



**PROCESSO n.º 0001379-25.2022.5.10.0802 - RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA (1009)**

---

**RELATOR(A):** JUIZ CONVOCADO ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JÚNIOR

**RECORRENTE:** U. F. A. T.

**PROCURADOR:** CARLOS EDUARDO LAMBOGLIA CAVALCANTI FILHO

**RECORRIDA:** R. S. E. V. L.

**ADVOGADA:** KELLEN PYLES PEREIRA

**ADVOGADA:** LUDMYLLA LEAL RIOS

**ORIGEM:** 2ª VARA DO TRABALHO DE PALMAS-TO

**CLASSE ORIGINÁRIA:** Ação Trabalhista Ordinária (JUIZ DANIEL IZIDORO CALABRÓ QUEIROGA)  
AUSJ/1

## EMENTA

APRENDIZ. DIREITO FUNDAMENTAL À PROFISSIONALIZAÇÃO. EMPRESA DE VIGILÂNCIA E SEGURANÇA. ATIVIDADE DE RISCO. EXIGÊNCIA DE CONTRATAÇÃO. LIMITAÇÃO À IDADE. O art. 429 da CLT dispõe acerca da obrigatoriedade dos estabelecimentos de qualquer natureza de empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes no equivalente entre 5% e 15% dos trabalhadores existentes no estabelecimento, nas funções que demandem formação profissional. A conjugação dos dispositivos que regem o tema não restringe a contratação de jovens aprendizes à função de segurança privada, desde que observada a idade mínima de 21 anos. Ademais, não exigindo a função de vigilante formação escolar de nível médio ou superior, tais profissionais devem ser considerados na base de cálculo da cota de aprendizes, podendo ser contratados aprendizes até 21 anos incompletos para o exercício de outras atividades fora da segurança privada pessoal e patrimonial. Precedentes. Compreensão que se harmoniza com o princípio da proteção integral de crianças, adolescentes e jovens, estatuído no artigo 227 da Constituição Federal, no qual se insere o direito fundamental à profissionalização e, como tal, imune à restrição ou mitigação em sede coletiva. Afirmação da validade formal e material do auto de infração cuja nulidade se pretende.

Recurso conhecido e provido.

Trata-se de recurso ordinário contra decisão do Excelentíssimo Juiz Daniel Izidoro Calabro Queiroga, da 2ª Vara do Trabalho de Palmas/TO, que julgou procedentes os pedidos para anular o auto de infração nº 022.340.017-3 e seus efeitos (fls. 116/118).

Recorre a União, defendendo a validade do auto de infração por descumprida a obrigatoriedade de contratação de aprendizes prevista no artigo 429 da CLT (fls. 121/137).

Contrarrazões da requerente às fls. 140/153.

O Ministério Público do Trabalho, em parecer da lavra do Excelentíssimo Procurador Alessandro Santos de Miranda opinou pelo conhecimento e provimento do recurso (fls. 162/165).

## FUNDAMENTAÇÃO

### I - ADMISSIBILIDADE

O recurso da requerida, União Federal, é próprio e tempestivo. Há sucumbência e a recorrente é isenta de preparo.

Ressalto que a parte autora atribuiu à causa o valor de R\$ 1.000,00 (hum mil reais), importância que permaneceu inalterada ao longo do iter processual.

Como se sabe, as causas cujo valor não exceda o dobro do salário mínimo legal no momento de seu ajuizamento, caso presente, são, em regra, de exclusiva alçada das Varas do Trabalho, não comportando recurso para esfera revisora senão em matéria de índole constitucional (Lei nº 5.584/1970, art. 2º).

No caso concreto, a questão envolve a obrigatoriedade do cumprimento das denominadas cotas de aprendizes, disciplinada no artigo 429 da CLT. Referida previsão, por sua vez, tem amparo nas disposições dos artigos 6º, 170 e 227 da Constituição Federal, expressamente invocados pela recorrente em suas razões recursais, abrindo espaço, portanto, para a excepcional admissão do recurso ordinário.

Portanto, ainda que se trate de apelo contra sentença trabalhista cujo valor da causa não

ultrapassa o dobro do salário mínimo legal, sua admissibilidade encontra amparo na quaestio juris devolvida, dotada de estatura constitucional.

