



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região

Embargos de Declaração Cível 0000008-15.2020.5.23.0000

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 22/01/2020

Valor da causa: R\$ 1.000,00

Partes:

EMBARGANTE: SINDESP/MT - SINDICATO DAS EMP DE SEG, VIGILANCIA, TRANSP DE VALORES, SEGUR ELETR, MONIT DE ALARMES E CURSOS DE FORM DE VIGILANTES DO ESTADO DE MT

ADVOGADO: ALCIDES LUIZ FERREIRA

EMBARGADO: Juiz da Vara do Trabalho de Confresa

LITISCONSORTE: MINISTERIO PUBLICO DA UNIAO

TERCEIRO INTERESSADO: UNIÃO FEDERAL (AGU)



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 23ª REGIÃO
Tribunal Pleno

PROCESSO nº 0000008-15.2020.5.23.0000 (MSCiv)

IMPETRANTE: SINDESP/MT - SINDICATO DAS EMP DE SEG, VIGILANCIA, TRANSP DE VALORES, SEGUR ELETR, MONIT DE ALARMES E CURSOS DE FORM DE VIGILANTES DO ESTADO DE MT

IMPETRADO: JUIZ DA VARA DO TRABALHO DE CONFRESA

RELATORA: ELINEY VELOSO

EMENTA

MANDADO DE SEGURANÇA. FLEXIBILIZAÇÃO DAS BASES DE CÁLCULO PARA CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES E DEFICIENTES POR NORMA COLETIVA. SEGURANÇA DENEGADA. Não é possível flexibilizar, por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho, a cota legal destinada à aprendizagem e à reserva de vagas voltadas às pessoas com deficiência, excluindo-se das respectivas bases de cálculo as funções de vigilância e de transporte de valores, pois os artigos 52 do Decreto nº 9.579/2018 e 93 da Lei nº 8.213 /91 não permitem tal alcance interpretativo, tratando-se de normas de caráter cogente, insuscetíveis de mitigação pela vontade coletiva. Segurança denegada, ficando revigorados os efeitos da tutela inibitória liminarmente concedida na ação principal e que determinou ao sindicato impetrante que se abstenha de celebrar instrumento coletivo contendo cláusula mitigadora do direito em questão.

RELATÓRIO

Cuida-se de mandado de segurança impetrado pelo **Sindicato das Empresas de Segurança, Vigilância, Transporte de Valores, Segurança Eletrônica, Monitoramento de Alarmes e Curso de Formação de Vigilantes do Estado de Mato Grosso - SINDESP - MT** contra o ato praticado pelo MM. Juiz da Vara do Trabalho de Confresa-MT, Dr. Ulisses de Miranda Taveira, que, nos autos da ACP nº 0000383-60.2019.5.23.0126, deferiu tutela inibitória para que o impetrante se abstenha de celebrar convenção ou acordo coletivo que restrinja a base de cálculo da cota reservada aos aprendizes e deficientes, sob pena de multa de R\$ 50.000,00 por instrumento normativo firmado.



Assinado eletronicamente por: ELINEY BEZERRA VELOSO - 27/10/2020 21:44:40 - ac92db0
<https://pje.trt23.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=20100821133379600000009542444>
Número do processo: 0000008-15.2020.5.23.0000
Número do documento: 20100821133379600000009542444

A tutela de urgência foi deferida pelo Excelentíssimo Juiz Convocado Aguiar Peixoto, em atuação neste Gabinete, conforme decisão às fls. 297/300.

A autoridade apontada como coatora embora oficiada, não se manifestou (fl. 313).

A União peticionou às fls. 315/317 consignando a ausência de interesse em integrar a lide.

O Ministério Público do Trabalho, na condição de litisconsorte passivo, aviou Agravo Regimental às fls. 318/340, ao qual foi negado provimento (fls. 462/504), havendo ofertado manifestação quanto ao mérito do *mandamus* às fls. 341/372.

Considerando a atuação do MPT como parte, resta dispensado, na forma regimental, o parecer prévio.

É, no que importa, o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

O art. 5º, LXIX, da Constituição Federal, autoriza a concessão de mandado de segurança para proteger direito líquido e certo, não amparado por *habeas corpus* ou *habeas data*, quando o responsável pela ilegalidade ou abuso de poder for autoridade pública ou agente de pessoa jurídica no exercício de atribuições do Poder Público.

