



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

*Conciliar também é realizar justiça*

**PROCESSO nº 0000270-31.2014.5.09.0657 (RO)**

**RECORRENTES: EMPLOYER-ORGANIZAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS LTDA E MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

**RECORRIDOS: OS MESMOS**

**RELATOR: EDMILSON ANTONIO DE LIMA**

**VISTOS**, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO**

**ORDINÁRIO**, provenientes da **MM. 1ª VARA DO TRABALHO DE COLOMBO - PR**, sendo Recorrentes **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO e EMPLOYER-ORGANIZAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS LTDA.** e Recorridos **OS MESMOS**.

### **RELATÓRIO**

Inconformadas com a sentença prolatada pelo Exmo. Juiz Waldomiro Antônio da Silva (Id. Num. 1ca2a75), que acolheu parcialmente os pedidos formulados na petição inicial, as partes recorrem a este Tribunal.

O Ministério Público do Trabalho postula a reforma do julgado quanto aos itens: **a)** exclusão de trabalhadores (temporários) do cálculo das cotas de pessoa com deficiência e aprendizagem; **b)** contratação de aprendizes não deve implicar a redução do quadro efetivo de pessoal; **c)** necessidade de observância da oscilação do número de funções que demandam formação profissional; **d)** astreinte para o caso de descumprimento futuro da sentença; e **e)** danos morais coletivos (Id. Num. 0f200e4).

A ré Employer-Organização De Recursos Humanos Ltda. postula a reforma do julgado quanto ao item: **a)** contratação de aprendizes e pessoas com deficiência (Id. Num. 2484cdc).

Comprovado o recolhimento das custas processuais (Id. Num. c046042 - Pág. 1). Depósito recursal dispensado por se tratar de condenação em obrigação de fazer.

Contrarrazões apresentadas pelo Ministério Público do Trabalho cf. Id. Num. a05d589 e pela ré Employer cf. Id. Num. 273c110.

Os autos não foram encaminhados à Procuradoria Regional do Trabalho da 9ª Região, por ser o próprio Ministério Público do Trabalho o autor da ação ora submetida a julgamento.

### **FUNDAMENTAÇÃO**

#### **ADMISSIBILIDADE**

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, **CONHEÇO** dos recursos ordinários interpostos, assim como das respectivas contrarrazões.

#### **MÉRITO**

## RECURSO ORDINÁRIO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

### Exclusão de trabalhadores (temporários) do cálculo das cotas de pessoa com deficiência e aprendizagem

Por tratarem de temas correlatos, faço a análise conjunta do tópico "*exclusão de trabalhadores (temporários) do cálculo das cotas de pessoa com deficiência e aprendizagem*", do recurso ordinário do Ministério Público do Trabalho, e do tópico "*contratação de aprendizes e pessoas com deficiência*", do recurso ordinário da ré.

O Juízo de origem excluiu os trabalhadores temporários da base de cálculo para a contratação de aprendizes e pessoas com deficiência. Ainda assim, considerando o número de empregados que atuam no quadro funcional interno da ré e, no caso dos portadores de necessidades especiais, o número de empregados terceirizados, determinou a contratação de aprendizes e empregados portadores de necessidades especiais (Id. Num. 1ca2a75 - Pág. 1-11).

Dessa decisão recorrem as partes.

O Ministério Público do Trabalho alega que o vínculo de emprego mantido entre o trabalhador e a empresa prestadora de serviços não é provisório e que os empregados terceirizados devem ser incluídos na base de cálculo da prestadora de serviços, nos termos do parágrafo único do art. 12 do Decreto 5598/2005 e art. 2º, §4º, da Seção I da Instrução Normativa da Secretaria e Inspeção do Trabalho - SIT n.º 97, de 30.07.2012. Aduz que a transitoriedade não afeta a média do número de empregados ao longo do ano, devendo ser reformada a sentença para incluir os trabalhadores temporários da base de cálculo para a contratação de aprendizes e que o mesmo raciocínio se aplica em relação à contratação de pessoas com deficiência (Id. Num. 0f200e4 - Pág. 6-9).

