



## PROCESSO n.º 0000550-83.2022.5.10.0013 - RO ACÓRDÃO 3ª TURMA/2024

---

**RELATOR(A):** Desembargador PEDRO LUÍS VICENTIN FOLTRAN

**RECORRENTE:** I. H. E. C. L.

**ADVOGADO:** PAULO HENRIQUE HORACIO DE OLIVEIRA

**ADVOGADO:** SAMUEL MARTINS GONCALVES

**RECORRIDO:** MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### EMENTA

1. EFEITO SUSPENSIVO. NÃO INCIDÊNCIA. Em vista do que estipula o artigo 899, da CLT, a concessão de efeito suspensivo a recurso ordinário somente se justifica em face de circunstância plausível e excepcional, envolvendo perigo de dano irreparável ou de difícil reparação. Não demonstrada tal circunstância, não se cogita da medida. Recurso não provido.

2. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. BASE DE CÁLCULO. As funções abrangidas em Asseio e Conservação devem constar da base de cálculo do percentual de aprendizes a serem

contratados por com tal atividade finalística, porquanto não há características que a excepcionem de participar de tal cálculo, desde que observada as exigências legais para o exercício dessa função. Precedentes de Turmas do TST e dessa 3ª Turma do TRT 10.

3. DANO MORAL COLETIVO E DANO MATERIAL COLETIVO. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. EXIGÊNCIA DE CONTRATAÇÃO. DESCUMPRIMENTO DA OBRIGAÇÃO. Ao descumprir o comando legal de 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, o empregador ofende patrimônio jurídico da coletividade. Tal conduta ilícita enseja o pagamento de indenização por dano moral coletivo. Do mesmo modo, “As verbas trabalhistas e contribuições patronais correspondentes aos aprendizes que não foram contratados por não ter sido observado o percentual legal constitui prejuízo patrimonial aos jovens da sociedade. Havendo prova da conduta voluntária do agente (utilização de base de cálculo equivocada), a existência de um dano (não contratação de aprendizes) e o nexo de causalidade entre eles, necessária é a reparação por dano material coletivo pela perda de uma chance e lucros cessantes.” (RO 0000209- 42.2017.5.10.0010, Relator: Juiz convocado Antônio Umberto de Souza Júnior, 3ª Turma, TRT 10, DEJT 21/9/2018). Recurso não provido.

#### **RELATÓRIO.**

O Exmo. Juiz do Trabalho MARCOS ULHOA DANI, por meio da sentença de fls. 546/564, julgou parcialmente procedentes os pedidos declinados na inicial, bem como a antecipação de tutela requerida pelo M. P. T.

A demandada recorreu às fls. 577/605, postulando a reforma da sentença.

Contrarrazões pelo ente autor às fls. 613/629.

Dispensada a remessa dos autos ao M. P. T., considerando que este é parte na ação - art. 102 do Regimento Interno deste Regional.

É o relatório.

#### **VOTO**

#### **ADMISSIBILIDADE**

Presentes os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade, conheço do recurso.

#### **RECURSO DA DEMANDADA**

#### **EFEITO SUSPENSIVO**

Ao par de relatar que “No presente caso, é visto que se a Recorrente não cumprir a antecipação de tutela no prazo de 60 dias da publicação da sentença, terá que arcar com multa mensal de R\$15.000,00, por aprendiz não contratado (observada a cota mínima)”, postula a parte ré, à fl. 582, a concessão de efeito suspensivo da sentença até o trânsito em julgado, sob o argumento de que “Com a aplicação da multa da antecipação de tutela deferida em sentença, antes de transitar em julgado esta ação, com toda certeza afetara toda cadeia econômica dessa Recorrente, que poderá causar rescisões com seus colaboradores.”

Permanece hígida a diretriz traçada no art. 899 da CLT:

“Art. 899. Os recursos serão interpostos por simples petição e terão efeito meramente

devolutivo, salvo as exceções previstas neste Título, permitida a execução provisória até a penhora”.

Assim, para que se conceda ao recurso ordinário o efeito pretendido, há de haver justificativa plausível e excepcional, envolvendo perigo de dando irreparável ou de difícil reparação, o que não é o caso dos autos.

Nego provimento.