Nesse passo, o mandado de segurança é remédio constitucional de índole excepcional, admitido no processo do trabalho em face de atos não passíveis de impugnação por meio processual próprio e cujos efeitos concretos reclamem imediata intervenção, caso violem direito líquido e certo do jurisdicionado.

A teor do entendimento sumulado pelo Tribunal Superior do Trabalho (Súmula 414, II), o manejo da ação mandamental é cabível para contrastar medida liminar (não) concedida pelo juízo de 1º grau, cabendo ao Tribunal avaliar se os requisitos para o deferimento da tutela provisória, inclusive sob a perspectiva da proporcionalidade e razoabilidade, foram devidamente observados na instância singular, *verbis*:

"SÚMULA 414. MANDADO DE SEGURANÇA. TUTELA PROVISÓRIA CONCEDIDA ANTES OU NA SENTENÇA (nova redação em decorrência do CPC de 2015) (...)



II - No caso de a tutela provisória haver sido concedida ou indeferida antes da sentença, cabe mandado de segurança, em face da inexistência de recurso próprio."

Posto isso, reputo satisfeitos os pressupostos de admissibilidade da ação e, por tal razão, admito o mandado de segurança.

MÉRITO

Recurso da parte

TUTELA PROVISÓRIA - BASE DE CÁLCULO PARA CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES E DEFICIENTES

Pretende o impetrante cassar os efeitos da tutela inibitória concedida nos autos da ACP n.º 0000383-60.2019.5.23.0126, a qual obstou a celebração de convenção e acordo coletivo contendo restrição à base de cálculo das cotas destinadas à contratação de aprendizes e deficientes, sob pena de multa de R\$ 50.000,00 por instrumento normativo firmado.

Aduz, inicialmente, que a autoridade coatora não observou a decisão proferida pelo E. STF em repercussão geral e, apesar da determinação para suspensão de todos os processos nos quais se discute a validade de normas coletivas, prosseguiu na apreciação do feito principal para reconhecer a irregularidade de cláusula convencional, causando inversão e tumulto processual e provocando grave prejuízo às partes, especialmente porque o meio processual escolhido (ACP) não é adequado para desconstituir cláusula de norma coletiva.

Pontua que a autoridade coatora não detém competência funcional para análise da pretensão vindicada na lide principal, pois o pedido equivale à desconstituição de norma coletiva, o qual deve ser processado por ação anulatória a ser apreciada pelo Tribunal Regional do Trabalho, acrescentando que a matéria ora debatida já foi objeto de pronunciamento desta Eg. Corte no MS nº 01452.2010.003.23.00-2, no qual o MPT funcionou como Fiscal e cuja decisão transitou em julgado, o que impossibilita uma nova discussão judicial acerca do tema.

Ao tecer considerações sobre o reconhecimento das convenções coletivas de trabalho pela Constituição Federal e pela CLT, menciona as disposições contidas no arts. 611-A e 611-



B da CLT e conclui que, ao revés da tese adotada pelo MPT, inexistente impedimento legal para aplicação do critério de proporcionalidade com vistas à aferição da cota de aprendizes e portadores de deficiência, sendo permitido, a seu ver, alterar a base de cálculo das reservas legais por negociação coletiva.

Em extenso arrazoado, defende que os dispositivos convencionais dimensionam o cálculo da cota de aprendizagem levando-se em conta apenas as funções que demandam formação profissional do quadro administrativo, tendo em vista que: 1) o curso exigido para formação de vigilantes, a que alude o art. 16, IV, Lei nº 7.102/83 - requisito essencial para o exercício da atividade de segurança -, não se confunde com a habilitação profissional obtida por meio de curso técnico de nível médio, prevista nas normas que tratam da aprendizagem; 2) há exigência constitucional de que aprendizes não podem ser empregados em atividades de risco; 3) há necessidade da idade mínima de 21 anos para atividade de vigilante; e, 4) a prévia aprovação em curso de formação é imprescindível ao exercício da função de vigilante.