A Employer-Organização de Recursos Humanos Ltda. pugna que sejam excluídos da base de cálculo os empregados que exercem atividades que não contribuem para o aprimoramento físico, moral e psicológico do aprendiz. Aduz que existem limites para a contratação de menores aprendizes, a teor do art. 60 e seguintes, do Capítulo V, do Estatuto da Criança e do Adolescente. Ressalta que na atividade explorada pela empresa ré, "*a grande massa de trabalhadores executam atividades que não demandam formação profissional*" (pág. 15). Afirma que realizou a devida contratação da cota de aprendizes aferida com base nos parâmetros que entende corretos, devendo ser afastada a condenação. Subsidiariamente, pugna pela exclusão da base de cálculo das funções que não demandam formação técnica profissional. Quanto aos portadores de necessidades especiais, alega que somente os postos de trabalho relacionados às atividades internas da ré podem servir de base para o computo da cota de pessoas com deficiência, pois a empresa prestadora de serviços não pode exigir que os tomadores de serviços procedam eventuais alterações na infraestrutura dos postos de trabalho. Alega mais, que existem dificuldades no cumprimento das cotas, tanto pela falta de mão-de-obra qualificada quanto pela oneração excessiva da folha de pagamento da ré. Postula a exclusão da condenação, por contar com menos de 100 empregados no quadro funcional interno. Subsidiariamente, requer a dilação do prazo para cumprimento da condenação (Id. Num. 2484cdc - Pág. 11-22).

**Analiso.**

Primeiramente, esclareço que nos casos de fornecimento de mão de obra temporária, o contrato de trabalho firmado entre a ré e o trabalhador vige sob a égide da Lei nº 6.019/1974, não podendo exceder de três meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência Social, segundo instruções a serem baixadas pelo Departamento Nacional de Mão de Obra (art. 10 da Lei nº 6.019/1974).

Como bem fundamentou o Juízo de origem, cujo entendimento comungo, "*caso o empregado tenha o vínculo mantido com a fornecedora de mão de obra, quando vencida a necessidade transitória da tomadora de serviços ou extinto o contrato com esta, o contrato de trabalho não mais terá natureza temporária*" (Id. Num. 1ca2a75 - Pág. 6).

Ultrapassada a questão, passo à análise da legislação pertinente à contratação de aprendizes.

O art. 429 da CLT dispõe que os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a, no mínimo, cinco por cento dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

O Decreto nº 5598/2005, que regulamenta a contratação de aprendizes, dispõe, no art. 12, que:

Art. 12. Ficam excluídos da base de cálculo de que trata o caput do art. 9o deste Decreto 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, bem como os aprendizes já contratados.

Parágrafo único. **No caso de empresas que prestem serviços especializados para terceiros, independentemente do local onde sejam executados, os empregados serão incluídos na base de cálculo da prestadora, exclusivamente.**

*Data venia* do entendimento adotado pelo Juízo de origem neste ponto, entendo necessário proceder uma interpretação teleológica dos dispositivos supramencionados, haja vista a intenção do legislador de integrar o jovem - e também pessoas com necessidades especiais - no mercado de trabalho, buscando a superação de estigmas e preconceitos.

Assim, com razão o Ministério Público do Trabalho quando aduz, com fundamento no parágrafo único do art. 12 do Decreto nº 5598/2005, que, por se tratar a ré de empresa prestadora de serviços especializados para terceiros, deve incluir na base de cálculo de suas cotas tanto a mão de obra efetiva, quanto a mão de obra temporária.

Neste sentido, o art. 2º da Seção I da Instrução Normativa da Secretaria e Inspeção do Trabalho - SIT n.º 97, de 30.07.2012 e art. 9º do Decreto nº 5598/2005 que dispõem que **os estabelecimentos de qualquer natureza** são obrigados a contratar e matricular aprendizes nos cursos de aprendizagem.

Note-se que referida Interpretação teleológica atende aos princípios basilares do Direito Material, qual seja, na dúvida sobre o alcance da norma, deve ser a mesma aplicada no sentido mais favorável ao trabalhador.

Decidir em sentido contrário consistiria em instituir benesses injustificáveis a grandes empresas que exploram tão somente a locação de mão de obra temporária.

Ademais concessão do primeiro emprego aos jovens não pode ser vista como um fardo pelas empresas.

O investimento dedicado a esses trabalhadores se reverte em benefícios a eles, à empresa e à sociedade, uma vez que, introduzido na realidade empresarial, o jovem será um profissional adequado aos valores e missão propostos, com grande potencial de crescimento na organização, podendo ser alocado em novas funções e cargos, reduzindo a necessidade de futuros processos seletivo e treinamentos.

