



PROCESSO Nº TST-AIRR-674-98.2010.5.03.0072

A C Ó R D ã O
7ª Turma
CMB/mdf

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. CONTRATO DE APRENDIZAGEM.

O Tribunal Regional registrou que a reclamada não demonstrou qualquer obstáculo que pudesse inviabilizar a contratação mínima de aprendizes, nos moldes estabelecidos em lei. Assim, para se decidir de forma contrária, ou seja, que existem tais impedimentos, uma vez que a maioria das funções exercidas pelos seus empregados não demanda formação profissional e parte é insalubre, seria necessário adentrar na prova dos autos, procedimento vedado pela Súmula nº 126 do TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento.

DANO MORAL COLETIVO. O Ministério Público do Trabalho, autorizado pela Constituição da República, em seus artigos 1º, III (dignidade da pessoa humana) e IV (valor social do trabalho), e 7º (rol de direitos dos trabalhadores, além de outros que visem à melhoria de sua condição social), bem como pela legislação infraconstitucional, detém a prerrogativa de ajuizar ação civil pública, com pedido de indenização por dano moral coletivo, por constatar violação de normas trabalhistas mínimas. Na hipótese, a empresa não observou a cota mínima para a contratação de aprendizes nos termos determinados em lei. A lesão alcança os jovens brasileiros em caráter amplo, genérico e massivo. Nesse contexto, afigura-se carreta a condenação por dano moral coletivo, segundo a exegese que se faz do art. 186 do Código Civil. Agravo de instrumento a que se nega provimento.



PROCESSO Nº TST-AIRR-674-98.2010.5.03.0072

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº **TST-AIRR-674-98.2010.5.03.0072**, em que é Agravante **LIGAS DE ALUMÍNIO S.A. - LIASA** e Agravado **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**.

A reclamada, inconformada com o despacho às 430/431, oriundo do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, que denegou seguimento ao seu recurso de revista, interpõe o presente agravo de instrumento às 435/448, sustentando que foram preenchidos os pressupostos de admissibilidade para o regular processamento daquele recurso.

Foi apresentada contraminuta às fls. 464/474 e foram oferecidas contrarrazões às fls. 456/462.

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, tendo em vista que é parte no feito.

É o relatório.

V O T O

De início, ressalto que todas as folhas citadas neste voto se referem à peça sequencial nº 1 do processo eletrônico.

CONHECIMENTO

Presentes os pressupostos de admissibilidade, conheço do agravo de instrumento.

MÉRITO

CONTRATO DE APRENDIZAGEM

Eis o teor da decisão recorrida (fls. 393/396):

“(…)

O Estatuto da Criança e do Adolescente define a aprendizagem como modalidade de formação técnico-profissional, ministrada segundo as



PROCESSO Nº TST-AIRR-674-98.2010.5.03.0072

diretrizes e bases da legislação de educação em vigor. O artigo 428, da CLT, com a nova redação concedida pela Lei n. 10.097, de 19 de dezembro de 2000, e pela Lei n. 11.180, de setembro de 2005, considera de aprendizagem o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, por meio do qual o empregador 'se compromete a assegurar ao maior de 14 e menor de 24 anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico e o aprendiz, a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação'. A formação técnico-profissional aludida neste dispositivo realiza-se por meio de atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva, desenvolvidas no ambiente de trabalho (artigo 428, § 4º, acrescentado pela Lei n. 10.097, de 2000).

Segundo o artigo 429, da CLT, com a nova redação dada pela Lei n. 10.097, de 19 de dezembro de 2000 os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular aprendizes nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem em número equivalente a 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional. O limite fixado não se aplica quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, cujo objetivo seja a educação profissional (§ 1º-A do artigo 429, da CLT, com a nova redação dada pela Lei n. 10.097, de 2000).

Tais normas são de observância obrigatória e os argumentos expostos pela impetrante não justificam seu descumprimento.