Assim, presentes os pressupostos de admissibilidade no recurso ordinário, dele conheço.

## II - MÉRITO

### **MENOR APRENDIZ. EMPRESA DE SEGURANÇA. ATIVIDADE DE RISCO. EXIGÊNCIA DE CONTRATAÇÃO. LIMITAÇÃO À IDADE**

A autora afirma, em sua inicial, ter recebido autuação da Superintendência Regional do Trabalho no Tocantins, auto nº 22.340.017-3, em razão da inobservância da cota de aprendizes prevista no artigo 429 da CLT.

Sustenta que, inobstante a previsão legal, a quase totalidade de seus empregados atua como vigilantes armados, o que, pela periculosidade, não se coaduna com a figura do jovem aprendiz. Aduz que o manuseio de armas de fogo é próprio da atividade, sendo que a lei de regência exige idade mínima de 21 (vinte um) anos, além da aprovação em curso de formação e outras exigências, incompatíveis com o artigo 403 do ECA.

Nesse cenário, sustenta a inadequação do contrato de aprendizagem com a atividade de risco exercida pela empresa, requerendo a nulidade do auto de infração e qualquer multa dele decorrente. O juízo a quo deferiu a liminar pleiteada (fls. 100/101).

A União, apesar de regularmente citada (fls. 106, 108 e 114), deixou transcorrer in albis o prazo legal para o oferecimento de sua contestação (fl. 115).

Como relatado, a sentença julgou procedentes os pedidos nos seguintes termos:

“II-I-DA REVELIA E DA CONFISSÃO FICTA DO (A) RÉU (RÉ).

Devidamente notificada/citada para apresentar defesa, a ré manteve inerte, conforme registra certidão nos autos, razão pela qual a declaro revel e confessa quanto à matéria fática.

II-II-DA (IN)VALIDADE DO (S) AUTO (S) DE INFRAÇÃO LAVRADO (S) EM DESFAVOR DO (A) AUTOR (A) E SUAS CONSEQUÊNCIAS.

A revelia do (a) réu (ré) eleva a versão apresentada pelo (a) autor (a) ao patamar de verdade, ainda que processual, razão pela qual acolho a pretensão deduzida em Juízo e declaro nulo o auto de infração nº.022.340.017-3, bem assim declaro nulos todos os efeitos que deste específico auto pudessem emergir (e.g inscrição na dívida ativa e no CADIN).

II-II-DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS.

Nos termos do artigo 791-A, da CLT, defiro honorários de sucumbência no importe equivalente a 15%, percentual este fixado por critério objetivo, em todos os processos julgados por este Magistrado, porquanto deverão ser considerados os trabalhos dos advogados já realizados na fase de conhecimento e que serão realizados quando da execução do feito.

1-ao procurador do reclamante, sobre o valor líquido apurado da condenação.

III-DO DISPOSITIVO.

À luz de tais argumentos, decido.

Conheço dos pedidos do (a) autor (a), R G SEGURANÇA E VIGILÂNCIA LTDA, CNPJ Nº13.019.295/0002-70, feitos em face da ré, UNIÃO, e os julgo PROCEDENTES, para declarar nulo (s) o (s) auto (s) de infração nº.022.340.017-3, bem assim, declaro nulos todos e quaisquer efeitos que desse auto pudessem ter origem (imposição de multas, inscrição na dívida ativa, e.g.), nos termos da fundamentação supra, que passa a fazer parte integrante deste “decisum” para todos os fins de direito.

Custas, pelo (a) réu (ré), no importe de R\$20,00, calculadas sobre o valor dado à causa, R\$1.000,00, nos termos do art. 789 da CLT, de cujo recolhimento fica dispensado (a), na forma da lei.

Honorários advocatícios, nos termos do tópico II-II.

Intimem-se as partes, cabendo à ré, independentemente do , as providências necessárias trânsito em julgado da presente decisão quanto à declaração de nulidade do auto infracional lavrado em desfavor da autora, tendo em vista o quanto já decidido quando da análise da antecipação de tutela, que reconheceu a posição jurídica de vantagem da ré e o perigo da demora no atendimento de sua pretensão.

