



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO  
2ª Vara do Trabalho de Manaus  
ACP 0001901-73.2017.5.11.0002  
REQUERENTE: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO  
REQUERIDO: [REDACTED]

### SENTENÇA EM AÇÃO CIVIL PÚBLICA

Aberta a audiência, na presença do Excelentíssimo Doutor ANTONIO CARLOS DUARTE DE FIGUEIREDO CAMPOS, Juiz do Trabalho Substituto designado para atuar na segunda Vara do Trabalho de Manaus, passou, após análise dos autos, a proferir a seguinte DECISÃO:

#### **I.RELATÓRIO**

Trata-se de Ação Civil Pública em que o **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** requer o cumprimento pela reclamada [REDACTED] da cota de contratação de empregados aprendizes, bem como seja condenada em indenização por danos morais coletivos no montante de R\$ 300.000,00.

Atribuiu à causa o valor de R\$ 300.000,00,

A reclamada apresentou defesa escrita, sustentando a impossibilidade da contratação de menores aprendizes nos moldes pugnados pela parte autora, em razão da natureza peculiar do trabalho ofertado pelas empresas de vigilância, que envolve inclusive manuseio de armas de fogo, pugnando pela improcedência da ação.

Foram juntados documentos por ambas as partes.

Indeferida a antecipação de tutela quanto à obrigação de contratar aprendizes nos moldes da peça inicial.

Foi dispensado o depoimento das partes. Não houve arrolamento de testemunhas. Encerrada a instrução processual.

Razões finais em memoriais.

Foram recusadas as propostas conciliatórias.

É o relatório.

## **II.FUNDAMENTAÇÃO**

### **PRELIMINAR**

#### **DA ILEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

Pugna a Empresa que este Juízo acolha a preliminar de ilegitimidade do Ministério Público do Trabalho para figurar no polo ativo da demanda.

O Ministério Público do Trabalho possui por atribuição institucional zelar pela observância dos direitos sociais insculpidos no art. 7º da Constituição da República, legitimado, portanto, para defender a ordem jurídica e os interesses sociais e individuais indisponíveis.

Assim, rejeito a preliminar de *ilegitimidade ativa ad causam* do Ministério Público do Trabalho para atuar no presente feito, reconhecendo sua atribuição institucional conferida pelo art.129, III da CF c/c art.5º da Lei nº 7.347/85.

### **NO MÉRITO**

#### **DA OBSERVÂNCIA DA COTA DE CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES E DOS DANOS MORAIS COLETIVOS**

O *Parquet* relata que em setembro de 2015 foi lavrado auto de infração nº. 20.787.160-4, tendo em vista que a empresa demonstrou possuir 08 (oito) aprendizes contratados em relação a um total de 1.427 (um mil, quatrocentos e vinte e sete) funcionários, não preenchendo, portanto, sua cota correspondente de 67 (sessenta e sete) aprendizes (ID. 6f980ac - Pág. 5).

A empresa, devidamente notificada para fins de tratativas de um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), não demonstrou interesse, afirmando que cumpria a contento a cota de aprendizes, tomando como base de cálculo somente os empregados que exerciam funções administrativas, o que justificava o baixo número de aprendizes quando comparado com o total de empregados.

A empresa, em sua contestação, informa que foi multada e autuada pela Delegacia Regional do Trabalho em razão de não ter cumprido com a cota mínima legal de aprendizes equivalente a 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, dos empregados existentes em cada estabelecimento, mesmo sem o Órgão fiscalizador atentar para as atividades de risco exercidas nas dependências desta.

Analiso.

O Contrato de Aprendizagem é um Contrato de Trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, objetivando assegurar, ao maior de 14 anos e menor de 24 anos, a formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, bastando que os mesmos estejam inscritos em um programa de aprendizagem e comprometam-se a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias à sua formação.

