

OBRIGAÇÃO DE FAZER. CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES. EMPREGO EM PRAÇAS DE PEDÁGIO. INCOMPATIBILIDADE. De acordo com a Portaria nº 693 do Ministério do Trabalho, de 23/05/2017, que regulamentou o art. 23-A do Decreto 5598/2005, estabelecimentos que desenvolvam atividades como as de asseio e conservação, construção pesada, ou cujas atividades desenvolvidas preponderantemente estejam previstas na lista TIP (Decreto 6.481/2008) poderão requerer junto ao Ministério do Trabalho a assinatura de Termo de Compromisso para o cumprimento da cota de aprendizagem em entidade concedente. Na mencionada Lista TIP (Decreto nº 6.481/2008) constam não apenas a construção civil e pesada (construção, restauração, reforma e demolição), mas também atividades desenvolvidas em ruas e logradouros públicos que impliquem exposição à radiação solar, chuva e frio, acidentes de trânsito e atropelamentos, e este é o caso dos estabelecimentos da ré em Campo Mourão, Arapongas, Corbélia, Floresta, Presidente Castelo Branco e Marialva. Na esteira do que se concluiu no Inquérito Civil instaurado anteriormente em face da mesma empresa, também para o período posterior ao seu arquivamento conclui-se que a ré vem cumprindo a cota de aprendizagem na sede administrativa, em Maringá, não se sustentando a imposição de contratação de mais aprendizes, muito menos para emprego em estabelecimentos situados em trechos de rodovia. Na esteira dos precedentes desta e. Turma, o rol da CBO não é taxativo, tampouco constitui única fonte de definição das funções que exigem formação profissional, não se devendo perder de vista que no cumprimento do art. 428, da CLT, deve-se priorizar a formação técnico-profissional metódica compatível com o desenvolvimento físico, moral e psicológico do aprendiz, o que não se verificaria com o desempenho da função de cobrador de pedágio, exercida em local de difícil acesso, longe de entidades de ensino, e mediante exposição aos

riscos de acidentes de trânsito e atropelamentos. Por inviável impor à ré a contratação de ainda mais aprendizes, e não formulado pedido alternativo de cumprimento da cota por meio de entidade concedente da experiência prática nos termos do §1º do artigo 23-A do Decreto 5.598/2005, inviável senão manter a improcedência do pedido efetivamente formulado, em atenção ao princípio da adstrição. Sentença que se mantém.

I. RELATÓRIO

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA**, provenientes da **MM. VARA DO TRABALHO DE CAMPO MOURÃO**.

Inconformado com a r. sentença, complementada pela decisão resolutive de embargos, ambas proferidas pelo Exmo. Juiz do Trabalho **SANDRO GILL BRITZ DA COSTA**, que rejeitou os pedidos, recorre o autor, tempestivamente.

O recorrente, através do **RECURSO ORDINÁRIO**, postula a reforma da r. sentença quanto aos seguintes pedidos: a) TUTELA INIBITÓRIA - DESCUMPRIMENTO DA COTA DE APRENDIZAGEM - BASE DE CÁLCULO DA COTA; b) DANO EXTRAPATRIMONIAL COLETIVO - DESCUMPRIMENTO DA COTA DE APRENDIZAGEM.

Contrarrazões apresentadas pelo réu.

O Ministério Público do Trabalho, pelo d. Procurador **LUERCY LINO LOPES**, opinou no sentido de que é dispensável manifestação circunstanciada, e reportando-me às razões expendidas na peça recursal de, opinou pelo provimento do apelo do MPT.

II. FUNDAMENTAÇÃO

1. ADMISSIBILIDADE

CONHEÇO do recurso ordinário e das contrarrazões, por presentes os pressupostos legais de admissibilidade.

2. MÉRITO

CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES

Expôs o magistrado *a quo* que foi instaurado Inquérito Civil (IC 252.2019.09.009/0) para averiguar o cumprimento da cota legal de aprendizes pela

empresa ré; que foi constatada a **contratação de aprendizes em número inferior ao que determina a lei**, conforme a fórmula de cálculo da cota de aprendizes e CBO (Classificação Brasileira de Ocupações), nos termos definidos pelo Decreto 9.579/18. Analisando, porém, o artigo 428, da CLT, verificou-se antes de mais nada que o legislador pretendeu franquear aos estudantes de 14 a 24 anos a possibilidade de vivenciar a experiência do primeiro emprego, aliando a **formação teórica** com a **prática**, disciplinando que as funções que demandem formação profissional deveriam considerar a Classificação Brasileira de Ocupações do Ministério do Trabalho (art. 52, Decreto 9.579/2018). Ocorre que a reclamada é empresa que se dedica à **conservação de rodovias e operação de pedágios**, sendo que os locais indicados na inicial são precisamente aqueles onde existem tais praças de pedágios, nas quais se encontrariam o maior número de vagas em vista da quantidade de trabalhadores; que não parece aceitável que se contratem aprendizes (na sua grande maioria menores de idade) para exercer a função de **cobrador de pedágio**, atividade que notadamente não produz qualquer acréscimo à formação teórica à qual alude a lei, e muitas das vezes se trata de trabalho meramente repetitivo, estressante e nada saudável, na medida em que expõe o trabalhador a **ruído** intenso de veículos e caminhões durante toda a jornada de trabalho, além de impor o contato permanente com ar contaminado pelos **resíduos poluentes da combustão** dos referidos automóveis; que esta é majoritariamente a função desempenhada nas praças de pedágio, conforme se verifica do documento de fl. 44, no qual se constatou que dos 60 trabalhadores que em tese demandariam formação profissional para atuar, 50 são operadores de caixa. Outra atividade elencada foi a de eletricista de instalação (CBO 715615), o que notadamente expõe o trabalhador a condições perigosas, prática vedada pelo artigo 53, I, do Decreto acima citado; também a hipótese de labor na condição de motorista (CBO 782510) restringe a contratação de aprendizes (ao menos os menores), ante o teor do artigo 53, II, do referido Decreto. O que verificou o magistrado *a quo*, portanto, é que não se pode simplesmente analisar o quadro produzido pelo extinto Ministério do Trabalho e procurar adotá-lo de forma mecânica para todas as empresas, sem ponderar suas especificidades e sem verificar o real objetivo da lei, que é o de proporcionar aprendizado prático compatível com a formação teórica dos aprendizes. A única interpretação possível ao artigo 66 do Decreto 9.579/2018 é a de que as empresas que efetivamente possuem cargos que demandem formação profissional e não possam ofertá-los internamente podem se utilizar de entidades qualificadas em formação técnico profissional (SESI, SENAI,

SESC), mas no caso concreto, não ficou comprovado que a empresa efetivamente possuísse quadro de empregados que necessitassem da formação profissional nos moldes apontados pelo autor MPT, e a aplicação dos quadros CBO de forma mecânica e desavisada não conduz ao objetivo da lei, de promoção de formação prática compatível com a formação teórica subjacente do aprendiz. Inúmeras das atividades listadas prescindem de formação teórica, ou são até prejudiciais à saúde e formação de aprendizes, a empresa possui inúmeras praças onde a atividade desenvolvida é precipuamente a de operação de caixas de pedágio, e não se mostra possível direcionar-se todos os aprendizes para a realização de outras funções (diversas da operação de caixa nos pedágios), pois não se admite que todos os postos efetivos de outras funções (auxiliar administrativo, por exemplo), sejam ocupados apenas por aprendizes. Por estes fundamentos, e por não provados quais são os cargos da empresa que efetivamente demandam formação profissional, foram julgados improcedentes os pedidos formulados na petição inicial, inclusive com relação aos danos morais coletivos.

Na r. sentença de embargos de declaração, complementou o magistrado *a quo* que não restou comprovado nos autos quais os cargos que efetivamente demandam formação profissional, pelo que não há que se falar em contratação em número inferior a cota de aprendizes tanto em relação a sede administrativa (Maringá/PR), quanto em relação aos demais estabelecimentos. Da mesma forma, não há que falar em possibilidade de cumprimento da cota de aprendizagem de outros estabelecimentos na sede administrativa da embargada, pois, como exposto na sentença, não se admite que todos os postos de trabalho correlatos às funções diversas da de operador de caixa de pedágio sejam ocupadas apenas por aprendizes, sob pena de inviabilizar o prosseguimento das atividades; que, quanto à exposição ao ruído de veículos e caminhões, assim como aos resíduos poluentes da combustão dos veículos, tratou-se de complemento ao fundamento de que a função de cobrador de pedágio não produz acréscimo à formação teórica do aprendiz, por se tratar, "*muitas das vezes*", de trabalho repetitivo e estressante.

O MPT, em seu recurso, repisa que o art. 429, da CLT, não traz qualquer exceção ao cumprimento da cota de aprendizes por conta da atividade da empresa, sendo que o dispositivo legal estabelece o cálculo da cota de aprendizagem com base nas funções que demandam formação profissional. O Decreto nº 9.579/2018 prevê em seu art. 52 que para a definição das funções que demandam formação profissional, deve-se levar em conta a Classificação Brasileira de Ocupações (**CBO**),

excluindo dessa definição as funções que demandem habilitação profissional de nível técnico ou superior, bem como as funções caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança, nos exatos termos previstos no art. 224, § 2º, da CLT. De acordo com o § 2º do art. 52 do referido Decreto, deverão ser incluídas na base de cálculo todas as funções que demandem formação profissional, independentemente de serem proibidas para menores de 18 (dezoito) anos. Portanto, a CBO figura como parâmetro objetivo para a aferição de quais funções, dentre as existentes na empresa, demandam formação profissional e são consideradas para o cômputo da base de cálculo para contratação dos aprendizes; que o art. 429 da CLT obriga os estabelecimentos de qualquer natureza 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. O Decreto nº 9.579/2018 prevê, em seu art. 56, que as únicas exceções à obrigatoriedade de contratação de aprendizes são as microempresas, empresas de pequeno porte e as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional, o que não é o caso da ré. Assim, não há qualquer justificativa para a não contratação de aprendizes. Quanto ao descumprimento da cota de aprendizagem, os diversos estabelecimentos localizados nos municípios de Arapongas, Campo Mourão, Corbélia, Floresta, Presidente Castelo Branco, Marialva e Maringá possuem funções que exigem formação profissional e devem ser computadas na base de cálculo da cota de aprendizagem de acordo com a CBO e o relatório de dimensionamento feito pela Gerência Regional do Trabalho e Emprego (GRTE) (competência de setembro de 2019). Ante o exposto, requer a reforma da sentença para que a ré seja condenada a: CONTRATAR e MANTER aprendizes com idade entre 14 (quatorze) e 24 (vinte e quatro) anos, de acordo com o percentual previsto no artigo 429 da CLT, sob pena de multa no valor mínimo de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por mês de descumprimento, por aprendiz não contratado. Sucessivamente, requer o prequestionamento quanto aos seguintes pontos: a) se a flexibilização da base de cálculo da cota de aprendizagem, afastando-se a definição baseada na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), viola ou não o art. 429 da CLT e o art. 51 e 52 do Decreto 9.579/2018; b) se a eventual exposição dos trabalhadores aprendizes a agentes insalubres afasta ou não integralmente a obrigação de contratar aprendizes e se viola ou não o disposto no art. 53 do Decreto 9.579/2018; c) se, diante do disposto no art. 52 do Decreto 9.579/2018, há presunção legal de que as funções constantes na CBO demandam

formação profissional, nos termos do art. 374, IV, do CPC; d) se o reconhecimento do ônus da parte autora provar que as funções demandam formação profissional viola ou não o disposto nos arts. arts. 818, II, da CLT e 373, II, do CPC.

Examino.

Nos termos do art. 428, da CLT, o pacto 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 quatorze e menor de vinte e quatro anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico; o aprendiz, por seu turno, compromete-se a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias à tal formação.

Conforme se depreende deste conceito legal, com base na cooperação entre a empresa e as entidades de ensino técnico e profissional, ressaí do contrato de aprendizagem o **caráter técnico** e simultaneamente **educativo** do vínculo, o que o distingue dos demais liames laborais, tornando-o um contrato especial de emprego.

A formação técnico-profissional, a que se refere o *caput* do art. 428, da CLT, com a redação dada pela Lei n. 10.097/2000, realiza-se por meio de **atividades teóricas e práticas metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho** (art. 428, § 4º, acrescentado pela Lei 10.097, de 2000).

Em suma, no contrato de aprendizagem, a principal obrigação do empregador é colaborar diretamente na formação profissional (obrigação de fazer), e remunerar os serviços prestados (obrigação de pagar).

Desenvolvendo a operacionalização do tema na prática juslaboral, o art. 429, *caput*, da CLT, preceitua (destaques acrescidos): “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**”.

No Decreto 9.579/2018 consta o seguinte (destaquei):

“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.**

§ 1º Para o cálculo da porcentagem a que se refere o **caput**, as frações de unidade serão arredondadas para o número inteiro subsequente, hipótese que permite a admissão de aprendiz.

§ 2º Para fins do disposto neste Capítulo, considera-se estabelecimento todo complexo de bens organizado para o exercício de atividade econômica ou social do empregador, que se submeta ao regime da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

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.**

Art. 53. A contratação de aprendizes deverá atender, prioritariamente, aos adolescentes entre quatorze e dezoito anos, exceto quando:

I - as atividades práticas da aprendizagem ocorrerem no interior do estabelecimento e sujeitarem os aprendizes à **insalubridade ou à periculosidade**, sem que se possa elidir o risco ou realizá-las integralmente em ambiente simulado;

II - a lei exigir, para o desempenho das atividades práticas, **licença ou autorização** vedada para pessoa com idade inferior a dezoito anos; e

III - a **natureza das atividades práticas for incompatível com o desenvolvimento físico, psicológico e moral dos adolescentes aprendizes.**

Parágrafo único. As atividades práticas da aprendizagem a que se refere o **caput** deverão ser designadas aos jovens de dezoito a vinte e quatro anos.

Art. 54. Ficam excluídos da base de cálculo de que trata o **caput** do art. 51

os empregados que executem os serviços prestados sob o regime de trabalho temporário, instituído pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1973, e os aprendizes já contratados.

Parágrafo único. Na hipótese de empresas que prestem serviços especializados para terceiros, independentemente do local onde sejam executados, os empregados serão incluídos exclusivamente na base de cálculo da prestadora.”

O Decreto 5.598/2005, revogado pelo Decreto nº 9.579/2018, já regulamentava a contratação de aprendizes e definia as diretrizes do contrato de trabalho firmado, apontando a CBO (Classificação Brasileira de Ocupações) como fonte dos ofícios que necessitam formação profissional e que integram a base de cálculo da quantidade de postos de trabalho a serem preenchidas por aprendizes, e previa o seguinte, na redação alterada pelo Decreto 8.740, de 04 de maio de 2016 (destaquei):

“Art. 23-A. O estabelecimento contratante cujas peculiaridades da atividade ou dos locais de trabalho constituam embaraço à realização das aulas práticas, além de poderem ministrá-las exclusivamente nas entidades qualificadas em formação técnico profissional, poderão requerer junto à respectiva unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Previdência Social a assinatura de termo de compromisso para o cumprimento da cota em entidade concedente da experiência prática do aprendiz.

§ 1º Caberá ao Ministério do Trabalho e Previdência Social definir:

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

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

§ 2º Consideram-se entidades concedentes da 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; e Ver tópico

III - unidades do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo - Sinase.

§ 3º Firmado o termo de compromisso com o Ministério do Trabalho e Previdência Social, 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 *Caberá à entidade qualificada o acompanhamento pedagógico da etapa prática.*

§ 5º *A seleção de aprendizes será realizada a partir do cadastro público de emprego, disponível no portal eletrônico Mais Emprego 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 na rede pública de ensino, em nível fundamental, médio regular ou médio técnico, inclusive na modalidade de Educação de Jovens e Adultos; e, Ver tópico

VIII - jovens desempregados e com ensino fundamental ou médio concluído na 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 e Previdência Social, com vistas ao adimplemento integral da cota de aprendizagem, observados, em todos os casos, os limites previstos na Seção IV do Capítulo IV do Título III do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho e a contratação do percentual mínimo no sistema regular.

Pois bem.

Trata a presente ACP da necessidade, segundo o MPT, de impor à ré a obrigação de contratar mais aprendizes, nos termos da lei, sob a alegação de que, instada, esta contratou apenas **6 aprendizes** (fl. 42), todos vinculados à matriz, em Maringá/PR, que conta com 136 empregados, o que lhe garantiu fosse considerada regularizada a questão (documentos de fls. 52/53), mas nenhum aprendiz foi contratado para o estabelecimento de Campo Mourão, que conta com 44 empregados

(sendo 34 em funções que demandam formação profissional: Operador de caixa, Recepcionista, Eletricista de instalações e Auxiliar geral de conservação de vias permanentes - fl. 48), pelo que a cota mínima seria de **2 aprendizes**; que o mesmo se verificou nos estabelecimentos de Arapongas, Corbélia, Floresta, Presidente Castelo Branco e Marialva (fls. 44/47 e 49). Pedida pelo autor, portanto, a condenação da ré à obrigação de CONTRATAR e MANTER aprendizes no percentual previsto no artigo 429, da CLT, para cada estabelecimento, sob pena de multa, além da condenação em indenizar os danos morais coletivos.

Além de preliminares, rejeitadas na r. sentença, e que não se sustentam pelos fundamentos nela já expostos, o que dispensa novo enfrentamento em aplicação ao art. 489, § 1º, IV, do CPC, por não serem *“capazes de, em tese, infirmar a conclusão adotada pelo julgador”*, a ré VIAPAR, em sua defesa, argumentou que suas operações têm data final em 26/11/2021; que concentrou em sua sede administrativa os jovens aprendizes pelo fato de que as atividades em suas filiais consistem em **operação de praça de pedágio e base operacional de apoio ao usuário**, impróprias para o desenvolvimento profissional do jovem aprendiz e por ficar **afastada da zona urbana**, e por se tratar de **locais de grande circulação de veículos**.

No estatuto da ré de fl. 94 confere-se que a empresa *“tem por objeto, exclusivamente, a **recuperação, o melhoramento, a manutenção, a conservação, a operação e a exploração do Lote 2 composto pelas rodovias abaixo relacionadas (...)** mediante a **cobrança de pedágio e a prestação de serviços inerentes, acessórios e complementares, bem como a conservação e manutenção dos trechos rodoviários de acesso ao referido Lote”***, e em seguida constam os trechos onde estão localizados seus estabelecimentos (praças de pedágio), além da sede, em Maringá/PR (art. 3º do Estatuto Social).

Da interpretação da norma e dos regulamentos evocados pelo autor extrai-se que, de fato, toda empresa, qualquer que seja sua atividade, tem obrigação de empregar e matricular nos cursos de aprendizagem o correspondente mínimo de cinco por cento dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, de forma que o cálculo da cota seja preenchida em cada estabelecimento, e considerando-se todas as ocupações que não expressamente excetuadas, inclusive motoristas, cobradores ou eletricistas, por exemplo.

Socorre **conclusão alternativa**, mais adequada, o fato de o extinto Ministério

do Trabalho ter editado a **Portaria nº 693, de 23/05/2017**, que "*dispõe sobre a formação de aprendizes em entidade concedente da experiência prática do aprendiz, nos termos do art. 23-A do Decreto 5598/2005, (alterado pelo Decreto 8.740, de 04 de maio de 2016)*", em vista da onerosidade excessiva - quando não da total impossibilidade prática - de preenchimento da cota mínima de aprendizes em determinados estabelecimentos. São eles (destaques acrescidos):

"Art. 1º Os estabelecimentos que desenvolvem atividades relacionadas aos setores econômicos elencados abaixo poderão requerer junto à respectiva 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, nos termos do §1º do artigo 23-A do Decreto 5.598/2005:

I - Asseio e conservação;

II - Segurança privada;

III - Transporte de carga;

IV - Transporte de valores;

V - Transporte coletivo, urbano, intermunicipal, interestadual;

VI - Construção pesada;

VII - Limpeza urbana;

VIII - Transporte aquaviário e marítimo;

IX - Atividades agropecuárias;

X - Empresas de Terceirização de serviços;

XI - Atividades de Telemarketing;

XII - Comercialização de combustíveis; e

XII - Empresas cujas atividades desenvolvidas preponderantemente estejam previstas na lista TIP (Decreto 6.481/2008).

§1º O Ministério do Trabalho poderá acatar a solicitação de outros setores que se enquadrarem na hipótese descrita no artigo 23-A, a critério da auditoria fiscal do trabalho.

Art. 2º O processamento do pedido de assinatura de termo de compromisso se dará junto à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego da unidade da Federação que o estabelecimento estiver situado, nos termos do Art. 28 do Decreto nº 4.552, de 27

de dezembro de 2002, Regulamento de Inspeção do Trabalho.

§1º. Os percentuais a serem cumpridos na forma alternativa e no sistema regular deverão constar do termo de compromisso firmado com a auditoria fiscal do trabalho, com vistas ao adimplemento integral da cota de aprendizagem, observadas, em todos os casos, os limites previstos na Seção IV do Capítulo IV do Título II do Decreto 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho e a contratação do percentual mínimo no sistema regular.

Na mencionada **Lista TIP do Decreto nº 6.481/2008** ("LISTA DAS PIORES FORMAS DE TRABALHO INFANTIL" - "PREJUDICIAIS À SAÚDE E À SEGURANÇA"), constam não apenas a "Construção civil e pesada, incluindo **construção, restauração, reforma e demolição**", como as **atividades desenvolvidas "em ruas e outros logradouros públicos"**, por implicarem a "**exposição à radiação solar, chuva e frio; acidentes de trânsito; atropelamento**", e este é exatamente o caso dos estabelecimentos da ré em Campo Mourão, Arapongas, Corbélia, Floresta, Presidente Castelo Branco e Marialva.

Ademais, como vem decidindo esta e. Turma, o rol da CBO não é taxativo, tampouco constitui única fonte de definição das funções que exigem formação profissional, não se podendo perder de vista que no cumprimento do art. 428, da CLT, devendo ser priorizada a **formação técnico-profissional metódica, compatível com o desenvolvimento físico, moral e psicológico do aprendiz**, o que não se verificaria com o exercício da função de **cobrança em postos de pedágio**, distantes do meio urbano e das entidades de ensino, e mediante exposição do aprendiz a riscos como o de acidentes de trânsito e atropelamentos.

Na mesma linha dos fundamentos adotados na r. sentença, destaco o seguinte precedente desta e. Turma (grifos acrescentados):

"AÇÃO CIVIL PÚBLICA. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. CBO - CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DAS OCUPAÇÕES. ARTIGO 428 DA CLT. COTA APRENDIZAGEM. BASE DE CÁLCULO. OPERADOR DE TELEATENDIMENTO. Este Colegiado já firmou o entendimento de que o fato de certas profissões estarem inseridas na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), por si só, não impõe que essas devam servir como base de cálculo da cota aprendizagem. Destaca-se que o rol da CBO não é taxativo, tampouco constitui única fonte de definição das funções que exigem formação profissional para serem exercidas, não sendo, portanto, o critério definidor do número de aprendizes a serem contratados pela empresa. Nesse contexto, as funções de operador de teleatendimento não devem integrar a base de cálculo da cota aprendizagem. Não

se pode perder de vista que o art. 428 da CLT pressupõe que o programa de aprendizagem assegure a formação técnico-profissional metódica, compatível com o desenvolvimento físico, moral e psicológico do aprendiz, pressupostos esses não verificados nas funções de operador de teleatendimento, já que os operadores de call center estão constantemente submetidos a situação de estresse e desgaste emocional, seja pela função efetivamente exercida, seja em razão do tratamento despendido pelos clientes quando são cobrados. Sentença mantida.” (RO 0000080-47.2020.5.09.0014, REL. SUELI GIL EL RAFIHI, REV. FRANCISCO ROBERTO ERMEL, 11/12/2020)

Na esteira do IC instaurado anteriormente em face da mesma empresa (fls. 80, 83/86 e 132/136 - arquivamento em 23/09/2013 - fl. 85), a reclamada vem cumprindo a cota de aprendizagem para os cargos e locais passíveis da alocação de aprendizes, não se sustentando o pedido de contratação de mais aprendizes ou o emprego destes nos estabelecimentos situados em rodovias, o que pode ser suprido, acaso requerido, na forma alternativa: cumprimento da cota em entidade concedente da experiência prática do aprendiz, sendo estas entidades: órgãos públicos; organizações da sociedade civil (art. 2º da Lei nº 13.019/2014); e unidades do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo - Sinase.

Por inviável impor à ré a contratação de mais aprendizes e o exercício de atividades incompatíveis com o escopo da aprendizagem, e não pedida a imposição de cumprimento da obrigação por meio de entidade concedente da experiência prática nos termos do §1º do artigo 23-A do Decreto 5.598/2005, inevitável senão manter a **improcedência** do pedido efetivamente formulado, em atenção ao princípio da adstrição.

Nada a prover.

DANOS MORAIS COLETIVOS

Considerando: a) o caráter transindividual dos direitos e interesses tutelados; b) o número de aprendizes não contratados e o período de descumprimento da legislação; c) o alto grau de reprovabilidade da conduta; e d) a conveniência social do efeito pedagógico da reparação, o MPT pugna pela condenação da ré ao pagamento de **indenização por danos extrapatrimoniais coletivos** no valor mínimo de R\$ 2.000,000,00 (dois milhões de reais), a ser destinado a fundos federais, estaduais e municipais que observem o disposto no artigo 13 da Lei 7.347/1985; projetos de prevenção ou reparação de danos de bens jurídicos da mesma natureza; entidades

cuja finalidade institucional inclua a proteção aos direitos ou interesses difusos; ou outros fundos previstos em lei ou que estejam em conformidade com a natureza e a dimensão do dano.

Examino.

O instituto jurídico da responsabilidade civil por dano moral também pode ser aplicado quando da constatação de que determinadas **condutas antijurídicas** extrapolam a mera ofensa ao indivíduo, repercutindo negativamente na coletividade que, embora represente um conceito despersonalizado, baseia-se em valores morais compartilhados que necessitam de proteção.

Trata-se, no caso, da invocação da responsabilidade civil por **danos morais coletivos**, conceito que é plenamente aplicável em sede trabalhista.

Como forma de legitimar a reação a estas circunstâncias lesivas metaindividuais, o ordenamento jurídico conceituou os direitos coletivos em sentido amplo (difusos, coletivos *strictu sensu*, e individuais homogêneos) e criou diversos instrumentos processuais de proteção, como, por exemplo, a ação popular (Lei 4717/65) e a ação civil pública (Lei 7347/85). Finalmente, a Constituição Federal elevou a reparação do dano moral, individual ou coletivo, à categoria de garantia constitucional (art. 5º, V e X).

Baseando-se na classificação legal dos direitos coletivo lato sensu, a doutrina define o dano moral coletivo como *“aquele que causa injusta lesão (ou ameaça de lesão) à esfera moral de uma coletividade (direitos difusos), classe, grupo ou categoria de pessoas vinculadas por uma relação jurídica base (direitos coletivos stricto sensu) ou pessoas determinadas que estejam na mesma situação fática (direitos individuais homogêneos), constituindo uma violação antijurídica de um determinado círculo de valores coletivamente considerados”* (LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Ministério Público do Trabalho. LTr. 4 ed. p. 243).

No caso do dano moral coletivo, portanto, a lesão deve atingir uma indistinta coletividade ou determinada classe jurídica ou grupo de pessoas ligadas entre si por circunstâncias de fato, lesando direitos difusos, coletivos ou homogêneos, circunstância que deve ser suficientemente grave de modo a gerar sentimento generalizado repulsa, de injustiça ou mesmo de descrédito com o sistema jurídico em caso de hipotética ausência de intervenção judicial preventiva ou corretiva no caso concreto.

Complementando, com base no art. 187, do Código Civil, impende destacar que, configurados os danos coletivos, o ato ilícito do agente consiste, via de regra, no patente extrapolemamento dos limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

No plano processual, a violação passível de reparação, em regra, não pode ser presumida, nem reconhecida com base em meras alegações dos entes legitimados a atuar nas demandas que versam sobre direitos transindividuais, devendo haver nos autos elementos concretos e objetivos aptos a autorizar a reparação por danos morais coletivos.

No caso dos autos, concluiu-se que a ré procedeu à contratação suficiente de aprendizes, em vista de as inúmeras atividades exercidas pelos seus empregados, além de prescindirem de formação teórica, serem até prejudiciais à saúde e à formação dos aprendizes, justificando-se a necessária conformação ao caso concreto do quadro de ocupações utilizado como base de cálculo da cota mínima de aprendizes.

Ante a **dúvida razoável** quanto à interpretação das leis e dos decretos pertinentes, em especial os relacionados à base de cálculo; a verossímil alegação de redução de quadro em virtude da **crise econômica** provocada pela prolongada pandemia e isolamento social em detrimento de viagens por parte de usuários das rodovias; não confirmadas ações e/ou omissões por parte da ré capazes de gerar sentimento generalizado repulsa, injustiça, ou mesmo de descrédito com o sistema jurídico; e, principalmente, ausente repercussão social e coletiva dos fatos narrados, entendo indevida reparação moral.

Neste sentido, destaco o seguinte precedente turmário, em que atuei como revisor:

“AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DANOS MORAIS COLETIVOS. O ordenamento jurídico comporta a possibilidade de condenação do agente agressor ao pagamento de indenização por danos morais coletivos, os quais são caracterizados pela prática de ato ilícito de contornos graves o bastante para extrapolar a esfera individual da vítima e, assim, ferir valores relevantes para a sociedade, caracterizando lesão a interesses meta-individuais. No caso examinado, todavia, os elementos probatórios não revelam que eventual ilicitude praticada pela empregadora tenha assumido repercussão social e coletiva negativa suficiente a justificar a imposição de condenação por dano moral coletivo. Recurso ordinário a que se nega provimento.” (RO 0000398-56-2018-5-09-0125, REL. PAULO RICARDO POZZOLO; PUBL. 19/08/2020)

Por todo o exposto, **nego provimento ao recurso.**

PREQUESTIONAMENTO

O enfrentamento da matéria pelo julgado é suficiente para atender à necessidade de prequestionamento, não havendo necessidade de expressa menção a todos artigos de lei evocados e argumentos recursais, entendimento este conforme à OJ n.º 118 da SDI-I, do c. TST, e Súmula n.º 297, da mesma Corte.

Adotado entendimento pela Turma de forma clara, coerente e fundamentada, e devidamente consignados os fundamentos e conclusões no acórdão embargado, restou atendida a previsão do artigo 93, IX, da CF/88.

III. CONCLUSÃO

Em Sessão Virtual realizada nesta data, sob a Presidência do Excelentíssimo Desembargador Francisco Roberto Ermel; presente o Excelentíssimo Procurador Jose Cardoso Teixeira Junior, representante do Ministério Público do Trabalho; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Arnor Lima Neto, Francisco Roberto Ermel e Paulo Ricardo Pozzolo; **ACORDAM** os Desembargadores da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO**, assim como das respectivas contrarrazões. No mérito, sem divergência de votos, **NEGAR-LHE PROVIMENTO**, mantendo íntegra a r. sentença, nos termos da fundamentação.

Custas inalteradas, por ora.

Intimem-se.

Curitiba, 30 de março de 2021.

Arnor Lima Neto

Relator