Também, no meu entendimento, não merece prevalecer a sentença quanto ao fundamento de que é sabido que pessoas com deficiência, devidos às limitações inerentes à sua condição física, psíquica ou intelectual, exigem maior tempo para adaptação ao ambiente de trabalho, o que torna incompatível sua contratação para prestar serviços sob a modalidade de contrato temporário.

Ao contrário do entendimento adotado pelo Juízo *a quo*, no meu entendimento, pessoas com deficiência, em geral, são tão produtivas quanto qualquer outro trabalhador.

Ademais, compete a ré, enquanto locadora de mão-de-obra, analisar as aptidões, habilidades e limitações de cada trabalhador a ela vinculado, direcionando-o às atividades e local de prestação de serviços mais adequados a suas competências.

Mesmo que circunstancialmente seja do interesse dos empregadores preferir os jovens e pessoas com deficiência quando das contratações, tal desejo deve contido pelo Direito do Trabalho, pois do contrário estaria esta Justiça Especializada a incentivar o preconceito e a estigmatização, em visível retrocesso social. *"Entre o forte e o fraco, entre o rico e o pobre, é a liberdade que escraviza, é a lei que liberta"* (Lacordaire).

**Sendo assim, reformaria a r. sentença que excluiu os trabalhadores temporários da base de cálculo para contratação de aprendizes e pessoas com deficiência.** Ou seja: os trabalhadores temporários deveriam, sim, ser incluídos na base de cálculo para contratação de aprendizes e pessoas com deficiência.

Também, a meu ver, não prospera o argumento de que somente os postos de trabalho relacionados às atividades internas da ré podem servir de base para o compute da cota de pessoas com deficiência, pois a empresa prestadora de serviços não pode exigir que os tomadores de serviços procedam eventuais alterações na infraestrutura dos postos de trabalho.

Como bem fundamentou o Juízo monocrático, cujo entendimento comungo,

"o contrato de trabalho com a pessoa com deficiência não tem natureza especial e não se submete a qualquer requisito específico. Em termos de pessoa, o trabalhador com deficiência não é um ser humano diferenciado dos demais. Tem suas peculiaridades, limitações e necessidades específicas, assim como tantas outras pessoas, não enquadradas no conceito de "deficiente", também têm suas particularidades que merecem ser respeitadas, no âmbito laboral ou em qualquer outro.

Portanto, não é legítima a escusa de que "há pelos Tomadores oposição em relação à

disponibilização de eventuais postos de trabalho para direcionamento aos prestadores de serviços enquadrados como PcD's". Em verdade, essa assertiva corrobora a conclusão de que existe a discriminação por parte da classe patronal para a contratação de pessoas com deficiência, o que confirma a necessidade de atuação firme do Poder Público para tornar eficaz o direito desses trabalhadores." (Id. Num. 1ca2a75 - Pág. 9-10)

Questões de mercado e a oneração da folha de pagamento não podem respaldar o descumprimento de norma legal, que visa, justamente, coibir a estigmatização dos deficientes perpetrada pelas contratantes.

Sendo assim, entendo que, realizando apenas a contratação do número de cotistas que entende corretos, a ré ainda está distante do cumprimento das cotas legalmente exigíveis.

**Contudo, fico vencido nessa questão, pois prevaleceu neste Colegiado o entendimento da Exma. Desembargadora Revisora Neide Alves dos Santos, no seguinte sentido:**

"Compulsando os autos, observa-se do contrato social da reclamada, funcionar ela como empresa de trabalho temporário, nos termos da Lei 6019/74, bem assim, como empresa de prestação de serviços terceirizados (cláusula 2a. - id 313d64a).

O artigo 429, da CLT, determina às empresas (de qualquer) natureza, a contratação e matrícula em cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem, aprendizes em número equivalente a, no mínimo, 5%, e, no máximo, 15% dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, **"cuja função demandem formação profissional."** (destaquei).

Já, o disposto no "caput", do artigo 12, do Decreto 5598/2005, que trata especificamente da contratação de aprendizes, exclui daqueles percentuais, ou seja, da base de cálculo de que trata o artigo 9o., do mesmo decreto (e é a mesma mencionada no art.429/CLT), os empregados que executam serviços sob regime de trabalho temporário, nos termos da Lei 6019/73, além dos aprendizes já contratados. E o disposto no parágrafo único do mesmo artigo 12, estabelece que, nos casos de empresas que prestem serviços especializados para terceiros, independentemente do local onde executados, **"os empregados serão incluídos na base de cálculo da prestadora, exclusivamente."** (destaquei).