Com o advento da Lei nº 10.097/2000, todos os estabelecimentos passaram a ser obrigados a empregar um número de aprendizes equivalente a, no mínimo 5% e no máximo 15%, dos trabalhadores existentes, independentemente de sua natureza, cujas funções demandem formação profissional de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

O cerne da questão está na inclusão ou não da totalidade de empregados da referida empresa na contagem de trabalhadores para fins de estabelecer o correto percentual a ser preenchido por aprendizes, como prevê a lei. Excluídos os trabalhadores da área-fim, a reclamada alega cumprir fielmente à lei.

O Ministério do Trabalho, pela IN SIT 26/01, alterada pela IN SIT 26/02, determinou que, para o cálculo do número de menores aprendizes a serem contratados, deverá ser tomado o número total dos empregados que demandem formação profissional, excluindo as seguintes funções: a) desenvolvidas em ambientes que comprometam a formação moral; b) cuja presunção de insalubridade ou periculosidade, relativa ao serviço ou local de trabalho, não possa ser elidida, comprovando essa impossibilidade através de parecer circunstanciado, assinado por profissional legalmente habilitado em segurança e saúde no trabalho, que deverá ser renovado sempre que forem alteradas as condições nos locais de trabalho ou nos serviços prestados; c) que exijam habilitação profissional de nível técnico ou superior; d) cujo exercício requeira licença ou autorização vedadas para menores de dezoito anos; e) objeto de contrato de trabalho por prazo determinado, cuja vigência dependa da sazonalidade da atividade econômica; f) de direção, de gerência ou de confiança, nos termos do inciso II e do parágrafo único do art. 62 da CLT; g) desempenhada por empregados em regime de trabalho temporário instituído pela Lei n.º 6.019/73.

Considerando que há exceções para a inserção de aprendizes em determinadas funções existentes no mercado de trabalho, não é razoável nem proporcional que se tome como base de cálculo a totalidade de empregados de uma determinada empresa, sem excluir peculiaridades inerentes a cada ramo de atividade econômica. Ora, se uma empresa não pode alocar um aprendiz em uma determinada atividade devido ao seu alto grau de risco ou a alguma outra exigência legal, questiona-se por que razão deveria tal atividade ser incluída no cálculo desse percentual?

Devem ser levados em consideração os esforços da empresa na busca do cumprimento da determinação legal (demonstrado através da contratação de aprendizes no âmbito das atividades de cunho administrativo), devendo-se levar em conta as atividades por ela exercida, sob pena de se transformar a inclusão de aprendizes no mercado em um mero número a ser alcançado, sem se observar o seu fim social.

A despeito da duvidosa legalidade da Portaria do MTE nº 693, de 23/05/2017, devem ser levados em consideração outros dispositivos legais que limitam o intento da parte autora: o artigo 405 da CLT proíbe ao trabalhador menor de 18 anos o labor periculoso, característica inerente à atividade de vigilância e segurança; o artigo 16 da Lei 7.102/1993 gera, de plano, a exclusão da possibilidade da contratação de aprendizes menores de 21 anos no âmbito de empresas que prestam segurança para estabelecimentos financeiros; o Estatuto do Desarmamento (Lei 10.826/2003) veda ao cidadão comum menor de 25 anos o porte de arma de fogo, o que faz cair por terra o argumento de que existe a possibilidade de contratação de aprendizes maiores de 21 anos até 24 anos para atuar nessa atividade; os artigos 62 e 67 do Estatuto da Criança e do Adolescente preveem que a formação técnico-profissional deverá observar e garantir a frequência no ensino regular, o exercício de atividades compatíveis com o desenvolvimento do aprendiz e obedecer ao horário para o desempenho das tarefas, vedando o trabalho noturno, em condições perigosas, realizado em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social ou mesmo em horários e locais que não permitam a frequência à escola (o que tornaria impossível, por exemplo, a adoção da jornada de 12x36h em compatibilidade com as demais atividades educativas).