### **CONTRATO DE APRENDIZAGEM - BASE DE CÁLCULO - CONVENÇÃO COLETIVA**

O Magistrado de origem deferiu o pedido do M. P. T. para que a demandada cumpra os dispositivos legais relativos à aprendizagem, mantendo número de aprendizes equivalente a 5%, no mínimo e 15%, no máximo, observando para cumprimento da cota, base de cálculo que inclua as atividades de asseio e conservação - área finalística da demandada e não apenas a atividade meio, como implementado pela ré.

Assim fixados os termos da sentença, em sua fração de relevo:

“(…)Como visto, o E. STF, em tese vinculante, esclareceu que o negociado prevalece sobre o legislado, desde que respeitadas os direitos absolutamente indisponíveis. No caso em concreto, entendo que houve, por parte dos instrumentos coletivos invocados pela parte reclamada, violação de direitos absolutamente indisponíveis, sendo que, em controle incidental/difuso de constitucionalidade, declaro aquelas cláusulas, tal como a transcrita na fl. 178 dos autos, como incompatíveis com o texto constitucional, eis que revelam abordar, indevidamente, direitos constitucionais absolutamente indisponíveis. Aos menores e aos jovens, nos termos do art. 227 da CRFB-88, deve se dar a prioridade absoluta e proteção integral em vários aspectos, entre eles, o direito à PROFISSIONALIZAÇÃO. Transcrevo o dispositivo constitucional:

“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: (Redação dada Pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010)

(…)

II - criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação.”(grifei)

O próprio STF, por ocasião do julgamento RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO 1.121.633 declarou, por seu plenário, que as cotas legais de aprendizagem estão ligadas àqueles “direitos absolutamente indisponíveis”, e, portanto, não podem ser objeto lícito de negociação coletiva, como aliás, já prevê a própria CLT, no art.611-B, em seu inciso XXIV, que diz ser objeto ilícito de negociação coletiva as medidas de proteção legal de crianças e adolescentes.” ( fls. 549/550)

E ainda:

“(…)

Destaco que a legislação já previu, no art. 428 da CLT, desde a redação da lei 11180/2005, que estão aptos a serem aprendizes, também, os maiores de 18 anos, até a idade de 24 anos, não havendo o óbice, portanto, da idade, conforme já transcrito no regulamento de regência:

§ 2º Deverão ser incluídas na base de cálculo todas as funções que demandem formação profissional, independentemente de serem proibidas para menores de dezoito anos. Com relação às argumentações defensivas de que há recusa de tomadores de serviço em receber

aprendizes e que colocar aprendizes naqueles cargos seria reduzi-los a “mão de obra barata”, destaco que há a possibilidade, como já dito, da reclamada cumprir sua cota via aprendizagem social. O Decreto 8.740/16 instituiu a chamada “cota social para a aprendizagem profissional”, por intermédio da qual as empresas que possuam atividades que possam comprometer a vida ou a saúde do aprendiz poderão solicitar ao M.P. T.arga horária daquele seja cumprida em entidade concedente da experiência prática do aprendiz, sem necessidade de relação com a atividade eventualmente de risco na reclamada ou que não atenda os anseios das empresas tomadoras de serviço da ré. Diz o decreto em comento:

“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 M. P. T.dência Social a assinatura de termo de compromisso para o cumprimento da cota em entidade concedente da experiência prática do aprendiz.”. (grifei)

O § 1º, inciso I, do mesmo Decreto prevê que caberá ao M. P. T. os setores da economia em que a aula prática poderá se dar nas entidades concedentes, o que efetivamente foi feito por intermédio da Portaria n. 693, editada pelo Ministro do Trabalho em 23 de maio de 2017, restando definidos os seguintes setores, dentre eles o setor de asseio e conservação: 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 TIP (Decreto 6.481/2008).