Diante do valor arbitrado à condenação, fica dispensado a remessa necessária ao duplo grau de jurisdição” (fls. 117/118).

Insurge-se a União, defendendo não haver óbice à admissão de aprendizes em razão da atividade de segurança privada prestada pela autora, mas tão somente a limitação de idade do aprendiz contratado.

Sustenta que é dever da sociedade, da família e do Estado, assegurar ao adolescente o direito à profissionalização, nos termos do caput do art. 227 da Constituição Federal, o que, a par da função social da empresa, prevista nos artigos 1º, III e IV; 3º, I; 170, caput, VII e VIII, também do texto constitucional, reclama a observância da ordem legal de contratação de aprendizes.

Passo à análise.

Esclareço que embora a parte autora tenha indicado como ato administrativo nulo o auto de infração nº 22.310.017-3, há também, conforme documentos de fls. 72/75, o auto de infração nº 22.340.015-7 sobre a mesma temática (fl. 74).

Destaco, de início, a desimportância, para a solução do caso sub judice, do reconhecido e incontroverso estado de revelia da requerida, União Federal. Embora a não apresentação de contestação no prazo assegurado em lei resulte, como efeito, a presunção juris tantum de veracidade das alegações iniciais, tal circunstância é ininvocável diante de prova em sentido antagônico ou de fatos tidos por incontroversos ou ainda em relação a matérias de direito.

No caso concreto, o não atendimento da cota legal de contratação de jovens aprendizes é fato incontroverso, admitido pela própria autora em sua petição inicial, resumindo-se a questão posta em juízo à aplicação do direito à espécie, no sentido de aferir a legitimidade, ou não, das justificativas oferecidas pela recorrida para eximir-se da obrigação legal e assim abrir espaço para a desconstituição das sanções administrativas impostas pela ré.

Posto isso, é relevante considerar, inicialmente, que a Constituição Federal de 1988, sensível ao quadro cíclico de miséria que então assolava o País, e que ainda hoje insiste em nos envergonhar como nação socialmente organizada em bases democráticas, cuidou de assegurar um amplo quadro de proteção às crianças, aos adolescentes e aos jovens.

Voltado a garantir acesso universal à educação básica, a obstar de modo veemente o trabalho precoce, a desestimular a evasão escolar e o subemprego, a Carta da República erigiu no seu artigo 227, entre outros, o direito fundamental à proteção integral e à profissionalização do adolescente e do jovem.

A par de vedar qualquer tipo de trabalho aos menores de 14 (quatorze) anos, preservando a infância e incentivando a universalidade da educação escolar, limitou à condição de aprendiz o labor entre os 14 e os 16 anos de idade, obstando aos menores de 18 anos o trabalho noturno, perigoso ou insalubre (CF, artigos 7º, XXXIII e 227, § 3º, I e III).

Para além disso, entregou não apenas ao Estado, mas igualmente à família e à sociedade como um todo, a nobilíssima missão de 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.

E, nesse feixe de proteção integral, caminham lado a lado o direito à educação e à profissionalização. Além de evitar de forma intransigente o trabalho infantil prematuro, preservando a infância das nossas crianças, tentando por um fim a um ciclo cruel de analfabetismo e subemprego, que tem origem na intolerável exploração do trabalho pueril, vislumbra-se, igualmente como essencial, a pavimentação, em paralelo, do caminho de adolescentes e jovens ao mercado de trabalho digno.

Assumem importância decisiva, para tanto, instrumentos como os contratos de estágios e de aprendizagem, que não se limitam, é preciso logo destacar, à figura do menor aprendiz, normalmente associada ao adolescente na faixa etária de 14 a 16 anos, para a qual é vedado, como visto, o trabalho ordinário.

O direito fundamental à profissionalização é mais amplo, vai além, e destina-se não apenas aos adolescentes menores, mas aos jovens adultos, possibilitando-lhes o acesso concomitante à escola e à formação profissional, em condições de alongar os estudos e ao mesmo tempo vivenciar experiências no mundo do trabalho, habilitando-os ao mercado de trabalho e à procura por ocupações e empregos dignos, um futuro melhor para si e sua família. Procuram-se edificar condições de emprestar efetividade a muitos dos fundamentos estruturantes da República Federativa do Brasil, como a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho, a construção de uma sociedade justa e solidária, a erradicação da pobreza e da marginalização, a redução das desigualdades sociais e regionais, a promoção do bem de todos, a igualdade indistinta, a proteção dos direitos sociais e a salvaguarda da infância, educação e trabalho (CF, artigos 1º, 3º, 5º e 6º).

E, como adiantado, toda essa engrenagem protetiva há de ser executada pelo Estado, pela família e pela sociedade. E nessa quadra, emerge a relevância dos fundamentos da ordem econômica, direcionados à valorização do trabalho humano e da livre iniciativa, assegurando existência digna a todos, conforme os ditames da justiça social, observados, dentre outros, a função social da propriedade, a redução das desigualdades regionais e sociais e a busca do pleno emprego (CF, art. 170).

Dá a relevância da cogente participação da iniciativa privada nesse processo de proteção e integração da juventude brasileira no mercado de trabalho, cuja porta de entrada, em muitos casos, se dá pelo denominado contrato de aprendizagem que, como adiantado, vai muito além da figura própria do menor aprendiz, alcançando o imprescindível estímulo também ao jovem estudante de inserir-se de modo eficaz e digno no mercado de trabalho.

No âmbito legal, o Estatuto da Criança e do Adolescente, em seus artigos 2º, 4º, 53, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68 e 69, fixa diretrizes para a consecução da disciplina constitucional antes mencionada para as crianças até doze anos incompletos, e para os adolescentes entre doze e dezoito anos.

A CLT, nos termos do seu artigo 428, prevê que 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, por sua vez, 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”.

Para fins da situação própria ora apreciada, o art. 10 do Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 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 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;

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 das disposições acima que a disciplina 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 aprovação em curso de formação de vigilante, realizado em estabelecimento com funcionamento autorizado (Lei nº 7.102/1983, art. 16, IV).

É certo que a área de atuação da autora é primordialmente na exploração de serviços de segurança 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.

Assim, em primeiro lugar, autorizada a contratação de aprendizes às pessoas com até 24 anos de idade e exigindo o artigo 16 da Lei nº 7.102/83 a idade mínima de 21 anos para o exercício da função de vigilante, nada obsta a contratação de aprendizes dentro de tal faixa etária (entre os 21 e 24 anos).

Em segundo lugar, não determina a lei que o percentual seja apurado por função no interior da empresa, mas sobre o total de empregados, podendo as empresas de segurança concentrar seus aprendizes menores de 21 anos em outras atividades que não as de segurança privada patrimonial e pessoal.

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. Logo, não há óbice à contratação de aprendizes, inclusive menores de 21 anos, para tais funções.

Registre-se que, embora o inciso IV do art. 16 da Lei 7.102/83 preveja que o exercício da atividade de vigilante contemple aprovação em curso de formação específico (Lei nº 7.1202/83, 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 7.102/83. 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 manutenção da decisão de origem, no sentido de simplesmente desobrigar a empresa de promover a contratação de aprendizes, menores ou não, porquanto assim não autorizam as normas de regência. E é essencial que o Estado, no exercício legítimo do seu poder de polícia, atue firmemente para garantir efetividade às regras legais aplicáveis à espécie.

Como bem pontuado no parecer ministerial, a atuação fiscalizatória afigura-se absolutamente regular, no que voltada a fazer com que a recorrida cumpra as normas que concretizam o direito à profissionalização do jovem e do adolescente, inexistindo razões para a anulação de autos de infração punidores do descumprimento da cota de aprendizes, observada, na situação específica das empresas voltadas à vigilância e segurança, como é o caso da requerente, tão somente a observância da limitação de idade, entre 21 e 24 anos, na lotação de aprendizes em função de vigilância.

Portanto, a base de cálculo a ser considerada para definição da quantidade mínima e máxima de aprendizes nas empresas há de ser o total de empregados, excluídos apenas aqueles exercentes de cargos de gestão e aqueles dos quais se exija habilitação técnica de nível de escolaridade médio ou superior.

Neste sentido:

**EMBARGOS REGIDOS PELA LEI Nº 11.496/2007. AÇÃO ANULATÓRIA DE AUTO DE INFRAÇÃO. BASE DE CÁLCULO PARA AFERIÇÃO DO NÚMERO DE APRENDIZES A SEREM CONTRATADOS. INCLUSÃO DOS VIGILANTES. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. POSSIBILIDADE. Trata-se de ação ajuizada pela reclamada em face da União, com vistas a anular auto de infração lavrado**



em decorrência da inobservância do percentual legal para a contratação de aprendizes, nos termos do artigo 429 da CLT. A Turma adotou a tese de que, mesmo em se tratando de empresa que atua na segurança privada, é possível a contratação de jovens aprendizes com idade entre 21 e 24 anos para a função de vigilante. Cinge-se a controvérsia, portanto, à possibilidade de inclusão do número de trabalhadores que ocupam o cargo de vigilante na reclamada, no cômputo da base de cálculo para aferição da quantidade de vagas a serem preenchidas por aprendizes, na forma do disposto no artigo 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'. O Decreto nº 5.598/2005, que regulamenta o tema, em seu artigo 10, § 2º, é expresso ao estabelecer que a base de cálculo para definição do número de aprendizes é composta por todas as funções existentes na empresa, sendo irrelevante se só podem ser exercidas pelos maiores de 18 anos. Registra-se que não se inserem na base de cálculo para contratação de aprendizes os cargos que exigem habilitação técnica ou de nível superior, assim como os cargos de direção, nos termos do § 1º do artigo 10 do Decreto nº 5.598/2005. Nesse aspecto, embora exista a exigência da aprovação em curso de formação específico (artigo 16, inciso IV, da Lei nº 7.102/83) para fins do exercício da profissão de vigilante, tal condição não se confunde com a 'habilitação profissional de nível técnico' de que trata o § 1º do artigo 10 do Decreto nº 5.598/2005. Isso porque a referida habilitação é obtida por meio de curso técnico de nível médio, não se confundindo com o curso de formação de vigilante mencionado na Lei nº 7.102/83. De outra sorte, destaca-se que a redação dada ao artigo 428 da CLT pela Lei nº 11.180/2005 amplia a faixa etária das pessoas que podem firmar contrato de experiência para até 24 anos de idade. **Esse fato, aliado à previsão constante artigo 16, inciso II, da Lei nº 7.102/83, de que a idade mínima para o exercício da profissão de vigilante é de 21 anos, impõe claramente a necessidade de cômputo do número desses profissionais na apuração dos montantes mínimos e máximos de vagas a serem ocupadas por aprendizes, na forma do artigo 429 da CLT, ainda que não sejam, necessariamente, menores de idade.** Precedentes. Embargos conhecidos e desprovidos (TST, SDI 1, E-RR 1888-81.2011.5.03.0075, PIMENTA, DEJT 14/6/2019).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017 . CONTRATO DE APRENDIZAGEM. CRITÉRIO DE CÁLCULO PARA O NÚMERO DE APRENDIZES A SEREM CONTRATADOS. EMPRESA DE VIGILÂNCIA. POSSIBILIDADE DE INTEGRAÇÃO NA BASE DE CÁLCULO DA COTA DE APRENDIZAGEM. **A Constituição Federal de 1988, em seu art. 227, acolheu inteiramente os fundamentos da aclamada doutrina internacional da proteção integral e prioritária da criança, do adolescente e do jovem, inaugurando, no ordenamento jurídico brasileiro, um novo paradigma de tratamento a ser destinado ao ser humano que se encontra na peculiar condição de pessoa em desenvolvimento. Dentro desta nova cultura jurídica, o art. 7º, XXXIII, da CF/88 conferiu aos menores de 16 anos o direito fundamental ao não trabalho (com o fim de preservar o seu desenvolvimento biopsicossocial), salvo na condição de aprendiz a partir dos 14 (quatorze) anos - em perfeita harmonização com o também direito fundamental à profissionalização (art. 227, caput). Constatou-se, assim, que o contrato de aprendizagem foi ressalvado pela própria Constituição (art. 7º, XXXIII; art. 227, § 3º, I), sendo tradicionalmente regulado pela CLT (arts. 428 a 433). É, na verdade, contrato empregatício, com típicos direitos trabalhistas, embora regido com certas especificidades. Segundo a lei, é pacto ajustado por escrito, pelo qual o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 anos e menor de 24 anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, comprometendo-se o aprendiz a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação (art. 428, caput, CLT, segundo redação da Lei n. 11.180/2005). Embora se trate de um pacto empregatício, no contrato de aprendizagem, a atividade laboral deve estar subordinada à dinâmica e aos fins pedagógicos, integrando-se a um processo educativo mais abrangente e, sem dúvida, predominante. No caso dos autos, a dúvida paira precisamente sobre a necessidade ou não da formação técnico-profissional metódica para o exercício das profissões de vigilante, ao ponto de legitimar a contratação de aprendizes. Pela descrição contida na CBO, pode-se constatar que as atividades de vigilantes se mostram sujeitas a ensino metódico, devendo integrar a base de cálculo da cota da aprendizagem. Julgados desta Corte Superior. **Está claro, desse modo, que os vigilantes devem compor a base de****



**cálculo da cota de aprendizagem fixada pelo art. 429 da CLT, porém observado o parâmetro etário legal de profissionais com idade mínima de 21 anos** (item II do artigo 16 da Lei nº 7.102/83). Agravo de instrumento desprovido (TST, 3ª T., AIRR 1177-75.2016.5.06.0412, GODINHO, DEJT 30/8/2019).

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, 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, 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, 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 prevaiente 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).

No mesmo sentido é a compreensão consolidada no âmbito deste Tribunal:

EMPRESA DE SEGURANÇA PRIVADA. APRENDIZ. QUOTA LEGAL. NÃO ATENDIMENTO. AUTO DE INFRAÇÃO. LEGALIDADE. Em conformidade com a Lei nº 10.097, de 19/12/2000, e com a Lei nº 11.187, de 23/9/2005, o artigo 429/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”. Tal imperativo legal se estende às empresas de vigilância e segurança privadas (TRT 10ª Reg., 1ª T., RO 0000468-68.2013.5.10.0821, DORIVAL, DEJT 6/7/2014)

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. APRENDIZ. BASE DE CÁLCULO. FIXAÇÃO. CRITÉRIOS. VIGILANTES. INCLUSÃO. A obrigatoriedade de contratação de aprendizes, na forma do art. 429 da CLT, abarca todas as funções que demandem formação profissional, independentemente de ser seu exercício vedado aos menores de dezoito anos. Para a fixação base de cálculo do número de vagas, destinadas à aprendizagem, deve ser considerada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) elaborada pelo MTE. A atividade de vigilante, por não demandar habilitação profissional de nível técnico ou superior, mas apenas aprovação em curso de formação específico (Lei nº 7.102/1983, art. 16, inciso IV), está incluída nesse rol, observada a restrição etária prevista na norma própria da categoria profissional. Precedentes (TRT 10ª Reg., 2ª T., RO 0000792- 20.2018.5.10.0001, AMÍLCAR, DEJT 15/4/2020).

MENOR APRENDIZ. EMPRESA DE SEGURANÇA. ATIVIDADE DE RISCO. EXIGÊNCIA DE CONTRATAÇÃO. LIMITAÇÃO À IDADE. O art. 429 da CLT dispõe acerca da obrigatoriedade dos estabelecimentos de qualquer natureza de empregar e matricular, nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem, número de aprendizes equivalente entre 5% e 15% dos trabalhadores existentes no estabelecimento, nas funções que demandem formação profissional. A conjugação dos dispositivos que regem o tema não restringe a contratação de jovens aprendizes na função de segurança privada, desde que observada a idade mínima de 21 anos. Recurso conhecido e parcialmente provido (TRT 10ª Reg., 3ª T., RO 0001349-97.2016.5.10.0802, UMBERTO, DEJT 15/5/2017).

Portanto, os artigos 428 e 429 da CLT, ao regrarem o contrato de aprendizagem, revelam perfeita adequação à disciplina constitucional própria e específica, no que harmonizam o direito fundamental à profissionalização, assegurada aos adolescentes e jovens pelo artigo 227 da Carta da República, ao óbice expresso de trabalho para os menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, e apenas para os maiores de 14 anos (CF, arts. 7º, XXXIII, e 227, § 3º, I).

Por outro lado, a limitação de idade ora erigida, direcionada apenas aos jovens maiores de 21 (vinte um) anos, afasta qualquer espécie de afronta aos artigos 7º, XXXIII, da CF, 193, 403 e 405 da CLT, que obstam o trabalho perigoso pelos menores de 18 (dezoito) anos, ainda que fosse válido o argumento pela exclusão dos vigilantes da autora da base de cálculo da quota mínima de aprendizes.

Desse modo, a circunstância fática incontroversa de a autora atuar fundamentalmente em atividade de risco não a desobriga de contratar aprendizes, seja porque menores de 21 anos aprendizes podem ocupar postos fora da função de segurança privada patrimonial e pessoal, seja porque os maiores aprendizes (de 21 a 24 anos) podem ser lotados na função de vigilante, respeitado o requisito previsto no art. 16, II, da Lei nº 7.102/83.

Insustentável, assim, a resistência da empresa ao cumprimento da obrigação legal, o que assegura a legitimidade formal e material à atuação fiscalizatória estatal.

Gizo, a propósito dos demais argumentos aduzidos na inicial, em ordem a também pretender justificar o descumprimento da lei, que não há prova suficiente de inexistência de jovens aprendizes disponíveis no mercado de trabalho para ocupação dos postos exigidos em lei. Com efeito, a tímida busca pública demonstrada pela parte limita-se à figura de menor aprendiz, o que supõe adolescentes menores de 18 anos (fls. 59 e 71), a revelar, pelas razões antes aduzidas, sua manifesta ineficácia. Igual contexto apresenta-se nas consultas sobre a existência de cursos para menor aprendiz na área de vigilância (fls. 38/40), sendo previsíveis as respostas negativas na espécie.

Não há prova, portanto, de que a empresa, de fato, empreendeu todos os esforços que estavam ao seu alcance para atender a legislação de regência, sequer demonstrando o oferecimento de vagas a jovens aprendizes maiores de 21 anos, o que poderia ser eficaz por meio de anúncios em jornais de grande circulação local ou mesmo mediante ampla pesquisa nos cadastros próprios, o que não restou minimamente comprovado.

Insubsistente, ainda, a previsão contida na Cláusula 15ª da CCT 2021/2022, no que busca excluir da base de cálculo dos aprendizes a serem admitidos os empregos de vigilantes, além de reduzir o percentual respectivo para ao patamar de dois por cento (fl. 86).

Como visto em linhas antecedentes, o ordenamento jurídico constitucional, legal e infralegal, conspira, unidirecionalmente, a favor da efetiva integração dos adolescentes e jovens ao mercado de trabalho, assegurando-lhes o direito fundamental à profissionalização, refletindo o contrato de aprendizagem mecanismo essencial para concretização da garantia dada pela Constituição Federal.

Daí porque norma coletiva ajustada entre sindicatos para mitigar o nível de proteção do mercado de trabalho aos aprendizes, menores de 21 anos ou não, aptos, como visto, à contratação em tal regime legal especial, mesmo para as funções de vigilantes, reduzindo artificialmente a quantidade de postos de trabalho a serem obrigatoriamente por eles ocupados, atenta contra direito absolutamente indisponível e, como tal infenso à negociação coletiva, inclusive sob a influência da ressalva contida na tese extraída do recém julgamento do Tema 1.046 da tabela de Repercussão Geral.

Toda a ampla malha normativa de inclusão social e laboral acima referida busca imprimir uma rede de proteção, apoio e integração às crianças, adolescentes e jovens, cumprindo não apenas ao Estado, mas também aos particulares, o respeito a tais normas, naquilo que se pode chamar de eficácia horizontal dos direitos fundamentais.

Afinal, se a ordem jurídica contempla direitos fundamentais, é evidente a necessária existência de deveres fundamentais correspondentes. E aqui entra não só o papel do Estado enquanto instituidor, estimulador, preservador, controlador e fiscalizador das políticas públicas de inclusão da juventude no mercado de trabalho, mas da sociedade como um todo e, especificamente do setor produtivo privado. Todos são corresponsáveis por esse esforço institucional, inclusive mediante as chamadas ações afirmativas ou discriminações positivas.

Tal estatuto jurídico sublime de proteção e inclusão de adolescentes e jovens, neste caso, por suas peculiaridades, não deixa frestas para o exercício da autonomia negocial no plano individual ou coletivo, pois compreende a gama de direitos infensos a negociação - os chamados direitos absolutamente indisponíveis, excepcionados da ampla possibilidade de adoção de normas autônomas trabalhistas, inclusive com prevalência sobre o legislado, ainda que pejorativamente que

se extrai do prestígio hierárquico desfrutado pelas convenções e acordos coletivos de trabalho (CF, art. 7º, XXVI).

Neste sentido indica eloquentemente o STF ao firmar a tese irresistivelmente vinculante ao concluir o julgamento do Tema 1.046: (Pleno, ARE 1121633, GILMAR, j. 2/6/2022):

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.

Não por outra razão, emergem as vedações constantes do incisos XXIII e XXIV do artigo 611-B da CLT.

E é no seio desse complexo e unidirecional contexto normativo que se afasta a eficácia da norma coletiva invocada a inicial, incapaz de fundar, legitimamente, a inobservância da legislação por parte da empresa recorrida.

Nesse cenário e sob qualquer ângulo que se examine a questão, é impositivo o reconhecimento da obrigatoriedade de contratação de aprendizes pela empresa demandante, no percentual previsto em lei, e da consequente adequação, formal e material, do auto de infração questionado cuja eficácia há de ser restabelecida em todos os seus termos.

Incólumes os dispositivos constitucionais e legais listados na inicial e nas contrarrazões.

Ante o exposto, conheço e dou provimento ao recurso da União para reformar a sentença recorrida e julgar improcedente a ação anulatória de auto de infração, proposta pela empresa RG Segurança e Vigilância Ltda.

Reconheço que a empresa autora está obrigada a contratar aprendizes, na forma da lei, observando-se, apenas para a atividade-fim, a limitação de admissão de jovens na faixa etária entre 21 e 24 anos, e afirmo, por conseguinte, a legalidade formal e material do auto de infração nº 22.340.017-3 e de qualquer outro juntado com a inicial, afastando a declaração de sua nulidade e dos efeitos dela decorrentes. Fica revogada a antecipação de tutela deferida na origem.

#### SUCUMBÊNCIA. INVERSÃO. ÔNUS. HONORÁRIOS

Provido o recurso da União, inverte o ônus da sucumbência, condenando a empresa autora ao pagamento de custas processuais, no importe de R\$ 20,00 (vinte reais), calculadas sobre R\$ 1.000,00 (hum mil reais), valor dado à causa.

Em razão da improcedência dos pedidos e a consequente inversão da sucumbência, também são devidos pela empresa demandante os honorários advocatícios e, tratando-se de causa de média complexidade, não há motivos para fixar a verba em percentual máximo ou mínimo, sendo razoável e proporcional o percentual de 10% (dez por cento) do valor da causa. Excluo, por outro lado, a condenação da ré ao pagamento da verba determinada na origem (fl. 117).

Considerando, porém, o modestíssimo valor dado à causa, fixo os honorários em favor dos advogados da ré em R\$ 1.000,00.

Diante do exposto, dou provimento ao recurso, para condenar a autora ao pagamento de honorários advocatícios, no importe de R\$ 1.000,00, além de afastar a condenação da ré ao pagamento da verba.

#### CONCLUSÃO

Ante o exposto, conheço do recurso ordinário da União e, no mérito, dou-lhe provimento para julgar improcedente o pedido da inicial, afastando a condenação da ré ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais e, invertendo os ônus da sucumbência, condenando a autora ao pagamento das custas, no importe de R\$ 20,00, calculadas sobre R\$ 1.000,00, valor da causa, e aos honorários advocatícios sucumbenciais no importe de R\$ 1.000,00, nos termos da fundamentação.

É como voto.

ACÓRDÃO

Por tais fundamentos,

ACORDAM os integrantes da Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, em sessão e conforme o contido na respectiva certidão de julgamento, em aprovar o relatório, conhecer do recurso ordinário da União e dar-lhe provimento, nos termos do voto do Relator. Ementa aprovada.

Brasília (DF), (data do julgamento).

**ANTONIO UMBERTO DE SOUZA JÚNIOR**

Juiz Convocado

Relator