periodicidade mensal é divulgada exclusivamente por meio eletrônico a partir do site www.trt9.jus.br. Adota temática singular a cada edição e se destina a publicar artigos acórdãos, sentenças, condensa entendimentos jurisprudenciais sumulados ou organizados em orientações, resenhas, convida para publicação observadas as seguintes normas.

1. Os artigos ou decisões devem ser encaminhados à análise do Conselho Editorial, para o e-mail revistaeletronica@trt9.jus.br
2. Os artigos serão técnico-científicos, focados na área temática de cada edição específica, sendo divulgada a sequência dos temas eleitos pela Escola Judicial do TRT-9ª Região, mediante consulta;
3. Os artigos encaminhados à Revista Eletrônica devem estar digitados na versão do aplicativo Word, fonte ARIAL corpo 12, espaçamento entrelinhas 1,5, modelo justificado, com títulos e subtítulos em maiúsculas alinhados à esquerda, em negrito. A primeira lauda conterá o título do artigo, nome, titulação completa do autor, referência acerca da publicação original ou sobre seu ineditismo;
4. Os artigos encaminhados à publicação deverão ter de preferência entre 10 e 15 laudas, incluídas as referências bibliográficas. As referências deverão obedecer as normas ABNT. Os artigos conterão citações bibliográficas numeradas, notas de rodapé ordenadas e referências bibliográficas observarão normas vigentes da ABNT, reservando-se o Conselho Editorial da Revista Eletrônica o direito de adaptar eventuais inconsistências, além de estar autorizado a proceder revisões ortográficas, se existentes;
5. A publicação dos artigos não implicará remuneração a seus autores, que ao submeterem o texto à análise autorizam sua eventual publicação, sendo obrigação do Conselho Editorial informá-los assim que divulgada a Revista Eletrônica;
6. O envio de artigos ou decisões não pressupõe automática publicação, sendo sua efetiva adequação ao conteúdo temático de cada edição da Revista Eletrônica pertencente ao juízo crítico-científico do Conselho Editorial, orientado pelo Desembargador que organiza as pesquisas voltadas à publicação.
7. Dúvidas a respeito das normas para publicação serão dirimidas por e-mails encaminhados à revistaeletronica@trt9.jus.br

Respeitosamente.

CONSELHO EDITORIAL



TRT-9ª REGIÃO