Mesmo que se considerasse aplicável a norma em comento aos aprendizes com idade entre 21 e 24 anos (ao arrepio da proibição contida no Estatuto do Desarmamento, como já exposto), não se vislumbra qual a diferença prática entre se estabelecer, no caso em concreto e nessa faixa etária específica, um vínculo de emprego comum ou vínculo de aprendizagem, sobretudo pelo fato de que, de qualquer forma, o potencial empregado é obrigado por lei a concluir uma formação teórica e prática específica para atuação neste ramo profissional. O intuito principal da norma restaria plenamente atendido quanto à busca por maior inclusão social e aumento da população economicamente ativa, com lastro nos princípios

constitucionais da redução das desigualdades sociais e busca do pleno emprego (art. 170, VII e VIII, da CF/88), cidadania, dignidade humana e valor social do trabalho (art. 1º, II, III e IV, da CF/88), além dos objetivos inscritos nos incisos do art. 3º da Constituição.

Sobre o disposto no art. 23-A do Decreto nº 8.740/2016, que, segundo o Autor, se dirigem "*àquelas empresas que exercem atividades cujas peculiaridades possam dificultar a realização de aulas práticas, possibilitando que as mesmas sejam ministradas exclusivamente nas entidades qualificadas em formação técnica*", o § 2º do referido art. 23-A identifica como entidades concedentes da aludida experiência prática do aprendiz: I - órgãos públicos; II - organizações da sociedade civil, nos termos do art. 2º da Lei nº 13.019, de 31 de julho de 2014; III - unidades do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo - Sinase. Não foram apontadas pelo Autor quais são essas entidades, governamentais ou do terceiro setor, que possuem capacidade técnica para implementar tal formação de aprendizes no âmbito do Estado do Amazonas.

Entendo que não seria razoável imputar à reclamada tão somente "o fiel cumprimento da lei", numa interpretação fria e literal desta, sem que sejam fornecidas opções hábeis a esse cumprimento, conduta que se espera do Órgão Ministerial quando da intenção de que seja firmado um TAC, por exemplo.

Nesse diapasão, destaco que não se identificou em que momento da fiscalização levada a cabo pela auditoria fiscal do trabalho "*o preposto da empresa foi alertado sobre o descumprimento da cota legal, todavia, disse que não era do interesse da empresa em cumprir a legislação laboral*", emitindo um juízo de valor quase de depreciativo sobre a recusa da empresa ré de cumprir as recomendações do auditor que efetuou a fiscalização em comento, recusa essa baseada na interpretação da lei que a empresa fazia naquele momento, conforme argumentado na contestação juntada aos autos no *id* 1de9559. Não obstante haja presunção de legalidade e legitimidade sobre os atos administrativos praticados pelos agentes públicos, essa presunção é relativa, cabendo ao Poder Judiciário, órgão que detém o monopólio da jurisdição, analisar tais litígios de acordo com o ordenamento jurídico e prolatar decisão adequada.

Aliás, para aqueles que entendem ultrapassada e arcaica a ideia de "monopólio da jurisdição" em face da crescente tendência mundial de democratização de solução de controvérsias, numa maior e mais ativa participação dos vários atores sociais na busca de soluções para os problemas que afligem a sociedade brasileira, destaco que não restou demonstrado nos autos que quaisquer das entidades atuantes no caso concreto (Associação Profissional dos Empregados em Empresas de Segurança, Vigilância, Transporte de Valores e Vigilância Orgânicos e Agentes de Portaria do Estado do Amazonas, Ministério do Trabalho ou a parte autora) forneceram alguma solução para que a empresa obedecesse a cota legal de aprendizes levando em

consideração a peculiaridade da atividade empresarial realizada pela ré, com os cuidados que o caso demanda, observando-se apenas a mobilização de várias entidades para fins de fazer valer uma interpretação da lei que não é adequada ao presente caso.

Há que se ter bom senso na aplicação da lei, a qual não pode ser aplicada "a ferro e fogo", desconsiderando aspectos básicos inerentes à função social pretendida pelo ato normativo que prevê a inclusão de aprendizes no mercado de trabalho bem como à realidade do mercado de trabalho regional, de inexistência de soluções implementadas pelo poder público ou por quem se proponha a auxiliá-lo nesse mister, novamente em referência ao disposto no art. 23-A, §2º, do Decreto nº 8.740/2016.

No mais, tal questão não está totalmente pacificada na jurisprudência, havendo entendimentos que ratificam a tese da inviabilidade da obrigação de preenchimento de cotas de aprendizes nesse setor empresarial:

"CONTRATO DE APRENDIZAGEM. MENOR APRENDIZ. EMPRESAS DE VIGILÂNCIA. ATIVIDADE DE RISCO. Não obstante o artigo 429 da CLT disponha que os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a contratar menores aprendizes no percentual de cinco a quinze por cento, os demais dispositivos que também tratam da matéria demonstram a preocupação do legislador em compatibilizar a exigência prevista no mencionado artigo da CLT com o local e a atividades que serão desenvolvidas pelo menor aprendiz. **É inconteste a importância que foi relegada ao adequado desenvolvimento físico, moral e psicológico do aprendiz menor de idade na realização das atividades práticas de aprendizagem, ou seja, o aplicador do direito deve nortear-se pelo afastamento do exercício de atividades inadequadas e em locais que coloquem em risco a saúde do menor aprendiz.** As empresas de segurança privada, de segurança eletrônica, de cursos de formação e transporte de valores desenvolvem atividades caracterizadas de forma, irrefutável, como de risco e, conseqüentemente, em ambientes impróprios ao convívio de menores aprendizes. Nesse contexto, é certo afirmar que não há permissão para, no caso vertente, impor a contratação de menores aprendizes." Recurso de revista não conhecido. (...)" (RR-64600-68.2006.5.10.0017, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, 8ª Turma, DEJT de 19/8/2011)". "TRT 20 - RECURSO ORDINÁRIO N. 0001887-53.2011.5.20.0001

EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. ATIVIDADE DE RISCO. EMPRESA DE VIGILÂNCIA. NÃO OBRIGATORIEDADE. MANUTENÇÃO DA SENTENÇA. **Fazendo-se uma análise sistemática do ordenamento jurídico, quanto aos dispositivos legais e constitucionais que regulam o contrato de aprendizagem,** assim como as contratações por Empresas

de Vigilância e Segurança, que, pela atividade que desempenham sujeitam seus empregados a risco, **é de se concluir** mostrar-se escoreita a Sentença que julgou procedente a presente Ação Declaratória para estabelecer **que a Autora, Empresa de Vigilância, não está obrigada a contratar menores aprendizes ou jovens aprendizes, sem que tal entendimento venha a vulnerar os artigos 428 e 429, da CLT, vindo tal entendimento, muito pelo contrário, ser uma medida protetiva a esses Empregados.** Recurso Ordinário a que se nega provimento."

"TRT-3 - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA RO 00100808120185030099 0010080- 81.2018.5.03.0099 (TRT-3)

Data de publicação: 09/05/2018

Ementa: CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES. EMPRESAS DE VIGILÂNCIA E TRANSPORTE DE VALORES. FUNÇÃO DE VIGILANTE. CÔMPUTO NO CÁLCULO DA APRENDIZAGEM. VIOLAÇÃO AOS PRINCÍPIOS DA ISONOMIA, DA LIVRE CONCORRÊNCIA E DA LEGALIDADE. Extrapola os ditames legais a previsão na Classificação Brasileira de Ocupações CBO das funções de "vigilantes e guardas de segurança" como dependentes de formação profissionalizante para apuração do número de contratados como aprendizes. Ela impõe uma obrigação para a reclamada de mesmo nível que empresas de outros setores da atividade econômica, sem levar em conta a desvantagem de limitação da base de cálculo inerente à atividade de segurança. Isto dificulta sua observância e viola os princípios da isonomia, da livre concorrência e da legalidade."

