



**0000968-80.2020.5.10.0016 - ACÓRDÃO 2.ª TURMA/2022  
(RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA)**

**RELATOR:** JUIZ LUIZ HENRIQUE MARQUES DA ROCHA

**RECORRENTE:** G&E SERVIÇOS TERCEIRIZADOS LTDA.

**ADVOGADO:** RAPHAEL FELÍCIO DE OLIVEIRA

**RECORRENTE:** MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NO DISTRITO FEDERAL

**RECORRIDAS:** AS MESMAS PARTES

**ORIGEM:** 16.ª VARA DO TRABALHO DE BRASÍLIA/DF

**EMENTA**

**DA PRELIMINAR DE INTERESSE DE AGIR.** O ajuizamento da ação civil pública, mercê do não atendimento das recomendações impostas no inquérito civil previamente ajuizado, evidencia o interesse de agir do Ministério Público do Trabalho. Preliminar rejeitada.

**DO VALOR DA MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DA OBRIGAÇÃO DE FAZER. PRINCÍPIOS DA PROPORCIONALIDADE E RAZOABILIDADE.** A multa pelo descumprimento da obrigação de fazer imposta na sentença não pode ser tão irrisória que desestimule o não cumprimento, nem tão elevada em ordem a comprometer a estabilidade financeira da atividade empresarial, devendo guardar estreita relação com os postulados da proporcionalidade e razoabilidade. No caso, a fixação da multa na ordem de R\$500,00 por aprendiz não contratado (182 ao todo) implicaria *astreinte* no importe de R\$91.000,00, por dia, caso integralmente descumprida a obrigação de fazer, cabendo, por isso, sua redução a patamar de razoabilidade e proporcionalidade, **no montante diário de R\$250,00** por aprendiz não contratado. Recurso provido.

**DA CONTRATAÇÃO DE MENOR APRENDIZ. DA AUSÊNCIA DE CUMPRIMENTO**

**DA COTA MÍNIMA POR AUSÊNCIA DE CANDIDATOS SUFICIENTES.** Existindo norma jurídica prevendo a contratação de menor aprendiz, art. 428 e seguintes da CLT, compete ao empregador diligenciar para cumprir aludida determinação legal. Ademais, se a recorrente possui em seus quadros empregados com idades entre 18 e 24 anos, trabalhando em condições mais vantajosas que se poderia oferecer ao menor aprendiz, como alegado nas razões recursais, não se mostra impeditivo à ruptura de tais contratos de trabalho, com a redução do seu quadro organizacional, e a contratação de menores aprendizes para atingir a cota determinada na sentença (cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo), considerando que a contratação de empregados naquela faixa etária não acata à legislação pertinente. **Recurso desprovido.**

**DO VALOR DA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO.** O valor da indenização por dano moral coletivo não guarda relação com o número de empregados da empresa, como pretendido pela recorrente, porque a condenação possui dupla função: pedagógica e inibitória. Assim, o valor fixado em R\$50.000,00 por dano moral coletivo não se mostra excessivo, razão pela qual o apelo não logra prosperar. **Recurso desprovido.**

**RECURSO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. PRAZO DE 90 DIAS APÓS O TRÂNSITO EM JULGADO PARA CUMPRIMENTO DA OBRIGAÇÃO DE FAZER. TUTELA IMEDIATA.** Não se mostra irrazoável o prazo de 90 dias após o trânsito em julgado, fixado na sentença recorrida, para o cumprimento de obrigação de fazer para promoção da contratação de menor aprendiz, sobretudo levando-se em consideração que a alegação de que a empresa já possui contratados com tal idade ainda que não atendam à obrigação legal, razão pela qual, o prazo deferido na r. sentença de primeiro grau mostra-se compatível com os ajustes necessários à observância legal. **Recurso adesivo desprovido.**

## RELATÓRIO

A nobre Juíza Jaeline Boso Portela de Santana Strobel, da MM. 16.<sup>a</sup> Varado Trabalho de Brasília/DF, proferiu sentença às fls. 217/235, complementada pela de fls. 259/262, por meio da qual julgou procedentes os pedidos formulados na inicial.

Inconformados, as partes recorrem da sentença. A ré apresentou recurso ordinário (fls. 266/284), buscando a reforma da sentença quanto ao deferimento dos pedidos vertidos na ação civil pública.