Data vênua de entendimentos contrários, a meu ver, os dispositivos legais supracitados, por si só, são aptos a esclarecer quando a empresa está obrigada e qual a base de cálculo para a contratação de aprendizes. Ou seja, **as empresas somente estarão obrigadas à contratação de aprendizes, nos percentuais indicados, tomando-se como base as funções que demandem formação profissional.** Então, contrário senso, se apenas parte dos empregados exercerem funções que demandem formação profissional, somente estes servirão de base de cálculo à contratação de aprendizes, ou ainda, se, nenhum dos empregados exercerem função que demande aquele tipo de formação, a empresa está desobrigada da contratação de aprendizes.

Além disso e, também expressamente, **os trabalhadores temporários (aqueles de que trata a Lei 6019/73) restaram excluídos da base de cálculo da contratação de aprendizes.** E isso, também a meu ver, pelo fato de que para esses trabalhadores, inexistente "vaga" (ou posto de trabalho efetivo e permanente), nem na empresa de trabalho temporário, nem na empresa tomadora dos serviços, situação distinta da dos trabalhadores ditos "terceirizados", que, pelo motivo contrário, e assim, igual, legal e expressamente previsto, integram a base de cálculo à contratação de aprendizes, independentemente do local onde estejam prestando serviços.

Relativamente aos trabalhadores **portadores de deficiência, a base de cálculo também não deve ser integrada pelos trabalhadores temporários nem pelos assim denominados "terceirizados", não só pela exiguidade da contratação e necessidade de "maior tempo para adaptação ao ambiente de trabalho", mencionada pelo MM juízo de origem, no primeiro caso, mas, também, porque, não se pode colocar à disposição de terceiros-tomadores de serviços quaisquer tipos de pessoa com deficiência ou necessidades especiais, sob pena de, em razão desta e da atividade a ser desenvolvida, colocar em risco a própria integridade física do trabalhador. Essa preocupação não consiste em discriminação; antes, revela-se salutar.**

Por tudo, a meu ver, **não devem ser computados na base de cálculo à contratação de aprendizes, os empregados temporários,** e, ainda, assim, o percentual destinado àquele tipo de contratação (aprendizagem) deve observar as funções que demandem formação profissional. Já, **da base de cálculo à contratação de trabalhadores com deficiência, devem ser excluídos tanto os trabalhadores temporários, quanto os "terceirizados", restringindo-se aos empregos fixos e internos da própria ré.**

Então, **manteria a r.sentença que determinou a exclusão da base de cálculo à contratação de aprendizes dos empregados temporários, negando provimento ao recurso do autor (MPT), neste ponto; e daria provimento parcial ao recurso da ré, reformando parcialmente a r.sentença, excluindo da base de cálculo à contratação de trabalhadores com deficiência, os temporários e os "terceirizados" (ou seja, computando-se apenas os empregados fixos e**

internos da ré)."

Sendo assim, mantém-se a sentença que determinou a exclusão dos trabalhadores temporários da base de cálculo da cota de aprendizes, e dá-se parcial provimento ao recurso ordinário da ré para excluir os trabalhadores temporários e terceirizados da base de cálculo da cota para portadores de necessidades especiais, determinando-se que sejam computados no cálculo da cota apenas os empregados fixos e internos da ré.

Quanto à base de cálculo, o número de aprendizes a serem contratados pelas empresas segue as diretrizes constantes nos artigos 428 a 433 da CLT, cingindo-se a controvérsia, no particular, acerca das "*funções demandem formação profissional*" previstas no art. 429 da CLT .

Pois bem, as funções que necessitam de formação profissional, tal qual exposto no artigo supra, encontram-se definidas na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego a partir do que dispõe o art. 10 nº do Decreto 5.598/2005 e foram observadas no cálculo, a exemplo do auto de infração Num. e78f5f4 - Pág. 4.

Contudo, consta da sentença que:

"É natural que nem todas as funções exercidas em um estabelecimento exijam formação profissional, circunstância que certamente foi considerada pelo legislador ao estabelecer o percentual mínimo de aprendizes a serem contratados por estabelecimento. Ademais, o número de funções que exigem formação profissional, já excluídas "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" (art. 10, § 1º do Decreto 5.598/05), geralmente será inferior ao número de funções que não demandem formação profissional porque o trabalho que dispensa formação profissional tende a prevalecer em número em relação ao trabalho dependente de formação profissional na maioria dos estabelecimentos, como bem demonstra a relação de funções apresentada pela ré.