Ressalte-se, primeiramente, que, em caso de insuficiência dos cursos ministrados pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem ou incompatibilidade de datas, a demanda pode ser suprida por Escolas Técnicas de Educação ou por entidades sem fins lucrativos que objetivem a assistência ao adolescente e à educação profissional. É o que autoriza o artigo 430, da CLT. Sustentamos, com base na nova redação do art. 431 da CLT, que o aprendizado poderá ocorrer ainda na própria empresa, sob a supervisão dos serviços nacionais de aprendizagem, desde que atendidas as exigências do programa correspondente. Concordam com tal posicionamento Sérgio Pinto Martins (Direito do Trabalho. 20. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2004, p. 622) e João de Lima Teixeira Filho (*Instituições de Direito do Trabalho*. V. II. São Paulo: LTr, 2003).

A partir dessas constatações, não há prova de qualquer fato que pudesse inviabilizar o cumprimento da lei. Como já ressaltado, nos termos do § 4º, do artigo 428, da CLT, a formação técnico-profissional caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho. Não se exige, portanto, que o aprendiz esteja inserido no processo produtivo principal do empregador, pois é sempre possível identificar atividades que, alheias ao objeto da empresa, componham o quadro geral de funções e sejam adequadas a propiciar formação profissional, qualificando a



PROCESSO Nº TST-AIRR-674-98.2010.5.03.0072

mão-de-obra de jovens e habilitando-os ao mercado de trabalho. É o caso, por exemplo, das atividades administrativas.

No tocante ao cálculo da cota de contratação de aprendizes, como já exposto, o artigo 429, da CLT impõe que todos os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a contratar aprendizes em percentuais que variam de 5% a 15%, conforme o número de trabalhadores do estabelecimento. O artigo 10º do Decreto 5.598/2005 estabelece que o aprendiz deve desempenhar funções que demandem formação profissional, considerando a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, ficando excluídas as funções que exigem formação técnica ou superior e os cargos de direção, gerência ou confiança.

Conforme documentação juntada pela reclamada às f. 115/118, a empresa possui 660 (seiscentos e sessenta) empregados. A reclamada pretende excluir 508 funções para o cálculo da cota de aprendizes estabelecida pela Lei n. 10.097/2000, na forma discriminada na planilha de f. 119. Além dos cargos que exijam formação técnica ou superior, bem como aqueles de direção, gerência e confiança, a empresa pretendia incluir as funções vedadas a menores de 18 anos e que envolvam risco.

Não vejo como acatar todas as exclusões pretendidas pela empresa, exceção feita às funções expressamente mencionadas no artigo 10 do Decreto 5.598/2005, *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.

§ 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.

Como se vê, inexistente fundamento que permita a exclusão das funções proibidas para menores de dezoito anos, tal como pretendia a empresa. Logo, é evidente o equívoco da reclamada na apuração da cota de contratação.

Lembre-se que a lei não estabelece relação direta entre as funções existentes na empresa e a contratação de aprendizes para todas elas, mas apenas prevê o preenchimento de determinado percentual sobre o total de empregados. Comungo, portanto, do entendimento de primeira instância que julgou procedente o pedido para condenar a reclamada a proceder, de imediato, à contratação e matrícula de aprendizes no percentual mínimo de 5% do número de trabalhadores cujas funções demandem formação profissional, conforme artigo 429, da CLT. Ademais, a exclusão das funções aludidas no § 1º do artigo 10 do Decreto 5.598/2005 já foi expressamente autorizada na sentença, como se nota de f. 318, donde se conclui que a



PROCESSO Nº TST-AIRR-674-98.2010.5.03.0072

apuração da cota levará em conta todas as diretrizes fixadas nas normas aplicáveis à espécie.

Os documentos juntados às f. 44/86 e 113 revelam a existência de diversos cursos compatíveis com a atividade-fim da ré, os quais são ministrados pelo SENAI. Eventual incompatibilidade entre a data de início dos cursos com a finalização do processo seletivo dos aprendizes dentro da empresa, não dispensa a ré de cumprir a cota de contratação fixada pelo artigo 429 da CLT. A declaração de f. 113 mostra que o curso oferecido pelo SENAI (Instalação Elétrica Industrial) tem duração de um ano. Logo, era perfeitamente viável a contratação ao longo de tal interregno, o que efetivamente ocorreu, como se nota dos documentos de f. 120/219, os quais confirmam a admissão de aprendizes.

E nem se diga que o simples fato de a ré ter efetivamente contratado aprendizes conduziria à improcedência do pedido posto na inicial. Ora, a presente ação foi ajuizada em 02/07/2010 e as contratações somente foram efetuadas a partir de agosto do mesmo ano, ou seja, após a propositura da demanda. Tal circunstância bem demonstra que a reclamada insistia em deixar de cumprir a lei, sendo tal aspecto suficiente para sustentar a condenação. Deve ser ressaltado que, à luz do provimento jurisdicional, a empresa está, sim, obrigada a manter os contratos com aprendizes de forma permanente, sob pena de arcar com as cominações já fixadas na sentença. Após o término dos contratos já demonstrados, os aprendizes hão de ser substituídos por novos estudantes e assim sucessivamente. E nem se diga que a contratação de aprendizes teve lugar após o ajuizamento da ação, em virtude da demora no processo de seleção. Como se nota de f. 28, o procedimento investigatório teve início em junho de 2009, ou seja, um ano antes da propositura da presente demanda, e desde aquela época a reclamada demonstrava a intenção de descumprir a obrigação legal de contratar o número mínimo de aprendizes.

Nada a prover.”

No recurso de revista, a reclamada alegou (fls. 408/416) que não está obrigada a cumprir a contratação mínima de aprendizes porque a maioria das funções exercidas por seus empregados não necessita de formação profissionalizante e que, ainda, grande parte das atividades exercidas na empresa é insalubre (trabalho realizado nos altos fornos), sendo proibida a sua realização por aprendizes. Apontou violação dos artigos 428, § 4º, e 429 da CLT. Transcreveu aresto para o confronto de teses.

Os artigos 428, § 4º e 429, ambos da CLT, respectivamente, estabelecem:



PROCESSO Nº TST-AIRR-674-98.2010.5.03.0072

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

(...)

§ 4º A formação técnico-profissional a que se refere o caput deste artigo caracteriza-se por atividades técnicas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva, desenvolvidas no ambiente de trabalho.”

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

O Tribunal Regional registrou que a reclamada não demonstrou qualquer obstáculo que pudesse inviabilizar a contratação mínima de aprendizes, nos moldes estabelecidos em lei. Assim, para se decidir de forma contrária, ou seja, que existem tais impedimentos, uma vez que a maioria das funções exercidas pelos seus empregados não demanda formação profissional e parte das atividades é insalubre, seria necessário adentrar na prova dos autos, procedimento vedado, ante o disposto na Súmula nº 126 do TST. Ilesos os artigos 428, § 4º, e 429 da CLT.

O aresto apontado é oriundo de Turma desta Corte, o que esbarra no óbice do art. 896, “a”, da CLT.

Nego provimento.

DANO MORAL

A Corte Regional analisou o tema com a seguinte fundamentação (fls. 397/398):

“(…)

Como ensina o Professor e Procurador Regional do Ministério Público do Trabalho, Xisto Tiago de Medeiros Neto, ‘o dano moral coletivo



PROCESSO N° TST-AIRR-674-98.2010.5.03.0072

corresponde à lesão injusta e intolerável a interesses ou direitos titularizados pela coletividade (considerada em seu todo ou em qualquer de suas expressões - grupos, classes ou categorias de pessoas), os quais possuem natureza extrapatrimonial, refletindo valores e bens fundamentais para a sociedade' (Dano Moral Coletivo. São Paulo: LTr, 2.ed., p. 137).

Nessa seara, o dano moral dissocia-se da ideia de dor psíquica, própria da pessoa física, direcionando-se para valores compartilhados socialmente que traduzam natureza coletiva. O reconhecimento do dano moral coletivo (e a possibilidade de sua reparação) tem respaldo constitucional (art. 5º, X, da Constituição Federal) e é tutelado pela Lei 6.938/1981, da Política Nacional do Meio Ambiente, pela Lei 8.078/1990, do Código de Defesa do Consumidor e pela Lei 7.347/1985, da Ação Civil Pública. Nesse contexto, revela-se plausível a reparação deferida pelo dano causado à coletividade como um todo.

Explica o ilustre Professor e Procurador do Trabalho que 'toda vez em que se vislumbra o ferimento a interesse não patrimonial, do qual titular uma determinada coletividade (em maior ou menor extensão), configurar-se-á dano passível de reparação, sob a forma adequada a esta realidade jurídica peculiar aos direitos transindividuais, que se traduz em uma condenação pecuniária arbitrada judicialmente, reversível a um fundo específico, com o objetivo de reconstituição dos bens lesados' (obra citada, p. 129). Registre-se que a configuração do dano moral coletivo não exige prova do prejuízo; o dano, no caso, decorre da própria violação (obra citada, p. 146-7).

A meu ver, o procedimento adotado pela empresa, de se esquivar de contratar a cota mínima de aprendizes exigida por lei, revela-se antijurídico e autoriza a reparação por danos morais e coletivos. A conduta ilícita, no caso, revela o desrespeito à necessidade de profissionalização dos jovens brasileiros, na forma prevista pela legislação já mencionada. A demandada na pode se esquivar dos princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, consubstanciados nos artigos 1º, incisos III e IV, 3º, inciso I e III, 6º, 7º e 170, incisos III e VII, da Constituição Federal, basilares do Estado Democrático de Direito.

Assim sendo, restando clara a conduta antissocial da demandada, mantenho a r. sentença no tocante ao pedido de pagamento de indenização



PROCESSO Nº TST-AIRR-674-98.2010.5.03.0072

por danos morais coletivos, fixada no valor de R\$15.000,00 (quinze mil reais). A meu ver, essa quantia poderia, até mesmo ser elevada, o que não se faz em face da concordância demonstrada pelo autor. Inviável, pois, reduzir a importância deferida, sob pena de tornar inócua o seu caráter pedagógico.

Nada a prover.”

No recurso de revista, a reclamada argumentou (fls. 416/417) que não pode ser condenada por dano moral coletivo pois afasta-se da razoabilidade e da proporcionalidade, porquanto jamais sofreu qualquer penalidade pelo não cumprimento da cota para contratação de aprendizes. Alegou que, como não ficou comprovada a sua culpa, não há ato ilícito a ensejar a indenização por dano moral. Apontou violação do art. 186 do Código Civil e da Lei nº 7.347/85.

Primeiramente, esclareço que não cabe recurso de revista por ofensa genérica da Lei nº 7.347/85, tendo em vista que não houve indicação do dispositivo tido como afrontado, consoante a exegese que se faz do artigo 896 da CLT.

Por outro lado, o Ministério Público do Trabalho, autorizado pela Constituição da República, em seus artigos 1º, III (dignidade da pessoa humana) e IV (valor social do trabalho), e 7º (rol de direitos dos trabalhadores, além de outros que visem à melhoria de sua condição social), bem como pela legislação infraconstitucional, detém a prerrogativa de ajuizar ação civil pública, com pedido de indenização por dano moral coletivo, por evidência de violação de normas trabalhistas mínimas.

Na hipótese, a empresa não observou a cota mínima para a contratação de aprendizes nos termos determinados em lei. A lesão alcança os jovens brasileiros em caráter amplo, genérico e massivo. Nesse contexto, afigura-se carreta a condenação por dano moral coletivo, nos exatos termos do art. 186 do Código Civil, porquanto a reclamada praticou ato ilícito.

Nego provimento.



PROCESSO Nº TST-AIRR-674-98.2010.5.03.0072

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, negar provimento ao agravo de instrumento.

Brasília, 12 de fevereiro de 2014.

Firmado por assinatura digital (Lei nº 11.419/2006)

CLÁUDIO BRANDÃO
Ministro Relator

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 10009A14AAE804250F.