No que tange à reserva legal para pessoas com deficiência, argumenta o impetrante que, para o exercício do mister de vigilante, são exigidas determinadas qualidades físicas e mentais dos trabalhadores, inclusive para fim de porte de armas e defesa própria, do local e das pessoas vigiadas, sendo incontestável a incompatibilidade da função com as condições das pessoas com deficiência ou com limitações.

Conclui mencionando ser imprescindível uma interpretação sistemática e teleológica da norma, a fim de não a aplicar irrestritamente, sem respeitar as peculiaridades inerentes à própria natureza da atividade empresarial desenvolvida.

O Ministério Público do Trabalho, na contestação ofertada, sustenta que a ação principal não é voltada à declaração de nulidade das Cláusulas 32ª e 33ª da Convenção Coletiva 2018/2019, mas, antes, busca-se condenar o impetrante a abster-se de celebrar acordo ou convenção coletiva de trabalho em que se autorize, por qualquer medida ou forma, a flexibilização ou alteração da base de cálculo da cota legal de aprendizagem, bem como da reserva de vagas para pessoas com deficiência ou reabilitadas pela Previdência Social, pelo que não subsiste qualquer motivo para suspensão do feito.

Assere que a questão jurídica debatida no MS 0145200-19.2010.5.23.0003 é diversa da pretensão contida na ação principal, especialmente porque os pleitos formulados na Ação Civil Pública detém nítido contorno condenatório/inibitório, ao passo que a sentença proferida em sede de mandado de segurança, ainda que coletivo, só pode possuir, obviamente, natureza mandamental, aplicando-se ao caso a OJ 144 da SBDI-1.



Alega que a Constituição Federal e a lei ordinária estipulam como prioritário o direito à profissionalização dos adolescentes e jovens, sendo o art. 429 da CLT - que trata da contratação de aprendizes - norma de observância obrigatória, cogente, cujo cumprimento independe da conveniência da empresa, tanto assim que a reforma trabalhista, no art. 611-B, XXIII e XXIV, vedou a supressão ou redução de medidas de proteção legal de crianças e adolescentes mediante negociação coletiva.

Destaca que a aprendizagem foge ao princípio da autonomia da vontade desde que a lei obrigou as empresas à contratação compulsória de um mínimo de 5% (cinco por cento) de aprendizes em proporção a seus empregados, pelo que a não contratação dos jovens aprendizes viola os dispositivos constitucionais que tutelam a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (arts. 170, 1º, III e IV, da CF).

Obtempera que a aprendizagem no setor de vigilância é alcançada pela exceção prevista no art. 53, parágrafo único, do Decreto n.º 9.579/2018, devendo as empresas preencherem sua cota com prioridade para jovens que estejam em situação de vulnerabilidade ou risco social, salientando que, a teor do art. 52, § 2º, do referido Decreto, todas as funções que demandam formação profissional devem ser incluídas na base de cálculo da cota, independentemente de serem ou não proibidas para menores de dezoito anos.

Traz jurisprudência da alta corte trabalhista, às fls. 335/339, para subsidiar a tese de que o Decreto regulamentador optou pela utilização da CBO - Classificação Brasileira de Ocupações visando estabelecer critérios objetivos e uniformes que atendam as empresas dos diversos setores, sendo este, portanto, o único documento indicativo das funções que ensejam formação profissional, não havendo margem para interpretação restritiva.

Por fim, assinala que jovens na faixa etária entre 21 e 24 anos estão liberados para contratação como aprendizes, ponderando que, embora a Lei n.º 10.829/2009 estabeleça idade mínima de 25 anos para "aquisição" de arma de fogo, o próprio diploma normativo prevê exceção para as empresas de segurança privada e de transporte de valores (art. 6º, VIII), assegurando o "porte" de arma aos vigilantes.

Analiso.

De proêmio, registro que não prospera a tese do impetrante de que o trâmite da ação principal deveria ser suspenso com base no Tema de repercussão geral 1046 do STF, porquanto, a teor do art. 165, § 2º, do Regimento Interno deste Tribunal, no âmbito do 1º grau os processos somente devem ser sobrestados em decorrência de recurso repetitivo após o encerramento da



instrução processual, o que também não impede o magistrado de promover ou analisar atos urgentes visando resguardar o resultado útil do processo.

Lado outro, para a concessão de tutela provisória de urgência - *o que se aplica tanto a esta ação mandamental quanto à decisão revisanda* -, é necessário que a parte demonstre a plausibilidade do direito afirmado e o perigo de dano, que se pode substituir pela evidenciação de risco ao resultado útil do processo, exigências fixadas no art. 300 do CPC.

Como dito, pretende o MPT, no bojo do processo principal, que os ora impetrantes se abstenham de firmar cláusulas convencionais que limitem a contratação de aprendizes e deficientes, a exemplo daquelas previstas na CCT 2018/2019, *verbis* (fl. 115):

"CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DA APRENDIZAGEM. O percentual de aprendizagem de no mínimo 5%, previsto no artigo 429 da CLT, que deve ser aplicado em relação às funções que demandem formação profissional, difere do curso de formação de vigilantes a que alude a Lei nº 7.102/82, em seu art. 16, inciso IV, requisito essencial para o exercício da atividade de segurança, não se confundindo com a mencionada habilitação profissional obtida por meio de curso técnico de nível médio, prevista nas normas que tratam da aprendizagem, e também por força de lei, o curso de formação de vigilante somente pode ser autorizado pelo Departamento da Polícia Federal, portanto no cálculo da contratação de aprendizes devem ser excluídos da base de cálculo os empregados vigilantes armados e/ou desarmados e de transporte de valores, inclusive em razão de que para o exercício das referidas funções." (destaquei)

"CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DO DEFICIENTE FÍSICO. Considerando que os empregados vigilantes tem a função legal de inibir ou proibir ação delituosa com o uso de armas de fogo/branca, e inclusive desarmado, sendo treinado para defesa pessoal, de patrimônio, de pessoas necessitando, assim estar em plenitude física e mental, bem como que as atividades de prestação de serviço são prestadas na sede do tomador de serviços, impossibilitando assim, que a empresa prestadora de serviço propicie condições adequadas de trabalho para os portadores de deficiência física habilitada ou reabilitada, o cumprimento do artigo 93 da Lei nº 8.213/91 e artigos 136 a 141 do Decreto 3.048/99, com relação admissão de pessoa portadora de deficiência física habilitada ou reabilitada, tomará como parâmetro, a exemplo do que ocorre na contratação de policiais, art. 37, inciso VIII da Constituição Federal, o dimensionamento relativo ao pessoal da administração, ressalvado o comparecimento de profissionais atendendo a publicação da empresa, que comprove ter o curso de formação de vigilante que porte o Certificado Individual de Reabilitação ou Habilitação expedido pelo INSS." (destaquei)

O contrato de aprendizagem é contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e objetiva assegurar ao jovem de 14 a 24 anos formação técnico-profissional metódica, conforme preconiza o artigo 428 da CLT, visando a inserção do trabalhador jovem no mercado de trabalho.

A teor do art. 429 da CLT, *"os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos de 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"*.



Vê-se que o legislador não previu limite quanto à **natureza da atividade desenvolvida** para o cumprimento da cota legal estabelecida e, por isso, inexistente óbice à contratação de aprendizes pelas empresas de segurança e vigilância.

O art. 52 do Decreto 9.579/2018, que regulamenta a contratação de aprendizes, estabelece que para a definição de funções que demandem formação profissional deverá ser considerada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, ficando excluídas apenas 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 artigo 62 e § 2º do artigo 224 da CLT.

As atividades de segurança e vigilância estão inseridas na CBO (<https://www.ocupacoes.com.br/cbo-mte/517330-vigilante>), a qual estabelece expressamente que "*a(s) ocupação(ões) elencada(s) nesta família ocupacional demanda formação profissional para efeitos do cálculo do número de aprendizes a serem contratados pelos estabelecimentos, nos termos do artigo 429 da consolidação das leis do trabalho - clt, exceto os casos previstos no art. 10 do decreto 5.598/2005.*"

Ressalte-se que **a aprovação em curso de formação específica, realizado em estabelecimento autorizado** (art. 16, inc. IV, da Lei nº 7.102/1983) **não caracteriza óbice à contratação de aprendizes para a atividade de vigilância. A única restrição que se impõe à hipótese consiste na observância da idade mínima de 21 anos para os aprendizes contratados especificamente para a função de vigilante, conforme prevê o inciso II do mesmo artigo.**

Cabe frisar, outrossim, que o § 2º do artigo 52 do Decreto 9.579/2018 dispõe expressamente que "*Deverão ser incluídas na base de cálculo todas as funções que demandem formação profissional, independentemente de serem proibidas para menores de dezoito anos*", sendo, portanto, irrelevante que a empresa exerça preponderantemente atividade incompatível com o trabalho de menores ou deficientes, cabendo-lhe inserir o aprendiz em setor adequado ao desenvolvimento do contrato de aprendizagem.

Não se olvida que as atividades de segurança pessoal e patrimonial são consideradas perigosas, consoante dispõe a Norma Regulamentadora nº 16, do MTE, sendo vedado ao trabalhador menor o labor em ambientes perigosos e insalubres (CLT, art. 405, I); porém, repise-se, não há incompatibilidade entre tais normas e a situação do aprendiz, uma vez que os postos de trabalho das empresas que atuam neste setor da economia não estão restritos à função de vigilante, havendo atividades administrativas a serem desempenhadas e nas quais os aprendizes podem ser alocados, valendo pontuar



que o exercício da vigilância é permitido para os jovens a partir dos 21 anos, sendo a aprendizagem, por sua vez, autorizada até os 24 anos.

Logo, sob a perspectiva do trabalho perigoso, não há empecilho ao cumprimento da cota de aprendizagem pelas empresas de segurança e vigilância.

Desta feita, não antevejo óbice no ordenamento jurídico à contratação de aprendizes nas áreas de segurança e vigilância, tampouco que tais profissionais sejam desconsiderados para o cálculo da quota prevista no art. 429 da CLT.

Nesse sentido, trago da jurisprudência do TST:

"EMBARGOS REGIDOS PELA LEI Nº 11.496/2007. AÇÃO ANULATÓRIA DE AUTO DE INFRAÇÃO. BASE DE CÁLCULO PARA AFERIÇÃO DO NÚMERO DE APRENDIZES A SEREM CONTRATADOS. INCLUSÃO DOS VIGILANTES. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. POSSIBILIDADE. Trata-se de ação ajuizada pela reclamada em face da União, com vistas a anular auto de infração lavrado em decorrência da inobservância do percentual legal para a contratação de aprendizes, nos termos do artigo 429 da CLT. A Turma adotou a tese de que, mesmo em se tratando de empresa que atua na segurança privada, é possível a contratação de jovens aprendizes com idade entre 21 e 24 anos para a função de vigilante. Cinge-se a controvérsia, portanto, à possibilidade de inclusão do número de trabalhadores que ocupam o cargo de vigilante na reclamada, no cômputo da base de cálculo para aferição da quantidade de vagas a serem preenchidas por aprendizes, na forma do disposto no artigo 429 da CLT: "Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional". O Decreto nº 5.598/2005, que regulamenta o tema, em seu artigo 10, § 2º, é expresso ao estabelecer que a base de cálculo para definição do número de aprendizes é composta por todas as funções existentes na empresa, sendo irrelevante se só podem ser exercidas pelos maiores de 18 anos. Registra-se que não se inserem na base de cálculo para contratação de aprendizes os cargos que exigem habilitação técnica ou de nível superior, assim como os cargos de direção, nos termos do § 1º do artigo 10 do Decreto nº 5.598/2005. Nesse aspecto, embora exista a exigência da aprovação em curso de formação específico (artigo 16, inciso IV, da Lei nº 7.102/83) para fins do exercício da profissão de vigilante, tal condição não se confunde com a "habilitação profissional de nível técnico" de que trata o § 1º do artigo 10 do Decreto nº 5.598/2005. Isso porque a referida habilitação é obtida por meio de curso técnico de nível médio, não se confundindo com o curso de formação de vigilante mencionado na Lei nº 7.102/83. De outra sorte, destaca-se que a redação dada ao artigo 428 da CLT pela Lei nº 11.180/2005 amplia a faixa etária das pessoas que podem firmar contrato de experiência para até 24 anos de idade. Esse fato, aliado à previsão constante artigo 16, inciso II, da Lei nº 7.102/83, de que a idade mínima para o exercício da profissão de vigilante é de 21 anos, impõe claramente a necessidade de cômputo do número desses profissionais na apuração dos montantes mínimos e máximos de vagas a serem ocupadas por aprendizes, na forma do artigo 429 da CLT, ainda que não sejam, necessariamente, menores de idade. Precedentes. Embargos conhecidos e desprovidos." (E-RR-1888-81.2011.5.03.0075, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro JOSE ROBERTO FREIRE PIMENTA, DEJT 14/06/2019 - destaquei)

"(...) AUTO DE INFRAÇÃO. BASE DE CÁLCULO PARA AFERIÇÃO DO NÚMERO DE APRENDIZES A SEREM CONTRATADOS. INCLUSÃO DOS VIGILANTES. Esta Corte Superior entende que a função de vigilante deve integrar a base de cálculo da cota de aprendizes. Precedente. Na presença de situação moldada ao art. 896, § 7º, da CLT e à Súmula 333/TST, impossível o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e desprovido." (AIRR-1082-57.2017.5.21.0003, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 28/08/2020 - destaquei)



"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017 . CONTRATO DE APRENDIZAGEM. CRITÉRIO DE CÁLCULO PARA O NÚMERO DE APRENDIZES A SEREM CONTRATADOS. EMPRESA DE VIGILÂNCIA. POSSIBILIDADE DE INTEGRAÇÃO NA BASE DE CÁLCULO DA COTA DE APRENDIZAGEM. A Constituição Federal de 1988, em seu art. 227, acolheu inteiramente os fundamentos da aclamada doutrina internacional da proteção integral e prioritária da criança, do adolescente e do jovem, inaugurando , no ordenamento jurídico brasileiro , um novo paradigma de tratamento a ser destinado ao ser humano que se encontra na peculiar condição de pessoa em desenvolvimento. Dentro desta nova cultura jurídica, o art. 7º, XXXIII, da CF/88 conferiu aos menores de 16 anos o direito fundamental ao não trabalho (com o fim de preservar o seu desenvolvimento biopsicossocial), salvo na condição de aprendiz a partir dos 14 (quatorze) anos - em perfeita harmonização com o também direito fundamental à profissionalização (art. 227, caput). Constatou-se, assim, que o contrato de aprendizagem foi ressaltado pela própria Constituição (art. 7º, XXXIII; art. 227, § 3º, I), sendo tradicionalmente regulado pela CLT (arts. 428 a 433). É, na verdade, contrato empregatício, com típicos direitos trabalhistas, embora regido com certas especificidades. Segundo a lei, é pacto ajustado por escrito, pelo qual o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 anos e menor de 24 anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, comprometendo-se o aprendiz a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação (art. 428, caput , CLT, segundo redação da Lei n. 11.180/2005). Embora se trate de um pacto empregatício, no contrato de aprendizagem, a atividade laboral deve estar subordinada à dinâmica e aos fins pedagógicos, integrando-se a um processo educativo mais abrangente e, sem dúvida, predominante. No caso dos autos, a dúvida paira precisamente sobre a necessidade ou não da formação técnico-profissional metódica para o exercício das profissões de vigilante, ao ponto de legitimar a contratação de aprendizes. Pela descrição contida na CBO, pode-se constatar que as atividades de vigilantes se mostram sujeitas a ensino metódico, devendo integrar a base de cálculo da cota da aprendizagem. Julgados desta Corte Superior. Está claro, desse modo, que os vigilantes devem compor a base de cálculo da cota de aprendizagem fixada pelo art. 429 da CLT, porém observado o parâmetro etário legal de profissionais com idade mínima de 21 anos (item II do artigo 16 da Lei nº 7.102/83). Agravo de instrumento desprovido." (AIRR-1177-75.2016.5.06.0412, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 30/08/2019)

Em relação à cláusula que trata da admissão de pessoas com deficiência (PCD), a literalidade do art. 93 da Lei nº 8.213/91 obriga as empresas ao preenchimento das cotas de PCD's e reabilitados, observada a quantidade de trabalhadores empregados, sob pena de autuação pelos órgãos de fiscalização do trabalho, *verbis*:

"Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: (...)"

Assim, considerando que o art. 7º, XXXI, da CF, proíbe qualquer discriminação quanto aos critérios de admissão dos trabalhadores deficientes e que o art. 611-B, XXII, da CLT, taxa de ilícita a norma coletiva que prever qualquer tipo de discriminação a este trabalhador, a disposição consignada no art. 93 da Lei n. 8.213/91 ganha *status* de norma cogente.

Nesses moldes, se a lei não estabelece restrições à contratação de pessoas com deficiência, não cabe à norma coletiva fazê-lo, sendo, pois, indevida a exclusão das funções de vigilante e de transporte de valores no cálculo alusivo à reserva legal destinada às pessoas com deficiência, mormente porque tais trabalhadores podem ser destacados para o exercício de atividades



outras que não as de segurança propriamente ditas, como por ex., as funções administrativas. Nesse sentido, trago jurisprudência do c. TST:

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES DA LEI Nº 13.015/2014. AUTO DE INFRAÇÃO. EMPRESA DE VIGILÂNCIA. VAGAS DESTINADAS A PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS. A jurisprudência desta Corte já consolidou o entendimento no sentido de que o artigo 93 da Lei nº 8.213/91 não comporta exceções no seu âmbito de aplicação, devendo ser aplicada a toda e qualquer empresa que se enquadre no percentual previsto, inclusive nas atividades de vigilância. Frise-se, que o aproveitamento do empregado portador de necessidades especiais não se dará, necessariamente, na atividade de vigilante, ao passo que, o art. 93 da Lei 8.213/91, estabelece proporcionalidade que confere ao empregador percentual considerável para contratar trabalhadores portadores de necessidade especiais em função compatível com a limitação apresentada. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido." (RR - 852-51.2009.5.10.0019 Data de Julgamento: 14/09/2016, Relatora Ministra: Maria Helena Mallmann, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/09/2016 - destaquei)

*"(...) A) RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. EMPRESA DE VIGILÂNCIA. PREENCHIMENTO DAS VAGAS DESTINADAS A PORTADORES DE DEFICIÊNCIA OU REABILITADOS PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL. BASE DE CÁLCULO. ART. 93 DA LEI 8.213/91. A Constituição Federal de 1988, em seus princípios e regras essenciais, estabelece enfática direção normativa antidiscriminatória. Ao fixar como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), o Texto Máximo destaca, entre os objetivos da República, promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV). A situação jurídica do obreiro portador de deficiência encontrou, também, expressa e significativa matiz constitucional, que, em seu artigo 7º, XXXI, da CF, estabelece a 'proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência'. O preceito magno possibilitou ao legislador infraconstitucional a criação de sistema de cotas para obreiros beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência (caput do art. 93 da Lei n. 8213/91), o qual prevalece para empresas que tenham 100 (cem) ou mais empregados. **O mesmo dispositivo legal também não estabeleceu nenhuma ressalva acerca das funções compatíveis existentes na empresa para compor o percentual dos cargos destinados à contratação de pessoas com deficiência**, sem prejuízo do fato evidente de que os contratados deverão possuir a aptidão para o exercício da função. Em suma, a ordem jurídica repele o esvaziamento precarizante do trabalho prestado pelos portadores de deficiência, determinando a sua contratação de acordo com o número total de empregados e percentuais determinados, bem como fixando espécie de garantia de emprego indireta, consistente no fato de que a dispensa desse trabalhador '... só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante' (parágrafo primeiro, in fine, do art. 93, Lei n. 8213/91). Precedentes. Recurso de revista não conhecido." (RR- 913-27.2013.5.09.0009, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, DEJT 21/08/2015 - destaquei)*

"RECURSO DE REVISTA. LEI 13.015/2014. VAGAS PARA REABILITADOS OU PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. BASE DE CÁLCULO. EXCLUSÃO DOS MOTORISTAS. Esta Corte adota a tese de não ser possível excluir da base de cálculo da cota a que se refere o art. 93, IV, da Lei 8.213/91, as vagas de motoristas existentes na empresa, pois o próprio dispositivo não faz limitação, fixando um percentual sobre "seus cargos", de modo genérico, não sobre determinados cargos. Se a lei não faz a distinção, não cabe ao intérprete fazê-lo, sob pena de limitar ainda mais o acesso dos portadores de necessidades especiais às oportunidades de trabalho, além de caracterizar uma forma de discriminação contra essas pessoas, contrariando os fundamentos, objetivos e princípios presentes no texto constitucional. Recurso de revista conhecido e provido." (RR - 2178-62.2012.5.10.0012 Data de Julgamento: 05/10/2016, Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/10/2016 - destaquei)

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RÉ. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. RESERVA LEGAL DE VAGAS DESTINADAS A REABILITADOS OU PORTADORES DE DEFICIÊNCIA. CÔMPUTO DO CARGO DE MOTORISTA PARA EFEITO DE CÁLCULO DO PERCENTUAL. O artigo 93 da Lei nº 8.213/91 não estabeleceu nenhuma ressalva ou exceção a respeito das funções



compatíveis existentes na empresa para compor o percentual dos cargos destinados à contratação de reabilitado ou portador de deficiência, razão pela qual não cabe ao intérprete fazê-lo. Agravo de instrumento conhecido e não provido." (AIRR - 166500-38.2009.5.01.0018 Data de Julgamento: 30/11/2016, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 02/12/2016 - destaquei)

À vista do todo exposto, infiro que a decisão hostilizada avaliou corretamente a probabilidade do direito sustentado pelo autor da ACP, uma vez que os artigos 429 da CLT e 93 da Lei 8.213/91 não comportam mitigação por meio de convenção ou acordo coletivo. Ademais, há perigo de dano, porquanto se não concedida a tutela provisória os impetrantes continuarão a celebrar instrumentos coletivos contendo indevida flexibilização à legislação.

À vista do exposto, denego a segurança pretendida, tornando sem efeito a liminar anteriormente concedida e restabelecendo, via de consequência, os efeitos do ato judicial hostilizado, nos termos da fundamentação.

Condeno o impetrante ao recolhimento de custas processuais no importe de R\$ 20,00 (vinte reais), a teor do art. 789, II, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Conclusão

À vista do exposto, admito a ação mandamental e, no mérito, denego a segurança pretendida, tornando sem efeito a liminar anteriormente concedida e restabelecendo, via de consequência, os efeitos do ato judicial hostilizado, nos termos da fundamentação.

Condeno o impetrante ao recolhimento de custas processuais no importe de R\$ 20,00 (vinte reais), a teor do art. 789, II, da Consolidação das Leis do Trabalho.

É como voto.

ACÓRDÃO

ISSO POSTO:

O Egrégio Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região na 10ª Sessão Ordinária, realizada em ambiente virtual, na modalidade telepresencial, **DECIDIU**, por unanimidade, admitir o *mandamus* e, no mérito, denegar a segurança pretendida, tornando sem efeito a liminar anteriormente concedida e restabelecendo, via de consequência, os efeitos do ato judicial



hostilizado, nos termos do voto da Desembargadora Relatora, seguida pelo Juiz Convocado Wanderley Piano e pelos Desembargadores Beatriz Theodoro, Tarcísio Valente, João Carlos e Roberto Benatar. Condenar o impetrante ao recolhimento de custas processuais no importe de R\$ 20,00 (vinte reais), a teor do art. 789, II, da Consolidação das Leis do Trabalho.

A Procuradora do Trabalho Thaylise Zaffani declinou do pedido de sustentação oral, formulado em defesa do Litisconsorte.

Obs.: Ausente, em gozo de folga compensatória, o Excelentíssimo Senhor Nicanor Fávero, Desembargador-Presidente. Representando o Ministério Público do Trabalho, a Excelentíssima Senhora Procuradora do Trabalho Thaylise Zaffani. O Excelentíssimo Senhor Desembargador Paulo Barrionuevo, Vice-Presidente, presidiu a sessão.

Cuiabá-MT, quinta-feira, 22 de outubro de 2020.

(Firmado por assinatura digital, conforme Lei n. 11.419/2006)

ELINEY BEZERRA VELOSO
Desembargadora do Trabalho
Relatora

DECLARAÇÕES DE VOTO