A regulamentação acima esclarece que a aprendizagem, nessas condições, não necessita ser feita na mesma função que demande formação profissional na reclamada ou no mesmo setor que está obrigada ao cumprimento da cota, daí porque a formação é de cota de aprendizagem SOCIAL, fazendo valer a função social da propriedade e o disposto no art. 227 da CRFB-88, que garante ao jovem o direito à profissionalização:

“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.” (grifei)

Nos documentos juntados aos autos, e pelas próprias peças defensivas, fica claro que a reclamada não cumpre as cotas mínimas, o que se verifica até pela própria contestação. A verossimilhança de alegações da parte autora é patente, haja vista as manifestações da reclamada juntadas aos autos, bem como está presente a fumaça do bom direito, conforme os dispositivos legais mencionados. Friso, ainda, que, no campo metajurídico, é de todo indicado,

não só pelas imposições legislativas citadas, que uma empresa do porte da reclamada (com mais de 6.000 funcionários) contribua para a formação profissional de aprendizes, em um país com cerca de 10 milhões de desempregados, sendo que muitos daqueles que estão sem trabalho o estão em tal condição por falta de experiência e capacitação, conforme se verifica, diariamente, pela imprensa nacional. Pesquisas recentes do IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada) revelam que a falta de qualificação profissional é uma das maiores causas de desemprego entre os mais jovens. É dever legal e constitucional da reclamada cumprir sua obrigação, ainda que seja pelo mínimo de sua cota, nesta seara, cumprindo função social de sua propriedade. A empresa, ao deixar de cumprir a legislação, atua culposamente a gerar dano moral de caráter difuso que afeta toda a coletividade, nos termos do art. 927 do CC. A não cumprir a sua cota legal de aprendizes, a parte reclamada contribui para o desemprego de um país já assolado pela crise de ausência de empregos, contribuindo, também, para a delinquência juvenil, pois não é necessário muito esforço para concluir que, na sociedade atual, um jovem sem ocupação é alvo fácil para adentrar o caminho da criminalidade e das drogas, a prejuízo de toda a comunidade. Patente o dano social. Nos termos dos artigos 186 e 927 do CC, surge o dever de indenizar quando, por ação ou omissão voluntária, dolosa ou culposa, comete-se ato ilícito, violando direito e causando dano, material ou moral, a outrem. Como visto, a reclamada vem cometendo ato ilícito ao não cumprir as cotas legais de aprendizagem nos patamares mínimos, no decorrer dos anos. Como visto, há nexos causal e patente dano social. Presentes os requisitos para indenização, quais sejam, culpa da reclamada ao não manter os patamares mínimos de contratação de aprendizes, nexos causal e dano moral à coletividade, há de existir a condenação em indenização por danos morais coletivos. Revela-se como mero atenuante na apuração do “quantum” indenizatório o fato da reclamada se estribar em instrumentos coletivos, pois ninguém é obrigado a cumprir disposição eminentemente ilegal. Em outras palavras, mesmo havendo disposição coletiva (ilegal e inconstitucional) a respeito, nada impediria a reclamada de oferecer uma melhor condição a seus trabalhadores empregados em idade de aprendizagem, ex vi do caput do art. 7º, da CRFB- 88. Assim, considerada a gravidade do ato praticado pela reclamada, o nexos causal e o tamanho do dano moral (art. 927 do CC) experimentado pela sociedade como um todo, bem como a capacidade econômica da demandada, o tempo de descumprimento, o porte da reclamada, os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, defiro indenização por dano moral coletivo que ora arbitro em R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais), valor que considero dentro dos parâmetros reparatórios do agravo sofrido, nos termos dos artigos 5º, V e X da CRFB-88 e 944 do CC, em favor do FUNDO DOS DIREITOS DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE DO DISTRITO FEDERAL, instituição compatível com a indicação de beneficiários feita pela parte autora na inicial. Prejudicados outros beneficiários em potencial. Nesse contexto, saliento que tanto as entidades integrantes do Sistema S quanto outras entidades qualificadas poderão promover a formação dos aprendizes. Assim, de qualquer ângulo que se observe, a reclamada deverá cumprir a cota a que está obrigada por lei, como ora determinado, sob pena de arcar com multa decorrente de eventual descumprimento da obrigação de fazer. (fls. 555/558)

Insurge-se a demandada, repisando os termos deduzidos em contestação, no sentido de que a cláusula 27ª da convenção coletiva da categoria, exclui da base de cálculo as atividades finalísticas da empresa recorrente, razão pela qual estaria desobrigada de observar as funções lá descritas na base de cálculo da cota de aprendizagem.