Exatamente por isso é que na interpretação do art. 429 da CLT a base de cálculo para aplicação das cotas deve ser ampliada, não restringida como pretende a ré. Convém lembrar que o sistema de cotas tem como objetivo a inserção social de determinado grupo de pessoas que, ordinariamente, é excluído do âmbito social em que se pretende incluí-lo, o que exige a superação de estigmas e preconceitos." (Id. Num. 1ca2a75 - Pág. 7-8)

Como visto, o Juízo de origem interpretou ampliativamente o art. 429 da CLT, o que não me parece ser a intenção do legislador.

Assim, como bem ponderou a Exma. Desembargadora Revisora, Neide Alves dos Santos, "*se apenas parte dos empregados exercem funções que demandem formação profissional, somente estes servirão de base de cálculo à contratação de aprendizes*".

Logo, **reforma a r. sentença** para determinar que somente os empregados que exerçam funções que demandem formação profissional (apuradas conforme Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego) sirvam de base de cálculo para a contratação de aprendizes.

No que concerne à alegação da ré de que existem limites para a contratação de menores aprendizes, a teor do art. 60 e seguintes, do Capítulo V, do Estatuto da Criança e do Adolescente, observo que a Lei da Aprendizagem destina-se a empregar jovens de 14 a 24 anos incompletos que estejam cursando o ensino fundamental ou o ensino médio, e não apenas a menores de idade. Ademais, A idade máxima prevista não se aplica a aprendizes com deficiência.

Neste sentido, o art. 11 do Decreto nº 5598/2005 determina que:

Art. 11. 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, sujeitando 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. A aprendizagem para as atividades relacionadas nos incisos deste artigo deverá ser ministrada para jovens de dezoito a vinte e quatro anos.**

Quanto ao pedido sucessivo de concessão de prazo *"ante as evidentes dificuldades que os empregadores veem encontrando para fins de cumprimento de cota"* (Num. 2484cdc - Pág. 21), como dito pelo Juízo de origem, *"requerida atua no ramo de recrutamento e seleção de pessoal, o que sugere que não terá dificuldades para atender ao comando sentencial, notadamente porque não apresentou justificativa razoável para a postergação do prazo acima definido"* (Id. Num. 1ca2a75 - Pág. 11), ainda mais se consideradas as alterações no número de cotistas, decorrentes do provimento parcial ao recurso da ré.

Pelo exposto, **reforma a r. sentença para: a)** determinar a exclusão dos trabalhadores temporários e terceirizados da base de cálculo da cota para portadores de necessidades especiais; e **b)** determinar que somente os empregados que exerçam funções que demandem formação profissional (apuradas conforme Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego) sirvam de base de cálculo para a contratação de aprendizes.

### **Contratação de aprendizes não deve implicar a redução do quadro efetivo de pessoal**

Insiste o Ministério Público do Trabalho no pedido de condenação da ré na obrigação de observar que a contratação de aprendizes não poderá implicar em redução de seu quadro pessoal.

Argumenta que o direito potestativo do empregador quanto à dispensa de seu empregado não pode ser absoluto. Destaca o papel do trabalho na construção de uma sociedade justa e desenvolvida. Alude ao art. 7º da CRFB/1988 e a interpretação que lhe foi dada na 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, e ainda, à Convenção 158 da OIT (Id. Num. 0f200e4 - Pág. 9-14).

#### **Análise.**

Primeiramente, observo que o artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal, que prevê *"relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória"*, possui eficácia contida. A proteção prevista limita-se ao pagamento de indenização e para produzir efeitos depende de lei complementar regulamentadora. E de forma transitória o artigo 10, inciso I, do ADCT, disciplina a proteção, pois assegura o pagamento de indenização equivalente a 40% dos depósitos do FGTS. Observo que o STF entendeu que a Convenção nº 158 da OIT é inconstitucional no ponto que prevê a necessidade de motivação para a dispensa (ADIN n.º 1.480-DF), na medida em que afronta o artigo 7º, inciso I, da CF, que dispõe sobre a necessidade de lei

complementar para disciplinar a matéria. Ainda, referida convenção sofreu denúncia do governo brasileiro através do Decreto nº 2.100/96, deixando de vigorar no território nacional.