Aliás, no mesmo sentido é a decisão do EXMO. JUIZ DO TRABALHO PAULO JOSÉ OLIVEIRA DE NADAI, nos autos do processo 0000442-15.2010.5.09.0656, em que cita lições da lavra de Eduardo Gabriel Saad:

"3.1) Cota de Aprendizes. Cargos e Funções Passíveis de Aprendizagem. Diante de tudo isso, **equivoca-se aquele que insiste na alegação de que o percentual mínimo de contratação de adolescentes aprendizes de 5% (cinco por cento), previsto no art. 429, da CLT, incida sobre a totalidade dos trabalhadores de uma empresa.** Quem comete esse equívoco utiliza do argumento de que basta uma ocupação estar prevista na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) para que surja a obrigação de se contratar adolescentes-aprendizes. Busca ele espeque para seu pensamento no art. 10, do Decreto n. 5.598, de 1.12.05, verbis: "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". Ora, incide em erro crasso aquele que utiliza como fundamento esse art. 10, sem que leia o art. 9º desse mesmo decreto, olvidando-se, inclusive, do disposto na parte final do art. 429, da CLT, passando ao largo, inclusive, de que **um decreto não cria obrigações, sob pena de se violentar o princípio da legalidade**. Ora, não basta que o cargo esteja previsto na CBO para que haja necessidade de contratação do adolescente-aprendiz, mas, sim que **tal cargo previsto nesse ato administrativo seja passivo efetivamente de aprendizagem**, e não fora da norma constitucional, da CLT, do Estatuto da Criança e do Adolescente e da lei de diretrizes e bases da educação nacional. Como demonstração de que não basta estar uma ocupação presente nesse ato administrativo de 2002 do Ministério do Trabalho e emprego, que previu a CBO, para provocar o surgimento da obrigação de contratação de adolescente-aprendiz, **basta-se dizer que existem profissões nela elencadas que são incompatíveis e desaconselháveis à aprendizagem desse menor**. É o caso, por exemplo, de se pretender ministrar curso de aprendizagem de motorista de caminhão ou de automóvel a um menor de 14 a 17 anos. Também não é o fato da CBO prever a ocupação de prostituta que alguém irá, em sã consciência, pretender ministrar a uma adolescente esse tipo de profissão. Aliás, não se deve utilizar do raciocínio que será sempre a CBO o único ato administrativo ensejador do curso de aprendizagem do adolescente. É evidente que certas ocupações não constantes dela, que são criadas pela velocidade das atividades empresariais da área de informática, da área da pesquisa técnica e científica, vg, devem ser passíveis de aprendizagem. As exigências do mundo contemporâneo quanto às atividades profissionais não podem ficar atreladas, com a devida máxima vênia, ao reconhecimento simplório de estar ou não enquadrada em um ato administrativo, denominado CBO, que sofre atualizações com periodicidade muitas vezes bem elásticas. Lembre-se que a CBO vigente foi elaborada no ano de 2002! E as anteriores dataram de 1982 e 1994. Na boa doutrina pátria, essa exigência de que o percentual deve incidir sobre a totalidade do número de trabalhadores existente na empresa não encontra respaldo algum. Nesse passo, Eduardo Gabriel Saad, ao analisar o art. 429, da CLT, que trata da percentual de contratação de aprendizes adolescentes, esclarece com toda a propriedade a questão: "Revela notar que o cálculo do referido percentual é feito sobre o número dos empregados ocupantes de postos que demandem formação profissional: não é essa base de cálculo o total de empregados da empresa" (cf. fls. 157, s/ob "Curso de Direito do Trabalho", LTr Ed).

Por fim, ainda que fosse ultrapassada a questão da impossibilidade de obrigação de contratação de aprendizes nos termos já expostos (obrigação de fazer), entendo que o dano moral coletivo precisa ser comprovado, mormente quanto aos efeitos decorrentes da possível conduta ilícita da ré e sua repercussão na órbita subjetiva de algum indivíduo, pois não é todo e qualquer procedimento contrário à lei que implica, necessariamente, dano moral.

Ademais, se fosse deferida a tutela pretendida pela parte autora, no sentido de



preenchimento da cota de aprendizes que entende correta, tal provimento alcançaria, em tese, um grupo de apenas 59 indivíduos, sem que se tenha a certeza inequívoca de que a empresa alcançaria tal número de aprendizes, pois essa certeza demandaria análise de diversas variáveis como mão de obra interessada em aprender tal ofício, idade adequada, atratividade da profissão em termos salariais e de carreira, entre outros, o que acarretaria considerável diminuição do já diminuto público alcançado por tal comando judicial. Restando deveras enfraquecida a dimensão coletiva da conduta potencialmente ilícita, incabível se falar em dano moral coletivo. Nesse sentido já decidiram alguns Tribunais do Trabalho:

TRT-4 - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA RO  
0000097-42.2011.5.04.0013

Data de publicação: 25/10/2012

EMENTA: AÇÃO CIVIL PÚBLICA. LEGITIMIDADE ATIVA AD CAUSAM. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Manifesta a legitimidade ativa ad causam do Ministério Público do Trabalho, para propor ação civil pública que verse sobre contratação de aprendiz e dano moral coletivo, dada a natureza difusa e coletiva dos interesses emergentes da lide. Aplicação dos artigos 129 da Constituição Federal, 83, inciso III, da Lei Complementar 77/93 e 5º, inciso I, da Lei 7.347/85. INOBSERVÂNCIA DA CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES. DANO MORAL COLETIVO. INCOMPATIBILIDADE COM O CONCEITO DE TRANSINDIVIDUALIDADE. EXIGÊNCIA DA PROVA DO DANO. Descumprimento da legislação trabalhista (não contratação de aprendizes), por si só, não enseja ofensa ao patrimônio valorativo-moral da coletividade. Dano moral coletivo não prescinde de abalo a membros da sociedade, tampouco da presença do nexos causal - pressuposto matriz do gravame moral. A concepção da transindividualidade não se coaduna com o alcance subjetivo que a ofensa moral irradia.

TRT-3 - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA RO  
02351201300703006 0002351- 62.2013.5.03.0007 (TRT-3)

Data de publicação: 16/09/2015

Ementa: INDENIZAÇÃO POR DANOS. DANO MORAL COLETIVO. NÃO CARACTERIZADO. O dano moral coletivo é a injusta lesão a direitos e interesses metaindividuais socialmente relevantes para a coletividade (grupos, classes, categorias ou a coletividade difusamente considerada). A extrapolação habitual dos limites legais fixados para os intervalos, que atinge a esfera moral de uma dada coletividade de indivíduos, aflige-lhes a saúde e provoca degradação da qualidade de vida e enfraquecimento dos laços familiares e sociais, proporcionando-lhes os reflexos físicos e mentais decorrentes

da fadiga, a incrustar sofrimento psíquico ou mesmo físico. Todavia, na hipótese vertente, o parecer técnico da Assessoria Contábil do Ministério Público do Trabalho apurou que em um universo de aproximadamente 100 trabalhadores, uma pequena parcela foi lesada, ora em um aspecto, ora em outro, sendo razoável concluir pela inexistência de um dano moral de dimensão coletiva.

Pelas razões já expostas, **julgo totalmente improcedente** a ação, absolvendo a empresa reclamada de todos os pleitos da exordial.

### III. CONCLUSÃO

Por estes fundamentos e o mais que dos autos conste, DECIDE o JUÍZO DA 2ª VARA DO TRABALHO DE MANAUS, nos autos da AÇÃO CIVIL PÚBLICA proposta por **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** em face de [REDACTED], **REJEITAR** preliminar arguida pelo parte ré e, no mérito, **JULGAR TOTALMENTE IMPROCEDENTE** a presente ação, para o fim de absolver a reclamada de quaisquer dos pleitos da exordial. Custas no importe de R\$ 6.000,00, porém isentas de recolhimento, na forma da lei. Cientes as partes. Nada mais. bpg

MANAUS, 10 de Agosto de 2018

ANTONIO CARLOS DUARTE DE FIGUEREDO CAMPOS  
Juiz(a) do Trabalho Substituto