Pois bem.

A respeito do fundamento adotado pela empresa para afastar da base de cálculo os cargos de sua atividade finalística, compartilho do entendimento do juízo a quo, no sentido de que o dispositivo convencional afronta direito indisponível, conforme definido no Tema 1046 do STF, uma vez que a profissionalização dos jovens ostenta proteção constitucional materializada no art. 227, §1º, inciso II da CF/88, razão pela qual deve ser afastada, in casu, a disposição contida em cláusula de convenção coletiva que lhe negue efetividade.

Por outro lado, o argumento de que as atividades da área fim da empresa, aí compreendidos os serviços inseridos no rol de asseio e conservação (“auxiliar de serviços gerais, porteiros, Auxiliar de Jardinagem, Piscinheiro e etc” fls. 586), encontraria óbice na legislação protetiva da criança e do

adolescente, não se sustenta, uma vez que a formação profissional fixada nos arts. 428 e segs. da CLT, prevê a necessária observância na formação, com o desenvolvimento físico, moral e psicológico do aprendiz, litteram:

“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. (Redação dada pela Lei nº 11.180, de 2005).

Por sua vez, o contrato de aprendizagem está previsto no art. 429, da CLT, nos seguintes termos:

“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”

E o Decreto n.º 5.598/05, que regulamenta a contratação de aprendizes, no § 1º do art. 10 determina que se excluem da base de cálculo da cota dos aprendizes as funções que demandem, para 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.

Nesse sentido, os seguintes precedentes do c. Tribunal Superior do Trabalho: RR-419-13.2010.5.11.0010, Relator Ministro: Waldir Oliveira da Costa, 1ª Turma, DEJT 10/3/2017; RR-50300-82.2009.5.04.0011, Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, 8ª Turma, DEJT 13/5/2016; RR-15348-76.2010.5.04.0000, Relator Desembargador Convocado: Marcelo Lamego Pertence, 1ª Turma, DEJT 5/8/2016; RR- 1112-02.2012.5.23.0007, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma, DEJT 6/3/2015.

De outro lado, o § 2º do art. 10 do Decreto n.º 5.598/05 prevê que “deverão ser incluídas na base de cálculo todas as funções que demandem formação profissional, independentemente de serem proibidas para menores de dezoito anos”.

Este também é o posicionamento desta egrégia Turma, que admite, inclusive, a possibilidade de contratação de aprendizes em empresas de segurança, como se vê pelo acórdão redigido pelo Exmo. Juiz Antonio Umberto de Souza Júnior nos autos do RO 0001349-97.2016.5.10.0802, cujos fundamentos adoto como razões de decidir:

“Nos termos do 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 (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’ (redação dada pela Lei nº 11.180/2005).

O art. 429, caput, 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’.

Por sua vez, o art. 10 do Decreto nº 5.598/2005 estabelece:

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.

A Lei nº 7.102/1983, por sua vez, dispõe em seu art. 16:

Art. 16. Para o exercício da profissão, o vigilante preencherá os seguintes requisitos:

I - ser brasileiro;

II - ter idade mínima de 21 (vinte e um) anos;

III - ter instrução correspondente à quarta série do primeiro grau;

IV - ter sido aprovado, em curso de formação de vigilante, realizado em estabelecimento com funcionamento autorizado nos termos desta lei. (Redação dada pela Lei nº 8.863, de 1994)

V - ter sido aprovado em exame de saúde física, mental e psicotécnico;

VI - não ter antecedentes criminais registrados; e

VII - estar quite com as obrigações eleitorais e militares.'

Emerge da conjugação das disposições acima que o regramento celetista estabelece o patamar mínimo de 5% e máximo de 15% de aprendizes incidentes sobre a totalidade dos empregados, observadas as exceções ali dispostas, ao passo que os dispositivos do Decreto nº 5.598/2005 permitem a contratação do aprendiz para atividades que demandem habilitação profissional de nível técnico ou superior ou que estejam caracterizadas como cargos de gestão ou de confiança.

A função de vigilante pressupõe, por sua vez, a idade mínima de 21 anos e a aprovação em curso de formação de vigilante, realizado em estabelecimento com funcionamento autorizado (Lei nº 7.102/1983, art. 16, II e IV).

É certo que a área de atuação da autora é primordialmente a execução de serviços de segurança pessoal e patrimonial cujos cargos relacionados à atividade-fim são ocupados por vigilantes, dos quais se exige o preenchimento de uma série de requisitos de natureza pessoal e de formação, segundo definido na Lei nº 7.102/83.

No entanto, nada obsta que haja a contratação de aprendizes na atividade-fim da empresa, porquanto a conjunção dos dispositivos acima citados não restringe a contratação de jovens aprendizes na função de segurança privada, desde que observada a idade mínima de 21 anos.

De fato, o art. 429 da CLT abrange a contratação de menor aprendiz em qualquer atividade,

ao passo que o § 1º do art. 10 do Decreto nº 5.598/2005 exclui da contratação as funções que demandem habilitação profissional de nível técnico ou superior e os cargos de gestão, hipóteses não abrangidas pelas funções da atividade-fim de empresa de segurança, não havendo óbice à contratação de aprendizes para tais funções.

Não obstante, o art. 16 da Lei nº 7.102/1983, disciplinando os requisitos para a função da profissão de vigilante, impõe a idade mínima de 21 anos para tais trabalhadores.

Registre-se que, embora o inciso IV do art. 16 da Lei 7.102/1983 preveja que o exercício da atividade de vigilante contemple aprovação em curso de formação específico (Lei nº 7.1202/1983, art. 16, IV), tal condição não se confunde com a habilitação profissional de nível técnico de que trata o § 1º do art. 10 do Decreto nº 5.598/2005, posto que a referida habilitação é obtida por meio de curso técnico de nível médio, distinta, portanto, do curso de formação de vigilante mencionado na Lei nº 7.102/1983. Assim sendo, a exigência do inciso IV do art. 16 não encontra óbice no § 1º do Decreto nº 5.598/2005.

Nesse cenário, não vislumbro guarida para a manutenção da decisão de origem para que os aprendizes sejam contratados, essencialmente, na atividade-meio da empresa autora, porquanto tal restrição não encontra eco na legislação em vigor.

Com efeito, como bem pontuado no parecer ministerial, 'não é plausível limitar o percentual de que trata o art. 429 da CLT ao número de trabalhadores inseridos na atividade meio da recorrida' (ID c54c01, pág. 2), merecendo reparos a decisão de primeiro grau para que seja excluída da condenação a limitação da contratação dos aprendizes à atividade-meio da empresa autora, observado, por óbvio, que a contratação na atividade-fim observe, para tanto, a limitação dos aprendizes àqueles enquadrados na faixa etária entre 21 e 24 anos.

Neste sentido tem trilhado a jurisprudência do TST:

RECURSO DE REVISTA. MENOR APRENDIZ. COTA MÍNIMA. SERVIÇO DE VIGILÂNCIA. Na linha da jurisprudência iterativa deste Tribunal Superior, é possível a contratação de jovens aprendizes na função de segurança privada, desde que observada a idade mínima de 21 anos (art. 16, II, da Lei nº 7.102/83), como assinalado no acórdão recorrido. Embora o art. 10, § 1º, do Decreto nº 5.598/2005 impeça a aprendizagem em funções que demandam habilitação em curso técnico ou em nível médio, esta Corte tem se posicionado 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. Precedentes. Recurso de revista de que não se conhece (TST, 1ª T., RR 419-13.2010.5.11.0010, WALMIR, j. 8/3/2017, DEJT 10/3/2017).

CONTRATAÇÃO DE MENOR APRENDIZ. ATIVIDADE DE SEGURANÇA E VIGILÂNCIA. POSSIBILIDADE. NÃO PROVIMENTO. As empresas que prestam serviços de vigilância e segurança, previstos no artigo 10 da Lei nº 7.102/83, estão obrigadas a contratarem menores aprendizes, por força do disposto no artigo 429 da CLT, devendo-se apenas observar a idade mínima de 21 anos, em face da limitação contida em seu artigo 16, II, para o desempenho dessas funções. Precedentes. Incidência da Súmula nº 333 e do artigo 896, § 7º, da CLT. Agravo de instrumento que se nega provimento (TST, 5ª T., AIRR 1307-21.2012.5.03.0111, CAPUTO, j. 24/8/2016, DEJT 26/8/2016) RECURSOS DE REVISTA DA UNIÃO (PGU) E DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO - CONTRATO DE APRENDIZAGEM - EMPRESA DE VIGILÂNCIA E SEGURANÇA - ATIVIDADE DE RISCO - EXIGÊNCIA DE CONTRATAÇÃO. 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 do art. 10, § 2º, do Decreto nº 5.598/2005, 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 nº 7.102/83), para a qual se exige a idade mínima de 21 anos (art. 16, II, da Lei nº 7.102/83), está limitada aos aprendizes maiores de 21 anos e menores de 24 anos. Recursos de revista conhecidos e providos (TST, 7ª T., RR 580- 21.2010.5.14.0404, PHILIPPE, j. 2/12/2014, DEJT 5/12/2014).

RECURSO DE REVISTA. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. ATIVIDADE DE RISCO. 1. O contrato de aprendizagem é um contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, no qual o empregador se compromete a garantir ao adolescente/jovem (aprendiz), com idade entre 14 e 24 anos, uma formação técnico-profissional metódica, compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico (art. 428 da CLT). 2. De acordo com o art. 429 da CLT, os estabelecimentos de qualquer natureza, que tenham pelo menos 7 (sete) empregados, são obrigados a contratar aprendizes, de acordo com o percentual ali exigido. 3. Por meio de uma interpretação finalístico-teleológica da legislação trabalhista, mormente no que se refere ao capítulo previsto na CLT, verifica-se que a preocupação maior do legislador é garantir sua inserção no mercado de trabalho em condições adequadas ao seu desenvolvimento saudável, devendo-se averiguar as atividades que serão desenvolvidas pelo menor aprendiz, a fim de evitar o labor em circunstâncias impróprias e em locais que coloquem em risco sua saúde e integridade física. 4. Assim, não se permite a contratação de menores de 18 anos, para exercer atividades em áreas de risco, nos termos do art. 405, I, da CLT, c/c arts. 428 e 429 da CLT. 5. Contudo, 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, sob pena de fazer letra morta a lei. 6. Entenda-se que aos menores de 18 anos é garantida a contratação como aprendiz aos quadros administrativos da empresa. 7. Portanto, tratando-se de empresa, cuja atividade prevalecente caracteriza-se como de risco, é certo concluir-se que não se justifica a contratação de menor de idade para atuar em áreas de risco, o que não afasta sua obrigação de contratar aprendizes. 8. O art. 16, II, da Lei nº 7.102/83, prevê a idade mínima de 21 anos para o trabalho nas empresas de transporte de

valores e vigilância. Logo, no caso dos autos, nada impede a contratação de aprendizes entre 21 e 24 anos na área-fim. 9. Recurso de revista a que se dá provimento (TST, 6ª T., RR 641-12.2011.5.11.0053, KÁTIA, DEJT 10/10/2014).

Incólumes os dispositivos legais e jurisprudenciais indigitados, inclusive a Súmula Vinculante 10" (TRT 10ª Região, 3ª Turma, RO 0001349-97.2016.5.10.0802, Rel. Juiz Antonio Umberto de Souza Júnior, julgado em 26/4/2017, publicado no DEJT em 12/5/2017).

Nesse sentido:

“RECURSO DE REVISTA. MENOR APRENDIZ. COTA MÍNIMA. SERVIÇO DE VIGILÂNCIA. Na linha da jurisprudência iterativa deste Tribunal Superior, é possível a contratação de jovens aprendizes na função de segurança privada, desde que observada a idade mínima de 21 anos (art. 16, II, da Lei nº 7.102/83), como assinalado no acórdão recorrido. Embora o art. 10, § 1º, do Decreto nº 5.598/2005 impeça a aprendizagem em funções que demandam habilitação em curso técnico ou em nível médio, esta Corte tem se posicionado 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. Precedentes. Recurso de revista de que não se conhece” (TST, 1ª Turma, RR 0000419-13.2010.5.11.0010, Rel. Min. Waldir Oliveira da Costa, julgado em 8/3/2017, publicado no DEJT em 10/3/2017).

Assim, nego provimento ao recurso.

## DANO MORAL E MATERIAL COLETIVOS

O Juízo a quo condenou a demandada ao pagamento de:

“- indenização por dano moral coletivo no montante de R\$500.000,00 (quinhentos mil reais), em favor do FUNDO DOS DIREITOS DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE DO DISTRITO FEDERAL;

- indenização material/patrimonial de R\$1.204,16 (cálculo de fls. 136/138 não impugnado especificamente pela parte reclamada), por aprendiz não contratado, a partir do ajuizamento da presente ação a partir de 07/07/2022 até o cumprimento, considerados os parâmetros de base de cálculo da fundamentação para se calcular a cota mínima de 5% de aprendizes, mês a mês, a partir de 07/07/2022 até o cumprimento, pela parte reclamada, da cota mínima determinada nesta sentença, em favor do FUNDO DOS DIREITOS DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE DO DISTRITO FEDERAL, instituição compatível com a indicação de beneficiários feita pela parte autora na inicial. Prejudicados outros beneficiários potenciais.

O valor das multas coercitivas eventualmente incidentes reverterá, da mesma forma, em favor do FUNDO DOS DIREITOS DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE DO DISTRITO FEDERAL. Prejudicados outros beneficiários potenciais.” (fls. 562/563).

Recorre a demandada para que os valores das indenizações fixadas na origem sejam reduzidos, sob o argumento de que multa tão vultosa restaria por prejudicar os demais empregados não envolvidos na lide.

Pois bem.

Quanto ao valor da indenização por danos morais coletivos, doutrina e jurisprudência têm sedimentado que a fixação do quantum compensatório a ser arbitrado na reparação de dano moral deve ficar ao livre e prudente arbítrio do magistrado, único legitimado a aferir, a partir de seu convencimento, a extensão da lesão e o valor cabível que a ela corresponda.

O ponto de partida para que o juiz proceda à avaliação do dano moral, ou seja, estime o quantum reparatório, há de ser, se presente, o valor pedido pelo autor. Num segundo instante, caberia a intervenção do juiz, que passaria a apreciar se o valor pretendido ajusta-se à situação posta em julgamento, a compreender as circunstâncias do caso, a gravidade do dano, a situação da pessoa que lesa, a condição do lesado, preponderando, como orientação central, a ideia de sanção do ofensor, como forma de obstar a reiteração de casos futuros (BITTAR, Carlos Alberto. A Reparação do dano moral. Rio de Janeiro: Forense, p. 89).

Feitas tais considerações, mantenho o valor do dano moral fixado na origem, por considerar perfeitamente razoável para compensar a omissão patronal e inibir o descumprimento da norma.

Quanto ao dano material, do mesmo modo, tenho por razoável o valor fixado pelo juízo de origem, uma vez incontroverso que a cada aprendiz não contratado, seguiu-se um proveito econômico em favor da demandada, de R\$ 1.204,16 (mil duzentos e quatro reais e dezesseis centavos), valor não impugnado pela ré, já observada a cota mínima de 5% sobre o total de empregados da parte demandada, de 6.435 funcionários, como por ela admitido às fls. 179.

Assim, após considerar todos os detalhes do caso concreto e com base em precedentes desta egrégia Turma, nego provimento ao recurso da demandada.

## CONCLUSÃO

Pelo exposto, conheço do recurso da ré. No mérito, nego provimento. Tudo nos termos da fundamentação.

Mantenho o valor da condenação.

É o meu voto.

Por tais fundamentos,

#### ACÓRDÃO

ACORDAM os Desembargadores desta Egrégia Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, em sessão turmária, à vista do contido na respectiva certidão de julgamento, conhecer do recurso da ré, aprovar o relatório, e, no mérito, negar-lhe provimento. Tudo nos termos do voto do Desembargador Relator.

Ementa aprovada.

Brasília (DF), (data do julgamento).

Julgamento ocorrido à unanimidade de votos, estando presentes os Desembargadores Pedro Luís Vicentin Foltran (Presidente), Brasilino Santos Ramos, José Leone Cordeiro Leite e Cilene Ferreira Amaro Santos; e o Juiz Convocado Augusto César Alves de Souza Barreto. Representando o M. P. T. o Procurador Regional do Trabalho Adélio Justino Lucas.