Assim, esvaziada a eficácia da Convenção nº 158 da OIT, e observado o poder potestativo da empregadora, bem como o disposto no art. 429 da CLT, rejeito os pedidos do autor, nesse ponto.

### **Necessidade de observância da oscilação do número de funções que demandam formação profissional**

O autor postula a reforma da sentença para que a base de cálculo das cotas de aprendizagem observe a oscilação do número de funções que demandam formação profissional (Id. Num. 0f200e4 - Pág. 14-16).

Com razão.

O art. 429 da CLT dispõe que:

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.

A leitura do artigo evidencia que a apuração da cota de aprendizes leva em consideração não apenas o número de trabalhadores existentes em cada estabelecimento, mas também o número desses trabalhadores que exercem funções que demandam formação profissional.

Havendo oscilação no número de empregado que exercem funções que demandem formação profissional, deve a empresa ré adequar o número de aprendizes contratados, satisfazendo o percentual mínimo disposto em lei.

Portanto, **reformo a r. sentença** para determinar que a ré observe a oscilação do número de funções que demandam formação profissional na base de cálculo da cota de aprendizes a serem contratados.

### **Astreinte para o caso de descumprimento futuro da sentença**

O Juízo de origem fixou a astreinte de R\$ 100,00/dia por empregado faltante para o integral cumprimento das cotas (de trabalhadores com deficiência e aprendizes), em relação ao que, recorre o autor. Alega que o valor deferido corresponde a apenas 1% do pleiteado (R\$ 10.000,00, por empregado) e que, dessa forma, não surtirá os efeitos desejados. Argumenta que o objetivo das astreintes não é o pagamento da multa, mas de obrigar a parte a cumprir a obrigação. Pede a reforma (Id. Num. 0f200e4 - Pág. 16-18).

Análise.

A finalidade das *astreintes* é desestimular o descumprimento da obrigação, podendo referida multa ser fixada por livre arbítrio do Juiz, conforme a situação envolvida em cada caso.

Na hipótese dos autos, a ré, a qual já realizou algumas contratações ao longo do processo, deverá atingir a cota de 24 aprendizes e 22 pessoas com deficiência, sob pena de multa diária no

valor de R\$ 100,00, o que resultaria em R\$ 3.000,00 por mês, por empregado faltante, valor este que entendo suficiente ao fim ao qual se destina, tendo em vista a incidência das demais sanções administrativas aplicadas pelos órgãos de fiscalização do trabalho.

Ademais, consta da sentença que, "caso necessário, poderá haver a revisão do valor da multa e oportunamente será decidido quanto à destinação dos valores arrecadados" (Id. Num. 1ca2a75 - Pág. 10).

Assim, nada a reformar.

## **Danos morais coletivos**

O Ministério Público do Trabalho postula a reforma da sentença, que julgou improcedente o pedido de indenização por dano moral coletivo.

Alega, em síntese, que *"O substrato para a reparação aqui pleiteada é a lesão coletiva senso estrito, ou seja, representada pela coletividade de trabalhadores não contratados pela empresa ré, e a lesão difusa, representada pelo inegável prejuízo social"* (Id. Num. 0f200e4 - Pág. 21). Pede a reforma da sentença, para que a ré seja condenada ao pagamento de indenização por danos morais coletivos, no importe de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais) (Id. Num. 0f200e4 - Pág. 24).

Sem razão.

Certo que o artigo 1º, da Lei n. 7.347/1985, prevê, expressamente, a possibilidade de apuração de danos morais (que pode transcender a esfera individual e atingir o âmbito coletivo) em sede de ação civil pública.

Certo também que se tornam necessários mecanismos destinados à sua efetiva reparação, evitando, assim, a reiteração da conduta antijurídica, e, em última instância, garantindo a proteção moral da coletividade.

No caso em análise, ficou demonstrado que a ré deixou de atender as cotas destinadas a aprendizes e pessoas com deficiência.

Todavia, referida omissão não se mostra suficiente para a caracterização do dano moral coletivo, uma vez que a repercussão da lesão atinge os trabalhadores não contratados pela empresa ré, e não a coletividade sem si, nos termos em que preconiza o art. 170, da Constituição Federal de 1988.