O Ministério Público do Trabalho, em recurso adesivo, requer exequibilidade imediata do comando sentencial que acolhera a ação civil pública, a qual determinara a contratação de menores aprendizes.

Foram apresentadas contrarrazões

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, considerando que a virtual defesa do interesse público encontra-se manifestada nas razões e contrarrazões recursais.

É o relatório.

## VOTO

## ADMISSIBILIDADE

Os recursos interpostos pelas partes são tempestivos e regulares, inclusive quanto à representação processual da ré (fl. 115).

Houve adequado preparo, observado o recolhimento das custas e do depósito recursal (fls. 288 e 289).

De igual forma, são tempestivas e regulares as contrarrazões apresentadas pelas partes.

Assim, preenchidos os demais pressupostos processuais de admissibilidade recursal, **conheço do recurso ordinário da ré, bem como daquele adesivamente ofertado pelo Ministério Público do Trabalho.** Conheço, ainda, das contrarrazões apresentadas pelas partes.

## RECURSO DA RÉ

### 1. DA AUSÊNCIA DE INTERESSE DE AGIR

Ressalta a recorrente que o Ministério Público do Trabalho não possui interesse de agir, uma vez que as providências e exigências requeridas na presente ação estavam sendo tomadas na órbita do inquérito civil 000189.2019.10.000/5, sobretudo levando-se em consideração o momento pandêmico em decorrência da Covid-19.

Ao exame.

Ora, se o MPT manejou a presente ação civil pública buscando efetividade do objeto do referido inquérito civil, por certo que o interesse de agir está presente, não havendo como se acolher a preliminar requerida pela ré.

**Rejeito.**

### 2. DO VALOR DA MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DA OBRIGAÇÃO DE FAZER. PRINCÍPIOS DA PROPORCIONALIDADE E RAZOABILIDADE

Alegando desproporcionalidade, pretende a ré que a multa imposta na sentença seja reduzida a valor razoável.

Examino.

A sentença recorrida condenou a ré ao pagamento de multa diária no valor de R\$500,00 (quinhentos reais) por aprendiz não contratado. De acordo com a recorrente, o número de aprendizes necessários é de 182 menores.

Multiplicando-se o valor da multa aplicada pelo número dos menores aprendizes que a empresa terá que efetuar a contratação, alcança-se a cifra de R\$91.000,00 (noventa e um mil reais), montante esse que, realmente, poderá acarretar comprometimento na estabilidade econômica da atividade empresarial, sobretudo porque terá que, em tese, promover a rescisão contratual de outros

empregados para atender a cota pretendida pelo MPT.

Com efeito, a multa pelo descumprimento da obrigação de fazer imposta na r. sentença não pode ser tão irrisória que desestimule o não cumprimento, nem tão elevada em ordem a comprometer as finanças da atividade empresarial notadamente considerando o delicado momento econômico vivenciado atualmente em todo mundo. A par disso, tal coima reclama guardar estreita relação com os postulados da proporcionalidade e razoabilidade.

No caso, a fixação da multa na ordem de R\$500,00 por aprendiz não contratado (182 ao todo) implicaria no valor de R\$91.000,00, caso integralmente descumprida a astreinte obrigação de fazer, cabendo, por isso, sua redução a patamar de razoabilidade e proporcionalidade.

Logo, por entender desproporcional, considerando o número de menores aprendizes a serem contratados, **dou parcial provimento ao recurso ordinário da reclamada**, determinando que a multa diária seja limitada a R\$250,00 (duzentos e cinquenta reais) por menor aprendiz não contratado.

### 3. DA CONTRATAÇÃO DE MENOR APRENDIZ. DA AUSÊNCIA DE CUMPRIMENTO DA COTA MÍNIMA POR AUSÊNCIA DE CANDIDATOS SUFICIENTES

Assinala a recorrente que possui convênio, há anos, com o Instituto Fecomércio no DF e, buscando a contratação de menores aprendizes, somente logrou contratar apenas 2, porque não aparecem mais candidatos. Por outro lado, entende que houve má aplicação dos arts. 429 da CLT, 51 e 52 do Decreto nº 9.579/18, uma vez que é empresa prestadora de serviços que assiste órgãos públicos por meio de licitação, não sendo possível atender a cota de 182 empregados na qualidade de menores aprendizes. Ademais, ressalta que já possui empregados trabalhando para si na faixa etária de 18 a 24 anos, em condições mais benéficas que os contratos de aprendizagem. Também

destaca a impossibilidade de contratação de menor aprendiz para o cargo de vigilante, considerando as exigências legais que o cargo impõe.

Examino.

Por comungar integralmente com a fundamentação exposta na sentença recorrida, transcrevo-a, na íntegra, como motivação para negar provimento ao recurso ordinário da ré:

O Autor postula, em síntese, condenações decorrentes do fato da empresa ré não observar o limite mínimo legal quanto à cota de aprendizes, conforme os arts. 428 e seguintes da CLT. Junta aos autos cópia do Inquérito Civil instaurado no âmbito da Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região (000189.2019.10.000/5).

Em sua peça de defesa a parte ré afirma inicialmente que não cumpre a cota mínima de menores aprendizes pela ausência de candidatos para as vagas ofertadas e que algumas funções estariam excluídas do cômputo daquela. Com o fito de corroborar o por ela alegado colacionou contrato de convênio com o Instituto Fecomércio DF.

Analiso.

A Constituição Cidadã de 1988 estabeleceu dentre os princípios fundamentais da República Federativa do Brasil, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, III e IV). Ainda, estabeleceu como objetivos fundantes a construção de uma sociedade livre, justa e solidária e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, I e IV).

O Título II da Constituição da República trata "Dos Direitos e

Garantias Fundamentais", aí inseridos os direitos individuais e coletivos e os direitos sociais, dentre eles o direito fundamental dos trabalhadores ao trabalho (art. 6º).

Por outro lado, a Lei Maior garantiu o direito de propriedade, mas o condicionou ao atendimento de sua função social, função esta que inclui a promoção do bem-estar social, o fornecimento da profissionalização, bem como da busca do pleno emprego, conforme art. 170, da CF.

Nessa toada, o direito à profissionalização dos aprendizes, encontra respaldo constitucional na doutrina da proteção integral e da prioridade absoluta da criança e do adolescente albergadas no art. 227 da CF/88 que dispõe, *in verbis*:

"Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e, o direito ao jovem, com absoluta prioridade 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."

A respeito do princípio da proteção integral leciona o Exmo. Juiz do Trabalho José Roberto Dantas Oliva em sua obra "O princípio da proteção integral e o trabalho da criança e do adolescente no Brasil":

"Note-se que não é uma proteção qualquer que é assegurada à criança e ao adolescente pela Constituição Federal, pelo Estatuto já referido e por outras normas (inclusive convenções internacionais ratificadas) que conferem substância ao referido princípio: é uma proteção rotulada INTEGRAL. A adjetivação, na hipótese, não é aleatória e nem despropositada.

Teve a finalidade de realçar que esse especial proteção, que tem caráter de absoluta prioridade, deve ser total, completa, cabal, envolvendo, como agentes de sua efetivação, família, sociedade e Estado.

Veja-se que referida proteção se espraia por todos os ramos do Direito. Restringindo-nos aos aspectos trabalhistas dela derivados, convém lembrar que o Direito do Trabalho, no seu todo, já é informado - e formado - a partir de pilares que se sustentam no Princípio da Proteção, uma vez que, "ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador" (PLÁ RODRIGUEZ, 1997, p. 28) (O princípio da proteção integral e o trabalho da criança e do adolescente no Brasil: com as alterações promovidas pela Lei 11.180, de 23 de setembro de 2005, que ampliou o limite de idade nos contratos de aprendizagem para 24 anos/ São Paulo: Ltr, 2006 páginas 103/104).

Necessário se faz ressaltar que o parágrafo 1º do artigo 5º da CF impõe a aplicação imediata das normas definidoras dos direitos e das garantias fundamentais sendo que, a partir da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, compete não apenas ao Poder Público, mas também aos empregadores na seara trabalhista o dever de lhes darefatividade.

No âmbito da Consolidação das Leis do Trabalho o art. 429, com a redação que lhe foi dada pela Lei nº 11.180/2005, dispõe:

"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 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) revogada;

b) revogada;

§ 1º. A - O limite fixado neste artigo não se aplica quando o empregador forentidade 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 um aprendiz."

Da leitura atenta do artigo 429 acima transcrito resta indene de dúvidas 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".

Logo, todas as empresas, independentemente do ramo em que atuem, estão obrigadas a contratar aprendizes, em número proporcional à quantidade de trabalhadores ocupantes de funções que demandem formação profissional existente em cada estabelecimento.

Nos termos do art. 52 do Decreto nº 9.579/2018 (com o mesmo teor do artigo 10 do revogado Decreto 5.598/05) devem ser incluídas na base de cálculo do número de aprendizes todas as funções que demandem formação profissional, independentemente de proibidas para menores de dezoito anos, devendo ser considerada para este fim a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), elaborada pelo

MTE.

Por oportuno e relevante, transcrevo os arts. 51 e 52 do atual decreto:

"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.

**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." (grifei)

Excluem-se, assim, ao contrário do que sustenta a Ré, apenas as funções que exijam habilitação de nível técnico ou superior, bem como os cargos de direção, gerência ou de confiança.

Feitas tais considerações, no que concerne à alegação patronal de que não cumpre a cota legal porque

inexistem candidatos à vaga, é mister registrar que a ré se limitou a colacionar contrato de convênio com um único Instituto (id. ba70b80). Ocorre que, como é sabido, e foi muito bem lançado pelo Autor na réplica apresentada, há órgãos como a Coordenação de Semiliberdade e Meio Aberto da Secretaria de Estado de Justiça do Distrito Federal e a Subsecretaria De Assistência Social do Distrito Federal, as quais facilitam a contratação de jovens egressos do sistema socioeducativo ou em cumprimento de medidas socioeducativas, jovens em cumprimento de pena no sistema prisional e jovens em situação de acolhimento institucional.

Embora a Ré tenha suscitado dificuldades na busca de candidatos interessados em preencher as vagas de aprendizes por ela oferecidas, não trouxe prova do esforço efetivo neste sentido, obrigação que lhe competia, por traduzir fato impeditivo ao direito do Autor (CPC/2015, art. 373, II, e CLT, art. 818).

Quanto aos motoristas, anoto que as atribuições de motorista inserem-se entre as ocupações previstas na Classificação Brasileira de Ocupações, sob o código 7823-05. Desse modo, tal função inclui-se na base de cálculo da cota de aprendizes.

No que diz respeito aos vigilantes, registro que a exigência contida na Lei nº 7.102 quanto à necessidade de aprovação em curso de formação específica, não constitui óbice para a contratação de aprendizes para a atividade de vigilância, porquanto esta não se confunde com a habilitação profissional por meio de curso técnico de nível médio de que dispõe o mencionado Decreto nº 9.579/2018.

Com efeito, tem-se que a única restrição que se impõe aos aprendizes contratados para a função de vigilante

diz respeito à observância da idade mínima de 21 anos, conforme prevê o inc. II do art. 16 da Lei nº 7.102/83, o que vai ao encontro da nova redação do art. 428 da CLT que ampliou a possibilidade de formalização do contrato de aprendizagem para jovens de até 24 anos.

Nesse sentido é o entendimento no âmbito do c. TST, conforme precedentes a seguir transcritos:

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOBA 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 ). Constata-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. 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 (item II do art. 16 da Lei nº 7.102/83). Agravo de instrumento desprovido" (AIRR-1177-75.2016.5.06.0412, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 30/08/2019). (grifei)

"AGRAVO DE INSTRUMENTO DA EMPRESA RÉ. LEI 13.467/2017. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. VIGILANTES. INCLUSÃO NA BASE DE CÁLCULO DA COTA DE APRENDIZAGEM. MULTA COMINATÓRIA. OBRIGAÇÃO DE FAZER. TRANSCENDÊNCIA. O processamento do recurso de revista

na vigênciada Lei 13.467/2017 exige que a causa ofereça transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica, a qual deve ser analisada de ofício e previamente pelo Relator (artigos 896-A, da CLT, 246 e 247 do RITST). Quanto à determinação de inclusão dos vigilantes na base de cálculo de apuração da cota de aprendizes, o eg. TRT decidiu que, embora o art. 16, IV, da Lei nº 7.102/1983 estabeleça como requisito para o exercício da atividade de vigilância e segurança privada, a aprovação em curso de formação específica, realizado em estabelecimento autorizado, essa condição não se confunde com a habilitação profissional obtida por meio de curso técnico de nível médio, de que trata o Decreto nº 5.598/2005, não havendo, assim, empecilho à contratação de aprendizes para a atividade de vigilância, devendo apenas ser observada a idade de 21 anos. Quanto à multa fixada para o caso de descumprimento da obrigação de fazer, o eg. TRT decidiu pela necessidade de sua imposição, no valor de R\$ 100,00 por dia, para cada aprendiz não contratado, até o limite de R\$ 20.000,00. A causa não apresenta transcendência econômica, política, social ou econômica. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento, porque não reconhecida a transcendência. 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). (grifei)

"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" (RR-419-13.2010.5.11.0010, 1ª Turma, Relator Ministro Waldir Oliveira da Costa, DEJT 10/03/2017). (grifei)

Por comungar do mesmo entendimento, peço vênia para também transcrever e adotar as razões expostas pela Exma. Juíza Vanessa Reis Brisolla quando do julgamento do feito 0000373-61.2018.5.10.0013:

"No que pertine à alegação de que o Estatuto do Desarmamento impossibilita a atividade pelo jovem menor de 25 anos, como bem ressaltado pelo Ministério Público, o art. 28 da Lei 10.826/2009 proíbe apenas a aquisição de arma de fogo por menor de 25 anos, mas não veda o porte na atividade de vigilante.

Lado outro, importante observar que o curso de formação mencionado na defesa não se confunde com

a habilitação profissional de nível técnico ou superior indicada no § 1º do art. 52 do Decreto 9.579/2018 (antigo art. 10, § 1º, do Decreto 5.598/2008), pois essa habilitação é obtida por meio de curso técnico de nível médio. Ressalto que, para o exercício do cargo de vigilante exige-se apenas o ensino médio completo, nos termos da Classificação Brasileira de Ocupações, inexistindo, portanto, o impedimento aventado pela defesa.

Destarte, é indene de dúvidas de que a ré não está desobrigada do cumprimento da cota de aprendizagem profissional, restando, assim, superadas as alegações constantes na defesa.

Ressalto, por derradeiro, também a possibilidade de se adotar, no âmbito da ré, a chamada "Aprendizagem Social", prevista atualmente pelo Decreto 9.579/2018, nos seguintes termos:

"Art. 66. 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.

§ 1º Compete ao Ministério do Trabalho definir:

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

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

§ 2º Para fins do disposto neste Capítulo, consideram-se entidades

concedentes da experiência prática do aprendiz:

I - órgãos públicos;

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

III - unidades do sistema nacional de atendimento socioeducativo.

§ 3º Firmado o termo de compromisso com o Ministério do Trabalho, 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 Compete à entidade qualificada o acompanhamento pedagógico das aulas práticas.

§ 5º A seleção dos aprendizes será realizada a partir do cadastro público de emprego, disponível no sítio eletrônico Emprega Brasil, do Ministério do Trabalho, 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 em instituição de ensino da rede pública, em nível fundamental, médio regular ou médio técnico, incluída a modalidade de Educação de Jovens e Adultos; e

VIII - jovens desempregados e com ensino fundamental ou médio concluído em instituição de ensino da 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, com vistas ao adimplemento integral da cota de aprendizagem, observados, em todas as hipóteses, os limites previstos na Seção IV do Capítulo IV do Título III da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, e a contratação do percentual mínimo no sistema regular."

Note-se que a alternativa concedida pelo Decreto visa, exatamente, possibilitar que os estabelecimentos, cujas peculiaridades da atividade ou dos locais de trabalho constituam embaraço à realização das aulas práticas, possam ministrá-las exclusivamente nas entidades qualificadas em formação técnico profissional. Trata-se de uma solução encontrada para superar os óbices ao cumprimento da cota para as empresas que possuam dificuldades em alocar aprendizes em seu próprio estabelecimento, seja por falta de ambiente propício para acolhê-los (atividades insalubres ou perigosas), seja por falta de espaço físico.

Registro que a chamada "aprendizagem social" foi originalmente prevista no Decreto 8.740, de 04/05/2016".

Assim, as atividades de vigilantes se mostram sujeitas a ensino metódico,

devendo integrar a base de cálculo da cota de aprendizagem.

Por fim, consigno que inexistente respaldo jurídico para a pretensão da ré de exclusão da função de servente base de cálculo do número de aprendizes, consoante notória jurisprudência do colendo Tribunal Superior do Trabalho abaixo transcrita:

"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 suscitação 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 executam 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" (AIRR-1309-66.2015.5.05.0034, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 14/06/2019)

Sendo assim, por todo exposto, **condeno** a ré a manter em seu quadro de empregados **em todos os seus estabelecimentos no Distrito Federal observado o contido nos dispositivos legais atinentes à aprendizagem (artigo 428 e seguintes da CLT) e legislação pertinente, número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo e quinze por cento, no máximo**, de seus empregados cujas funções, na forma da fundamentação, demandem formação profissional, dando prioridade à contratação de aprendizes entre 14 e 18 anos que estejam em situação de vulnerabilidade ou risco social, podendo a cota ser cumprida por meio da Aprendizagem Social, instituída pelo Decreto Presidencial

nº 8.740, de 04 de maio de 2016, regulada atualmente pelo Decreto presidencial nº 9.579, de 22 de novembro de 2018, **sob pena de multa diária no valor, individualmente de R\$ 500,00 (quinhentos reais) por aprendiz não contratado**, individualmente considerado, incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação, e reversível ao Fundo Distrital dos Direitos da Criança e do Adolescente, ou, ainda, a projeto social de natureza similar, a ser indicada posteriormente pelo MPT.

**Com o trânsito em julgado da sentença, a ré deverá ser intimada para, no prazo de 90 dias, cumprir a presente decisão.** (fls. 219/231, destaques no original).

Acrescento à fundamentação supra, que a recorrente poderá valer-se de outros institutos, que não só o Fecomércio/DF por ela já utilizado, a alcançar a cota imposta na sentença, cabendo citar, por exemplo, o Centro Salesiano do Adolescente Trabalhador (Cesam), tal como procedeu o Col. TST, conforme matéria disponibilizada em seu site:

Notícias do TST

TST amplia programa Adolescente-Jovem Aprendiz

25/04/22 - O Tribunal Superior do Trabalho (TST) lançou e ampliou o programa Adolescente-Jovem Aprendiz, em cerimônia realizada, nesta segunda-feira (25). A iniciativa, em parceria com o Centro Salesiano do Adolescente Trabalhador (Cesam), prevê a contratação, com carteira assinada, mediante contrato de aprendizagem, de adolescentes a partir de 14 anos e jovens de até 24 anos que tenham matrícula regular na rede pública de ensino do Distrito Federal."

Os dados atuais mostram um desemprego entre jovens de 18 a

24 anos acima de 20% no Brasil", destacou o presidente do TST, ministro Emmanoel Pereira. "Ao ampliar o programa, estamos cumprindo a função social do TST de oferecer a esse grupo a oportunidade de crescimento intelectual e pessoal, além de permitir que busquem novas oportunidades, agora sim com preparação para disputar uma vaga de emprego melhor".

### Qualificação

O programa prevê jornada de trabalho de quatro horas diárias, e o turno contrário será dedicado à frequência regular das salas de aula. Uma vez por semana, haverá palestras, no próprio Cesam, sobre temas variados, como educação financeira e liderança juvenil. O objetivo da iniciativa é justamente a capacitação, por meio da atuação em unidades do TST e em gabinetes de ministros.

Segundo o ato, pelo menos 70% das vagas devem ser destinadas a estudantes com renda familiar per capita de até dois salários mínimos. Também prevê a destinação de 10% das vagas para pessoas negras, 10% para jovens que cumpriram ou estejam cumprindo medidas socioeducativas e 5% a adolescentes com deficiência.

### Amadurecimento

Brenda de Souza Rodrigues chegou ao TST em 2013, com apenas 15 anos. Tímida, ela conta que não conseguiu falar uma palavra nos primeiros 15 dias de trabalho no gabinete do ministro Lelio Bentes Corrêa. Com o passar do tempo, conseguiu se soltar e aprendeu muito nos dois anos que passou no tribunal. "Eu e minha família morávamos de aluguel na Estrutural. Não tínhamos expectativa de mudar de vida, mas, a partir do momento em que entrei no programa, passei a sonhar, e hoje eu vejo que

muitos dos meus sonhos se tornaram realidade, como fazer a faculdade de arquitetura", relatou.

### **Capacitação**

Com 15 anos, Cláudio Santos começou a trabalhar na Coordenadoria de Rádio e TV (CRTV). Curioso, foi aprendendo as particularidades do trabalho da comunicação e resolveu, ao concluir seu período de aprendizagem, fazer um curso técnico na área de audiovisual. Tempos depois, voltou a atuar no tribunal, dessa vez como prestador de serviços, acompanhando os julgamentos das Turmas.

"Até entrar aqui no TST, eu não imaginava ter um futuro, uma profissão e minha casa própria. Tudo isso eu consegui por conta dessa oportunidade de estudar e me qualificar", destacou, ao contar que conseguiu uma bolsa de estudos e já concluiu o curso de Direito.

### **Oportunidade**

"É um momento em que a juventude está precisando de oportunidade, e o TST vem, mais uma vez, dar chance a ela de ter a experiência do primeiro emprego formal, aliada ao ensino regular na escola. O Tribunal é um exemplo para os demais órgãos", enfatizou Tatiana Furtado, gerente socioeducativa e pastoral do Cesam.

### **Vanguarda**

De acordo com o ministro Lelio Bentes Corrêa, o programa Adolescente-Jovem Aprendiz coloca o TST na vanguarda das instituições públicas brasileiras. "O que se faz dentro desse programa é política pública que permite que esses jovens reconquistem o direito de sonhar", finalizou. (<https://www.tst.jus.br/web/guest/-/tst-amplia-programaadolescente-jovem-aprendiz>).

Desse modo, a singela alegação da recorrente de que não logra contratação de menor aprendiz não merece acolhida.

A recorrente também poderá socorrer-se da sugestão levada a efeito na exordial, firmando convênio com a COORDENAÇÃO DE SEMILIBERDADE E MEIO ABERTO da Secretaria de Estado de Justiça do Distrito Federal em ordem a reintroduzir no serviço terceirizado de órgãos públicos os menores infratores que estão em fase de reabilitação, bem como com a SUBSECRETARIA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL DO DISTRITO FEDERAL em ordem a alcançar a cota de menores aprendizes.

Por fim, para que não se alegue omissão, importante ressaltar que a declaração de que a recorrente possui em seus quadros empregados com idades entre 18 e 24 anos, trabalhando em condições mais vantajosas que se poderia ofertar ao menor aprendiz, não se mostra impeditivo à ruptura de tais contratos de trabalho, com a redução do seu quadro organizacional, e a contratação de menores aprendizes para a atingir a cota determinada na sentença (cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo), considerando que a contratação de empregados naquela faixa etária não atende à legislação de regência.

Logo, **nego provimento ao recurso ordinário.**

### **4. DA CONDENAÇÃO EM INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO**

Amparando-se em precedente do Col. TST, a sentença acolhera o pedido de indenização por dano moral coletivo, ressaltando na fração de interesse o seguinte:

Assim, considerando a gravidade da conduta praticada pela ré, a extensão do dano no âmbito da coletividade e a função preventivo-pedagógica da medida, com fulcro nos artigos 5º, incisos V e X e 129, incisos III, da Constituição da República; 6º, VI e VII, 90, 110 e 117 do CDC e 1º da Lei nº 7.347/85, bem com fundamento nos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, julgo procedente

o pedido de indenização por dano moral coletivo que ora arbitro no importe de R\$50.000,00 (cinquenta mil reais), valor que será revertido ao Fundo Distrital dos Direitos da Criança e do Adolescente ou a outro fundo compatível com a finalidade deste, em conformidade com o disposto no art. 5º, § 6º e art. 13 da Lei nº 7.347/85, ou, ainda, destinada a instituição pública ou privada de interesse público ou social, a projeto social ou convertida em doação de bens materiais a uma instituição de caridade, a ser indicada oportunamente pelo Ministério Público do Trabalho. (fl. 234).

Em suas razões recursais, a recorrente apresenta julgados em que empresa com mais de 570 mil empregados é condenada a indenização por dano moral coletivo no valor de R\$50.000,00, bem como do Eg. Regional mantendo a condenação em dano moral coletivo no patamar de R\$50.000,00 para empresa que possuía 6 mil empregados, montante esse muito superior ao número de empregados da ré. Relata ser empresa do ramo de terceirização e que vem passando por severas dificuldades em meio à crise que vem assolando o país. Diante disso, requer a redução do valor da condenação em patamar razoável e proporcional ao quanto lhe for possível pagar.

Examino.

A argumentação da demandada não prospera, porquanto não é o número de empregados que determina o valor da condenação, mas sim o efeito que ela produz. Ainda e, sobretudo, os efeitos pedagógico e inibitório em ordem a evitar-se nova lesão à ordem jurídica preexistente.

Com efeito, o valor da indenização por dano moral coletivo não guarda relação com o número de empregados da empresa, como pretendido pela recorrente, porque a condenação possui dupla função: pedagógica e inibitória. Assim, o valor fixado em R\$50.000,00 por dano moral coletivo não se mostra excessivo, razão pela qual, o apelo não logra prosperar.

Logo, nego provimento ao recurso ordinário.

## **RECURSO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

### **DO PRAZO DE 90 DIAS APÓS O TRÂNSITO EM JULGADO PARA CUMPRIMENTO**

### **DA OBRIGAÇÃO DE FAZER. DA TUTELA IMEDIATA**

Sobre o tema objeto do inconformismo adesivo, assim se pronunciara a sentença recorrida:

Com o trânsito em julgado da sentença, a ré deverá ser intimada para, no prazo de 90 dias, cumprir a presente decisão.

...

Conforme se observa na sentença, constou expressamente na respectiva fundamentação o seguinte: "Com o trânsito em julgado da sentença, a ré deverá ser intimada para, no prazo de 90 dias, cumprir a presente decisão". Como se observa não houve deferimento de tutela de urgência na sentença.

Assim, presto esclarecimentos para fazer constar que, considerando a controvérsia da questão debatida nos autos e o perigo de irreversibilidade do provimento antecipado, indefiro o pedido de antecipação dos efeitos da tutela. A decisão deverá ser cumprida nos moldes do quanto constou no comando sentencial transcrito acima. (fls. 258-259).

Em suas razões recursais, insiste o MPT na exequibilidade imediata da obrigação de fazer imposta na sentença, pois entende que o prazo de 90 dias após o trânsito em julgado desvela-se por demais prolongado.

Examino.

No recurso da ré, assentei o seguinte:

... a recorrente possui em seus

quadros empregados com idades entre 18 e 24 anos, trabalhando em condições mais vantajosas que se poderia dar ao menor aprendiz, não se mostra impeditivo à ruptura de tais contratos de trabalho, com a redução do seu quadro organizacional, e a contratação de menores aprendizes para a atingir a cota determinada na sentença (cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo), considerando que a contratação de empregados naquela faixa etária não atende à legislação pertinente.

Assim, mostra-se razoável o prazo de 90 dias fixado na r. sentença de primeiro grau para a empresa adequar-se à legislação frente à decisão judicial.

#### **Nego provimento ao recurso adesivo**

#### **CONCLUSÃO**

Pelo exposto, conheço dos recursos ordinário e adesivo e, no mérito, dou parcial provimento ao recurso da reclamada e nego provimento ao recurso adesivo do MPT, nos termos da fundamentação.

#### **ACÓRDÃO**

Por tais fundamentos, ACORDAM os integrantes da Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, conforme certidão de julgamento, decidir, por unanimidade, aprovar o relatório, conhecer dos recursos ordinário e adesivo, e, no mérito, dar parcial provimento ao recurso da reclamada e negar provimento ao recurso adesivo do MPT, nos termos do voto do Juiz Relator, com ressalvas do Juiz Convocado Gilberto Augusto Leitão Martins e da Desembargadora Maria Regina Machado Guimarães. Ementa aprovada.

Brasília (DF), sala de sessões, 25 de maio de 2022.

**LUIZ HENRIQUE MARQUES DA ROCHA**

Juiz Relator