Não se trata de minimizar a gravidade da conduta da ré, que vem postergando a contratação de aprendizes e pessoas com deficiência, mas sim de ponderar, tal qual realizado pelo Juízo monocrático, que tal conduta não se mostra suficiente a ensejar indignação da coletividade, atingindo o senso comum.

Nesse sentido, transcrevo as considerações apostas nos autos nº 03447-2009-071-09-00-5 (ac. nº 50.523/2012, publ. em 06/11/2012) em que atuei como Revisor:

"Em questões como a vertente, ainda que seja lugar comum, cabe ao Juiz realçar que a medida

afirmativa de imposição de cotas contorna um problema que não nasce apenas na discriminação pelo privado, mas sobretudo na ineficiência do Estado em prover uma infraestrutura que contorne os problemas das pessoas com necessidades especiais e proporcione-lhes uma vida mais fácil.

As dificuldades que se tem em atingir a mão de obra de pessoas com deficiência é fato que se torna cada dia mais notório.

As dificuldades de instrução e viabilidade de acesso ao emprego de pessoas com deficiência retratam a própria ineficiência do Estado de prover Educação, Saúde (por meio de concessão de aparatos que tornem a vida de pessoas com deficiência mais fácil) e Estrutura (por meio de elementos que viabilizem o deslocamento fácil e seguro de pessoas com deficiência).

Afinal, é notório que muitos deixam de comparecer a uma entrevista de emprego por falta de aparatos médicos, instrução para locomoção autônoma ou de estrutura da cidade que lhe permita acessar a vida cotidiana. Assim, julgo difícil resumir a falta de empenho que foi indicada apenas na empresa reclamada como uma conduta discriminatória.

Reputo que condenar a empresa reclamada em indenização por danos morais coletivos por presumir na "falta de empenho" uma "conduta discriminatória" é resumir a questão à mera luta do Público x Privado, quando penso que a empresa privada, à toda evidência, é também vítima da falta de estrutura (Educação, Saúde, Infraestrutura) do Estado que lhe determina uma obrigação, mas não age na intermediação dos meios para cumprimento desta."

Tem-se, portanto, que a ideia do dano moral coletivo transcende à comunidade que se tem por afetada (no caso, os jovens e deficientes físicos), refletindo em indivíduos que não foram atingidos pela conduta reprovável do ofensor. Assim, nada obstante os prejuízos causados aos jovens e deficientes físicos, em razão do descumprimento das cotas de emprego, entendo não configurado o dano moral coletivo.

Mantenho.

## **RECURSO ORDINÁRIO DE EMPLOYER-ORGANIZAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS LTDA.**

### **Contratação de aprendizes e pessoas com deficiência**

Os argumentos recursais da ré foram objeto de análise no tópico "*Exclusão de trabalhadores (temporários) do cálculo das cotas de pessoa com deficiência e aprendizagem*" do Recurso Ordinário do MPT, ao qual me reposto por brevidade.

### **CONCLUSÃO**

**PELO QUE, prosseguindo o julgamento**, em sessão ordinária realizada nesta data, sob a presidência da Excelentíssima Desembargadora Neide Alves dos Santos, presente o Excelentíssimo Procurador Luiz Renato Camargo Bigarelli, representante do Ministério Público do Trabalho, computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Edmilson Antonio de Lima (Relator), Neide Alves dos Santos e Paulo Ricardo Pozzolo,

**ACORDAM** os Desembargadores da Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DOS RECURSOS ORDINÁRIOS DAS PARTES**, assim como das respectivas contrarrazões. No mérito, por maioria de votos, parcialmente vencido o Exmo. Desembargador Edmilson Antonio de Lima, **DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ORDINÁRIO DA RÉ** para, nos termos da fundamentação: **a)** determinar a exclusão dos trabalhadores temporários e terceirizados da base de cálculo da cota para portadores de necessidades especiais; e **b)** determinar que somente os empregados que exerçam funções que demandem formação profissional (apuradas conforme Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego) sirvam de base de cálculo para a contratação de aprendizes. Por igual votação, **DAR**

**PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR** para, nos termos da fundamentação, determinar que a ré observe a oscilação do número de funções que demandam formação profissional na base de cálculo da cota de aprendizes a serem contratados.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 09 de junho de 2015.

**EDMILSON ANTONIO DE LIMA**  
Desembargador Relator

kl



Assinado eletronicamente. A Certificação Digital pertence a:  
**[EDMILSON ANTONIO DE LIMA]**



1506171601435420000001358776

<https://pje.trt9.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam>