



**JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO  
VARA DO TRABALHO DE PIRAPORA**

**SENTENÇA**

**Ata de audiência do processo nº 0001186-08.2015.503.0072**

Aos 14 dias do mês de agosto do ano de 2018, na sala de audiências da Vara do Trabalho de Pirapora/MG, por ordem da MM. Juiz do Trabalho Substituto **MARCELO PALMA DE BRITO**, foi realizada AUDIÊNCIA DE JULGAMENTO da ação civil pública proposta pelo **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** contra **REAL MINAS TÊXTIL IND. E COM. LTDA.**

**I – RELATÓRIO.**

**O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, por intermédio de seu órgão de representação qualificado à fl. 02, ajuizou ação civil pública contra **REAL MINAS TÊXTIL IND. E COM. LTDA**, sendo que, pelos fatos e fundamentos que expõe na petição inicial, afirma que a empresa ré viola normas trabalhistas referentes à contratação da cota mínima de 5% de empregados na condição de aprendizes. Afirma que mesmo se as atividades da empresa oferecem algum risco a menores, seria plenamente possível a contratação deles para a área administrativa ou a contratação de aprendizes maiores de idade entre 18 a 24 anos, o que evidencia o deliberado intuito da ré em furtar-se a cumprimento da cota legal. Vindicou ainda a antecipação dos efeitos da tutela quanto as obrigações de fazer referentes à obrigação em cumprir o ditame do artigo 429 da CLT, pugnando ainda pela condenação da ré ao pagamento de indenização por danos morais coletivos no importe de R\$20.000,00. Juntou documentos (fls. 25/76).

Ré devidamente notificada. Em audiência inicial (fl. 83) não foi possível a conciliação das partes.

A reclamada apresentou defesa escrita (fls. 93/101), rebatendo, já adentrando ao mérito, todas as alegações e pretensões do Órgão Ministerial, fundamentando a sua defesa principalmente no fato de que as atividades desenvolvidas apresentam elevado grau de risco por serem perigosas ou insalubres, revelando-se incompatíveis com a saúde e a segurança do menor aprendiz. Afirma que as atividades desempenhadas no estabelecimento de Pirapora/MG dizem respeito exclusivamente à produção, sendo que as atividades administrativas cingem-se à cidade de Pitangui/MG. Bate-se na inexistência de cursos profissionalizantes com as atividades desenvolvidas em Pirapora. Por fim, alega que não há motivos em se contratar aprendizes maiores de 18 anos e menores que 24 anos em razão do fato que já emprega pessoas com essa faixa etária em contratos de trabalho a prazo determinado. Juntou documentos (fls. 102/111).

Impugnação à defesa e aos documentos apresentada pelo MPT às fls. 114/117.

Laudo pericial apresentado às fls. 148/166.



**JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO  
VARA DO TRABALHO DE PIRAPORA**

Em sede de audiência de instrução (fl. 196), não houve a produção de prova oral, sendo que a audiência foi adiada aguardando-se a resposta do ofício encaminhado ao SENAI para que informasse ao Juízo acerca da possibilidade de formação de curso profissionalizante que atendessem a ré.

Resposta do SENAI/FIEMG de fl. 197.

Em audiência realizada à fl. 218 as partes declararam que não possuíam provas a produzir.

Alegações do MPT às fls. 219/221.

Alegações da ré às fls. 230/232.

Audiência para mero encerramento da instrução, dispensadas as partes do comparecimento.

É, em síntese, o relatório.

**II – FUNDAMENTOS.**

**II.1 – DA OBRIGAÇÃO DE CONTRATAR APRENDIZES. OBRIGAÇÃO DE FAZER.**

O Ministério Público do Trabalho afirma que a empresa ré viola normas trabalhistas referentes à contratação da cota mínima de 5% de empregados na condição de aprendizes. Afirma que mesmo se as atividades da empresa oferecem algum risco a menores, seria plenamente possível a contratação deles para a área administrativa ou a contratação de aprendizes maiores de idade entre 18 a 24 anos, o que evidencia o deliberado intuito da ré em furtar-se a cumprimento da cota legal. Vindicou ainda a antecipação dos efeitos da tutela quanto as obrigações de fazer referentes à obrigação em cumprir o ditame do artigo 429 da CLT.

A ré contestou as alegações do MPT afirmando que as atividades desenvolvidas no estabelecimento de Pirapora/MG apresentam elevado grau de risco por serem perigosas ou insalubres, revelando-se incompatíveis com a saúde e a segurança do menor aprendiz. Afirma que as atividades desempenhadas no estabelecimento de Pirapora/MG dizem respeito exclusivamente à produção, sendo que as atividades administrativas cingem-se à cidade de Pitangui/MG. Bate-se na inexistência de cursos profissionalizantes com as atividades desenvolvidas em Pirapora. Por fim, alega que não há motivos em se contratar aprendizes maiores de 18 anos e menores que 24 anos em razão do fato que já emprega pessoas com essa faixa etária em contratos de trabalho a prazo determinado.

A questão posta sob apreciação cinge-se a verificar se a empresa ré cumpre a cota de aprendizes de 5% a 15% dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento cujas funções demandem formação técnico-profissional metódica prevista no artigo 429 da



**JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO  
VARA DO TRABALHO DE PIRAPORA**

Consolidação das Leis do Trabalho. Da mesma forma, é importante verificar o argumento empresarial consistente na impossibilidade de contratação de tais aprendizes diante da natureza das atividades desenvolvidas no estabelecimento situado na cidade de Pirapora/MG.

É certo que o contrato de aprendizagem trata-se de um contrato de trabalho especial, que deve ser celebrado por escrito, com prazo determinado por tempo máximo de 02 (dois) anos, onde são empregadas pessoas entre 14 (quatorze) e 24 (vinte e quatro) anos de idade que estejam inscritos em programas de formação técnico-profissional metódica compatível com o desenvolvimento físico, moral e psicológico do aprendiz. Nesse tipo de contrato especial de trabalho prevalece o aspecto pedagógico sobre o produtivo, sendo privilegiada a profissionalização para o futuro desenvolvimento de atividades que exigem formação técnico-profissional metódica. Tanto é assim que há incentivos para o empregador, como recolhimento de FGTS em alíquota mais baixa (2%), jornada de trabalho especial. Há ainda algumas restrições, como no que diz respeito à prestação de horas extras.

Os objetivos da aprendizagem são, em primeiro lugar, garantir a profissionalização de adolescentes (14 anos a 18 anos incompletos) e de jovens adultos (de 18 anos a 24 anos incompletos), dando cobro ao princípio da proteção integral, previsto nos artigos 227 da Constituição Federal de 1988 e nos artigos 1º e 4º do Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei 8.069/90) e, em segundo lugar, velar pela constante oferta de mão de obra qualificada no mercado de trabalho nacional, pois a garantia contínua de formação profissional de empregados capacitados irá pôr à disposição das empresas profissionais mais capacitados e aptos para o desempenho de atividades complexas.

Antes de adentrar nos elementos fáticos dos autos, é importante ilustrar todo o exposto com as disposições legais e regulamentares que versam sobre a questão. A Consolidação das Leis do Trabalho minudencia o contrato de trabalho de aprendizagem em seu texto, sendo que destaco os artigos mais importantes:

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

§ 1º *A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.*

§ 2º *Ao aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora.*

§ 3º *O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência.*



**JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO  
VARA DO TRABALHO DE PIRAPORA**

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

**§ 5º A idade máxima prevista no caput deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência.**

**§ 6º Para os fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz com deficiência deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização.**

**§ 7º Nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o cumprimento do disposto no § 1º deste artigo, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a frequência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental.**

**§ 8º Para o aprendiz com deficiência com 18 (dezoito) anos ou mais, a validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na CTPS e matrícula e frequência em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.**

**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) revogada;

b) revogada.

**§ 1º-A. O limite fixado neste artigo não se aplica quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, que tenha por objetivo a educação profissional.**

**§ 1º-B Os estabelecimentos a que se refere o caput poderão destinar o equivalente a até 10% (dez por cento) de sua cota de aprendizes à formação técnico-profissional metódica em áreas relacionadas a práticas de atividades desportivas, à prestação de serviços relacionados à infraestrutura, incluindo as atividades de construção, ampliação, recuperação e manutenção de instalações esportivas e à organização e promoção de eventos esportivos.**

**§ 1º As frações de unidade, no cálculo da percentagem de que trata o caput, darão lugar à admissão de um aprendiz.**

**§ 2º Os estabelecimentos de que trata o caput ofertarão vagas de aprendizes a adolescentes usuários do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (Sinase) nas condições a serem dispostas em instrumentos de cooperação celebrados entre os estabelecimentos e os gestores dos Sistemas de Atendimento Socioeducativo locais.**

Complementando e minudenciando as disposições sobre o contrato de aprendizagem está o Decreto 5.598/05, cujos dispositivos explicitam as disposições legais e criam alternativas ao empregador que tenha certas dificuldades técnico-operacionais em



**JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO  
VARA DO TRABALHO DE PIRAPORA**

contratar aprendizes, principalmente no que diz respeito à natureza das atividades desenvolvidas. Destaco os seguintes dispositivos do Decreto 5.598/05:

**Art. 2º** *Aprendiz é o maior de quatorze anos e menor de vinte e quatro anos que celebra contrato de aprendizagem, nos termos do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.*

*Parágrafo único. A idade máxima prevista no caput deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência.*

**Art. 10.** *Para a definição das funções que demandem formação profissional, deverá ser considerada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.*

*§ 1º Ficam excluídas da definição do caput deste artigo as funções que demandem, para o seu exercício, habilitação profissional de nível técnico ou superior, ou, ainda, as funções que estejam caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança, nos termos do inciso II e do parágrafo único do art. 62 e do § 2º do art. 224 da CLT.*

*§ 2º Deverão ser incluídas na base de cálculo todas as funções que demandem formação profissional, independentemente de serem proibidas para menores de dezoito anos.*

**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.*

**Art.13.** *Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica previstas no art 8º.*

*Parágrafo único. A insuficiência de cursos ou vagas a que se refere o caput será verificada pela inspeção do trabalho.*

**Art. 14.** *Ficam dispensadas da contratação de aprendizes:*

*I - as microempresas e as empresas de pequeno porte; e*

*II - as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional.*



**JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO  
VARA DO TRABALHO DE PIRAPORA**

**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.*

Diante de todas as disposições legais e regulamentares acima citadas e analisando detidamente os elementos de fato constantes no feito, tenho que o Ministério Público do Trabalho possui razão em suas pretensões, sendo que a as teses defensivas da empresa ré não se sustentam.

Em primeiro lugar tenho que deixar assentado que a empresa ré não questiona em sua defesa o fato constatado pelo MPT de que não possui número de aprendizes no estabelecimento de Pirapora/MG que atenda à cota mínima prevista no artigo 429 da CLT, ou seja, 5% dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento cujas funções demandem formação profissional. Em verdade, bate-se no argumento principal de que suas atividades são perigosas e insalubres a ponto de não permitir o emprego de menores aprendizes que já emprega pessoas maiores de 18 (dezoito) anos em contratos a prazo determinado, o que atende ao fim legal, argumentos que não se sustentam diante de todas as disposições acima transcritas.

Inicialmente, é importante trabalhar com base na conclusão do laudo pericial do perito engenheiro de segurança do trabalho que assim concluiu à fl. 153-verso:

*“8 – PARECER TÉCNICO – Baseado nas apurações e avaliações realizadas, constatou-se que não ficaram evidenciados riscos potenciais apenas para as funções administrativas, cujos postos de trabalho se restringem ao prédio administrativo do Réu, ou seja, fora da área fabril; sendo que a área administrativa é composta de 29 colaboradores.”*

E em resposta ao quesito de nº 5 de fl. 152-verso, o perito assim afirmou:

*“5 – Há setores em que não forma (sic, correto seria foram) encontrados agentes insalubres/perigosos? Quais são esses setores? R – Não ficou constatada a presença de riscos potenciais nos setores administrativos.”*

Como se vê, de fato o perito só não encontrou agentes insalubres e perigosos apenas nos setores da área administrativa, sendo que nada impedia a empresa de, observando a cota legal a que está OBRIGADA, contratasse os aprendizes para a área administrativa. Ora, o perito, ao realizar a perícia somente nos estabelecimentos da empresa situados na cidade de Pirapora/MG, constatou que há área administrativa



**JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO  
VARA DO TRABALHO DE PIRAPORA**

composta por 28 empregados, área que, com segurança, comportaria os 07 (sete) aprendizes (com aplicação da alíquota mínimo de 5% sobre os 140 trabalhadores cujas funções exigem formação técnico-profissional metódica), isso se a reclamada optasse por contratar e matricular nos serviços nacionais de aprendizagem apenas aprendizes menores de 18 (dezoito) anos, não havendo nenhuma vulneração ao disposto no artigo 7º, inciso XXXIII, da CF/88. Ora, a reclamada não logrou demonstrar que todos os cargos do setor administrativo que possui nos estabelecimentos locais são composto por pessoas ligadas a cargos de direção, gerência e confiança insuscetíveis de serem ocupados por aprendizes.

Ora, só a conclusão pericial já bastaria para o acolhimento dos pleitos ministeriais aduzidos na proemial. Mas não é só.

Ignora a empresa ré que, nos termos do artigo 428 da CLT e do artigo 2º do Decreto 5.598/05, todos transcritos em linhas anteriores, o contrato de trabalho especial de aprendizagem pode ser firmado com pessoas maiores de 18 (dezoito) anos e menores de 24 (vinte e quatro) anos, não havendo nenhum empecilho ou vulneração da garantia constitucional do artigo 7º, inciso XXXIII, da CF/88 quanto ao trabalho do MAIOR aprendiz em áreas onde se verifique a presença de agentes insalubres e perigosos, tudo com as devidas proteções e redução dos riscos inerentes ao labor nos termos do artigo 7º, inciso XXII, da CF/88.

De igual forma, mesmo se fosse considerado que todos os ambientes da empresa em Pirapora/MG são insalubres ou perigosos, é certo que o artigo 23-A do Decreto 5.598/05 (supratranscrito) dispõe que o estabelecimento cujas peculiaridades da atividade ou dos locais de trabalho constituam empecilhos à realização das aulas práticas poderão ministrá-las exclusivamente nas entidades qualificadas em formação técnico profissional (a exemplo do sistema SENAI/FIEMG), devendo, para tal, requerer junto ao Ministério do Trabalho e Emprego a assinatura de termo de compromisso. A empresa ré não comprova que buscou firmar termo de compromisso com o MTE para que as aulas práticas fossem realizadas no âmbito do sistema SENAI/FIEMG ou de outra entidade de formação profissional metódica. O artigo 23-A do Decreto 5.598/05 deita por terra, definitivamente, a argumentação quanto à impossibilidade de uma empresa que lide com locais e processos insalubres e perigosos de cumprir as suas obrigações quanto à aprendizagem.

Não convence o argumento da empresa de que o fato de contratar pessoas maiores de 18 (dezoito) anos e menores de 24 (vinte e quatro) anos elidiria a obrigação de legal da contratação de aprendizes. Ora, em nenhum momento o artigo 429 da CLT e o Decreto 5.598/05 estabelecem como forma de elisão da OBRIGAÇÃO LEGAL de contratação de aprendizes o fato de existirem pessoas entre 18 (dezoito) e 24 (vinte e quatro) anos contratadas por meio de vínculos empregatícios comuns, a prazo determinado ou indeterminado. Em verdade, o fim do contrato de trabalho comum não atende aos objetivos de garantir a proteção integral e profissionalização do menor e do jovem e de garantir maior qualificação e melhoria do mercado de trabalho, atendendo apenas aos fins produtivos da empresa e aos anseios de empregados comuns que não mais necessitam de profissionalização. A empresa não pode se escorar em tal argumento para esquivar-se do cumprimento da cota legal.



**JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO  
VARA DO TRABALHO DE PIRAPORA**

Os ofícios enviados pelo sistema SENAI/FIEMG de fls. 40, 118, 197 e 200 dos autos jogam por terra a argumentação da empresa ré de que não há oferta regular de cursos de profissionalização compatíveis com as suas atividades. O ofício de fl. 118 informa que há turmas regulares de profissionalização no SENAI PIRAPORA e no SENAI VÁRZEA DA PALMA, sendo que ressalta que pode absorver a demanda particular das indústrias, oferecendo turmas fechadas, com cursos exclusivos para atendimento de suas especificidades. No ofício de fl. 200, o sistema SENAI/FIEMG reitera o disposto no ofício anterior, deixando claro que há vagas no SENAI PIRAPORA para turmas regulares e pode suprir a demanda particular das empresas quanto à aprendizagem.

Destarte, não há falar em impossibilidade de preenchimento da cota legal mínima de aprendizes por inexistência de cursos profissionalizantes na região de Pirapora/MG. Devo dizer que a empresa não comprou nos autos que buscou deixar à disposição de candidatos à aprendizagem matriculados nos serviços SENAI/FIEMG dentre outras vagas compatíveis com a sua formação técnico-profissional metódica. Poderia ter comprovado que buscava a inserção de aprendizes no meio empresarial através de divulgação na imprensa escrita ou de radiofusão, bem como anúncios diversos na cidade de Pirapora e região.

Por fim, devo deixar claro que a empresa ré não se enquadra nas hipóteses do artigo 14 do Decreto 5.598/05, pois não se trata de micro ou pequena empresa e nem de entidade sem fins lucrativos que tenha por objetivo a educação profissional. E devo deixar claro, mormente quanto às argumentações da ré apresentadas às fls. 230/232, que a ninguém é dado transigir com a lei, descumprindo-a deliberadamente. Se a empresa entende que o cumprimento das disposições celetistas quanto à relevante formação profissional de menores e jovens adultos é *“mera implementação do social, porém com o dinheiro particular ou alheio”* (fl. 230 da manifestação da empresa ré) que volte os seus anseios ao Poder Legislativo Federal, artífice primevo da lei. Quanto ao Judiciário, este deve zelar pela devida aplicação da lei ao caso concreto, sendo que, como evidenciado neste processado, a empresa reclamada descumpriu, deliberadamente, a cota legal mínima de aprendizes a que estava obrigada por força da legislação trabalhista atinente à matéria.

Destarte, diante de todo o exposto, deve ser fixada a seguinte obrigação de fazer em desfavor da empresa ré Real Minas Têxtil Indústria e Comércio LTDA e de eventuais sucessoras trabalhistas que, eventualmente, venham a adquirir os seus estabelecimentos empresariais, nos termos do artigo 448-A da CLT<sup>1</sup>:

a) Empregar, no prazo máximo de 06 (seis) meses a contar do trânsito em julgado desta decisão, aprendizes em número equivalente a 5% (cinco por cento), no mínimo, e 15% (quinze por cento), no máximo, dos empregados existentes em seus estabelecimentos cujas funções demandem formação profissional, nos termos do artigo 429 da CLT.

a.1) A empresa deverá providenciar a contratação de outro aprendiz diante da extinção de cada contrato de aprendizagem, mantendo, ao menos, a cota de 5% de aprendizes em seu quadro de pessoal.

<sup>1</sup> Art. 448-A. Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448 desta Consolidação, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor.



**JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO  
VARA DO TRABALHO DE PIRAPORA**

a.2) A toda evidência, ficam excluídos da base de cálculo da cota de aprendizes as funções que: a) demandem, para o seu exercício, habilitação profissional de nível técnico ou superior (art. 10, § 1º, do Decreto nº 5.598/05); b) estejam caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança (art. 62, inc. II e par. ún., e art. 224, § 2º, da CLT); c) estejam sendo exercidas por empregados contratados sob o regime de trabalho temporário, instituído pela Lei nº 6.019/73 (art. 12 do Decreto nº 5.598/05); d) estejam sendo exercidas por aprendizes já contratados.

a.3) o preenchimento da cota de aprendizagem deverá atender, prioritariamente, adolescentes oriundos de famílias com renda per capita inferior a dois salários-mínimos, o que será comprovado por mera declaração dos aprendizes, ou serem egressos do sistema de cumprimento de medidas socioeducativas ou do sistema prisional, bem como cursar o nível fundamental ou médio, salvo impossibilidade devidamente justificada, nos termos do artigo 23-A, § 5º, do Decreto nº 5.598/05.

a.4) Justifico o prazo de 06 (seis) meses a contar do trânsito em julgado desta decisão por se tratar de prazo razoável para que a empresa ré se desincumba dos trâmites burocráticos para a contratação dos menores aprendizes. Após o vencimento do prazo, terá a empresa ré 05 (cinco) dias para comprovar o cumprimento da obrigação de fazer, sempre concedendo-se vista ao MPT para verificação.

b) Estipula-se a multa no valor de R\$1.000,00 (mil reais) em caso de descumprimento da obrigação de fazer estipulada no item “a” (com todas as suas especificações de letras “a.1” a “a.4”), bem como para cada aprendiz que deixar de ser contratado, dentro da cota legal obrigatória, a cada constatação de descumprimento.

## **II.2 – DANOS MORAIS COLETIVOS**

Vindica o parquet laboral a condenação da empresa ré em indenização por danos morais coletivos, no importe exato de R\$20.000,00 (vinte mil reais), considerando que as práticas antijurídicas ocasionaram lesão, não só à coletividade dos trabalhadores, mas a toda sociedade em geral, lesando o sentimento de moralidade, respeito à legislação e crença nas instituições do Direito em decorrência do desrespeito a direitos fundamentais.

A ré, em sede de defesa, disse, em resumo, que não praticou nenhum ato ilícito.

As alegações do Ministério Público do Trabalho, para que tenham o condão de fazer nascer o direito de haver das Reclamadas uma indenização por danos morais, devem ser por ele comprovadas, por serem fatos constitutivos de seu direito, nos termos do art. 818, inciso I, da CLT.

Desse ônus, penso que o parquet laboral se desincumbiu a contento.

Segundo o art. 186, do CC, aquele que, por ação ou omissão, violar direito e causar dano a outrem comete ato ilícito e o art. 927, também do CC, prevê que aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem fica obrigado a reparar o dano.



**JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO  
VARA DO TRABALHO DE PIRAPORA**

Dos dispositivos invocados, verifica-se a necessidade da existência de pressupostos necessários à configuração da responsabilização por ato ilícito: a) ação ou omissão do agente – entendida como atitude ativa ou passiva que cause dano a terceiro; b) nexos de causalidade – entre o comportamento do agente e o dano causado, que pode deixar de se estabelecer se comprovado que o dano foi provocado por agente externo ou decorreu de culpa exclusiva da vítima; c) existência de dano – entendida como a existência de efetivo prejuízo para a vítima e sua permanência no momento da reparação; d) dolo ou culpa – necessário que o agente tenha atuado com intenção de provocar o dano (ação dolosa) ou, mesmo não agindo intencionalmente, tenha assumido os riscos de provocar o evento danoso, por imprudência, negligência e imperícia.

Na ausência de qualquer desses elementos, não se configura a responsabilidade mencionada, ou seja, o dever de indenizar, à luz das normas legais vigentes.

Registro, ainda, que, com espeque nos princípios e normas constantes na Constituição da República de 1988, especialmente as grafadas nos incisos V e X, do artigo 5º, que reproduziram entendimento jurisprudencial anterior, já não pairam dúvidas acerca da possibilidade de indenização pelo dano moral.

A Emenda Constitucional nº 45 acrescentou o inciso VI ao art. 114 da CF/88, estabeleceu a possibilidade de indenizar os danos morais havidos em decorrência das relações trabalhistas. Isto se justifica, sobretudo, diante da personalidade inerente ao vínculo trabalhista e da característica continuada da prestação de serviços, onde a ocorrência de danos morais é frequente, impondo-se a sua reparação.

O legislador constitucional elegeu a **dignidade humana** como um dos fundamentos da República (art. 1º, III) e os **valores sociais do trabalho** como um dos princípios da atividade econômica (art. 170, *caput*), de tal sorte que a lesão de qualquer destes bens jurídicos enseja ampla reparação a título de danos morais.

Registro que já não restam dúvidas no que diz respeito à possibilidade de indenização pelo dano moral da pessoa jurídica, visto que o texto constitucional não faz acepção de pessoas, deixando entrever que a tutela não é restrita às pessoas físicas. Observa-se que os incisos V e X do art. 5º, que preveem a reparação do dano moral, estão inseridos no Título II do diploma constitucional, que disciplina os direitos e garantias fundamentais, e, como tais, não podem ser interpretados restritivamente, mas estendidos a todos, indistintamente (CF/88, art. 5º, *caput*).

E foi neste cenário de ampla reparabilidade dos danos morais, conferindo-se legitimidade para sua postulação a um ente jurídico distinto da pessoa física individualmente considerada, que se passou a cogitar de danos morais coletivos. A propósito, a reparação por dano moral a interesses coletivos e/ou difusos encontra respaldo nos arts. 1º e 21 da Lei n. 7.347/85 c/c Lei n. 8.078/90.

Para a configuração do dano moral coletivo, os bens ou interesses lesados devem ser metaindividuais, de indiscutível relevância social, e a ofensa deve ser de tal monta que implique na imediata reação da sociedade.



**JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO  
VARA DO TRABALHO DE PIRAPORA**

Os danos morais coletivos são aqueles que agredem a esfera moral de uma determinada comunidade, constituindo-se em violação antijurídica de determinados valores coletivos. Fala-se aqui de agressão ao patrimônio de valores de um certo círculo social, agressão essa injustificável do ponto de vista jurídico. Fere-se a própria cultura, o sentimento de respeitabilidade moral e jurídico coletivo, na faceta material.

O dano moral coletivo lesiona interesses metaindividuais da comunidade, interesses tutelados juridicamente, estes pertencentes a grupo, classe ou comunidade de pessoas ou até mesmo de toda a sociedade. As lesões causam repúdio, desagrado, insatisfação, vergonha, sentimento de impotência coletiva diante do desrespeito à ordem jurídica e social, angústia e outro sofrimento psicofísico.

Configura dano moral coletivo na seara justralhista o descumprimento, por parte da empregadora, dos direitos sociais trabalhistas difusos, coletivos ou individuais homogêneos.

Na hipótese ventilada, caracterizou-se o dano moral coletivo, porquanto restou demonstrada alhures a prática deliberada da empresa ré em não cumprir a cota mínima de aprendizagem estabelecida no artigo 429 da CLT, chegando ao ponto de na manifestação de fls. 230/232 dizer que a formação profissional de menores e jovens adultos é “*mera implementação do social, porém com o dinheiro particular ou alheio*” (fl. 230 da manifestação da empresa ré). A prática revela verdadeiro descrédito com a ordem jurídica justralhista ao não cumprir com ordenamento justralhista.

Neste contexto, percebe-se, nitidamente, a vulneração aos princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da busca do pleno emprego (artigos 1º, III e IV e 170, caput e inciso VIII, da CF/88).

Considerando a índole civil da responsabilidade do empregador pelos danos morais vinculados ao contrato de trabalho, encontrando seu fundamento na teoria da responsabilidade civil, e visualizando, no caso em questão, a existência dos elementos para constituição do ato ilícito, dispostos no art. 186 do Código Civil, a saber, a conduta ilícita da parte ré, o resultado lesivo e o nexos causal entre o dano e a responsável, exsurge a responsabilidade pela reparação do dano causado, como se depreende do parágrafo único do art. 927 do CC.

Deixo claro aqui que as disposições do artigo 223-G da CLT, referentes à tarifação do dano moral não se aplicam à presente questão, eis que dizem respeito tão somente ao dano extrapatrimonial (inclusive moral) individual. Em primeiro lugar, o artigo 223-B da CLT em nada versa sobre o dano moral coletivo, ao dizer que “*Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.*” Ora, o dispositivo em questão, que é um dos pórticos de todo o novel Título II-A da CLT (Do Dano Extrapatrimonial), apenas trata da lesão extrapatrimonial sofrida pela pessoa física ou pela pessoa jurídica, mas em nenhum momento fala da lesão sofrida difusamente pela comunidade laboral que agride a esfera moral coletiva, constituindo-se em violação antijurídica de determinados valores sociais. Não tratam os artigos 223-A e 223-B da CLT



**JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO  
VARA DO TRABALHO DE PIRAPORA**

das agressões ao patrimônio de valores de um certo círculo social que fere a própria cultura, o sentimento de respeitabilidade moral e jurídico coletivo.

Tanto é assim que os artigos 223-C e 223-D da CLT arrolam bens de pessoas físicas (art. 223-C) e de pessoas jurídicas (art. 223-D) que podem ser objeto de lesão extrapatrimonial, mas em nenhum momento relaciona como bem abrangido em suas disposições os valores sociais da comunidade laboral.

Não é por acaso que o critério de tarifação adotado pelos §§ 1º e 2º do artigo 223-G da CLT diz respeito apenas ao cálculo do valor da indenização pelo dano extrapatrimonial individual, visto que estipula que a indenização a ser paga será calculada com base no parâmetro do último salário contratual do ofendido (§ 1º) e, se o ofendido for o empregador, com base no último salário contratual do ofensor (§ 2º) multiplicado por um numeral se a ofensa for considerada leve (3X), média (5X), grave (20X) e gravíssima (50X). A toda evidência, tal parâmetro de tarifação não foi pensado para o caso da lesão extrapatrimonial coletiva, eis que a comunidade difusamente lesada não possui “último salário contratual” para servir de parâmetro para tarifação. Em nenhuma disposição do artigo 223-G da CLT há dispositivo que verse sobre os métodos de tarifação do dano moral coletivo, não tendo sido a situação objeto de regulamentação pelo legislador reformador.

Assim, conclui-se que o Título II-A da CLT, que trata do dano extrapatrimonial trabalhista, não versa sobre o dano moral coletivo, mormente quanto à tarifação do valor da compensação. Não havendo norma celetista sobre a questão, deve o julgador se valer das disposições do direito comum sobre a matéria, tudo conforme autorizado pelo artigo 8º, § 1º, da CLT, que foi objeto de modificação pela própria Lei 13.467/17, que assim está redigido:

*Art. 8º – As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.*

**§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.**

Assim, na omissão do Título II-A da CLT quanto ao dano moral coletivo, vejo que deverá ser adotado o critério de fixação da indenização disposto no direito comum e previsto no artigo 944 da Código Civil Brasileiro, qual seja, o princípio da reparação integral. O dispositivo assim está redigido:

**Art. 944. A indenização mede-se pela extensão do dano.**

*Parágrafo único. Se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, equitativamente, a indenização.*

Destarte, levando-se em conta a natureza do bem jurídico tutelado, que é relevante, a intensidade da lesão que é relevante, a possibilidade de superação do ilícito que é factível, os reflexos sociais da conduta ilícita consistentes na negativa de profissionalização de menores e jovens adultos, a extensão dos efeitos das lesões, que pode ser remediado



**JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO  
VARA DO TRABALHO DE PIRAPORA**

se houver o cumprimento da cota legal, as condições normais em que ocorreram a ofensa, o grau de dolo grave pois o descumprimento da legislação foi deliberado, a não ocorrência de perdão tácito, retratação ou tentativa de minimizar a ofensa, a situação econômica da ofensora, empresa consolidada no mercado têxtil com capital social de R\$650.000,00 (fl. 87) e, por fim, o alto grau de publicidade da ofensa diante do acintoso descumprimento da cota social de aprendizes, diante da constatação de parte das irregularidades apontadas pelo Ministério Público do Trabalho, entendendo que o valor pedido na inicial é adequado, fica estabelecida a importância de R\$20.000,00 (vinte mil reais) pelo dano moral coletivo a ser suportado pela empresa ré Real Minas Têxtil Indústria e Comércio LTDA ou por eventuais sucessoras trabalhistas que venham a adquirir os seus estabelecimentos empresariais, nos termos do artigo 448-A da CLT, observados os estritos limites dos pedidos conforme petição inicial desta ACP (artigos 141 e 492 do CPC).

**II.3 – DA DESTINAÇÃO DOS VALORES A TÍTULO DE DANOS MORAIS COLETIVOS E DAS ASTREINTES**

Em sua petição inicial, o Ministério Público do Trabalho pugna pela destinação dos valores a título de condenação em indenização por danos morais coletivos e eventuais astreintes incidentes em razão do descumprimento de obrigações de fazer para o FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador, deixando porta aberta, ainda, para que os valores sejam destinados de forma diversa “em benefício de entidade posteriormente designada”.

De fato, o artigo 13 da Lei 7.347/85 estabelece que nos casos de condenação em prestação pecuniária em sede de ACP, está será destinada a um fundo gerido por um Conselho Federal ou por Conselhos Estaduais do qual participarão, necessariamente o Ministério Público e os representantes da comunidade, tudo com o objetivo de reconstituição dos bens jurídicos lesados pelo ato ilícito violador de direitos difusos e coletivos “lato sensu”. Referido dispositivo estabelece que:

*Art. 13. Havendo condenação em dinheiro, a indenização pelo dano causado reverterá a um fundo gerido por um Conselho Federal ou por Conselhos Estaduais de que participarão necessariamente o Ministério Público e representantes da comunidade, sendo seus recursos destinados à reconstituição dos bens lesados.*

Muitos valores oriundos de condenações judiciais em indenizações por danos morais coletivos no âmbito da Justiça do Trabalho têm sido direcionados para o Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, criado pela Lei 7.998/90 em razão do fato de que o Fundo de Direitos Difusos (FDD), criado pela Lei 9.008/95 e regulamentado pelo Decreto nº 1.306, é inadequado para os fins da tutela coletiva trabalhista, eis que conforme o artigo 1º, § 1º, da Lei 9.008/95, a finalidade do referido Fundo de Direitos Difusos é reparar os danos causados ao meio ambiente, ao consumidor, a bens e direito de valor artístico, estético, histórico, turístico, paisagístico, por infração à ordem econômica e a outros interesses difusos e coletivos, nada prevendo a título de reparação/reconstituição de bens e direitos difusos da ordem justralhista.



**JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO  
VARA DO TRABALHO DE PIRAPORA**

No entanto, analisando-se a Lei 7.998/90 criadora do FAT, verifico que a destinação de indenizações oriundas de condenações judiciais por danos morais coletivos, bem como valores a título de astreintes incidentes sobre o descumprimento de obrigações de fazer e de não fazer também não atende ao fim previsto no artigo 13 da Lei 7.347/85, ou seja, servir de base para a reconstituição dos bens lesados na ordem justralhista, revertendo diretamente em prol da comunidade prejudicada. Assim é, visto que da própria definição do FAT, prevista no artigo 10 da Lei 7.998/90, depreendo que tal “fundo de amparo” nada tem a ver com a reconstituição dos bens lesados, não se parecendo em nada com o FDD estabelecido pela Lei 9.008/95. O referido artigo 10 da lei 7.998/90 assim encontra-se redigido:

*Art. 10. É instituído o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego, **destinado ao custeio do Programa de Seguro-Desemprego, ao pagamento do abono salarial e ao financiamento de programas de educação profissional e tecnológica e de desenvolvimento econômico.***

*Parágrafo único. O FAT é um **fundo contábil, de natureza financeira**, subordinando-se, no que couber, à legislação vigente.*

Como se vê, o FAT em nenhum momento se trata de um fundo destinado à reconstituição dos bens trabalhistas lesados e nem nada beneficia a comunidade laboral lesada. Destina-se ao custeio do Programa do Seguro-Desemprego, ao pagamento do abono salarial PIS e servir de financiamento de programas de desenvolvimento econômico, sendo utilizado pelo BNDES – Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social. Como citado em artigo denominado “*A inadequação da destinação de recursos obtidos pelo MPT ao Fundo de Amparo ao Trabalhador e sua utilização em ações de política pública social*”, da lavra de Marina Silva Tramonte, Reginaldo Melhado e Heiler Ivens de Souza Natali<sup>2</sup>, este último Procurador do Ministério Público do Trabalho:

*“(…) **O BNDES recebe 40% das verbas do FAT para o financiamento de programas voltados ao desenvolvimento econômico (BRASIL, 2011). Frise-se que NÃO HÁ DISTINÇÃO entre as empresas que cumprem a legislação trabalhista e aquelas que causam danos, para fins de recebimento deste financiamento; o que, nas palavras de Marcos Antonio Ferreira Almeida (2010, p. 87), gera um verdadeiro contrassenso, pois possibilita um financiamento oficial das próprias práticas combatidas pelas ações coletivas que geraram aqueles recursos.***

Ora, não se concebe como destinar valores a título de indenização por danos morais coletivos e de astreintes para um fundo de natureza contábil, financeira e de fomento econômico que poderá beneficiar, através de linhas de financiamento concedidas pelo BN-

<sup>2</sup> TRAMONTE, Marina Silva; MELHADO, Reginaldo; NATALI, Heiler Ivens de Souza. A inadequação da destinação de recursos obtidos pelo MPT ao Fundo de Amparo ao Trabalhador e sua utilização em ações de política pública social. Disponível em: <<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/direitopub/article/viewFile/10369/10430>> Acesso em: 13/08/2018, p. 05.



**JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO  
VARA DO TRABALHO DE PIRAPORA**

DES empresas, dentre outras, que descumprem a legislação trabalhista. Esse não é o objetivo almejado pelo artigo 13 da Lei 7.347/85. Ademais, é importante dizer que o Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT não conta com a necessária participação do Ministério Público, mormente o do Trabalho, como determinado pelo artigo 13 a Lei 7.347/85, o que o torna ilegítimo a servir de destinação dos valores oriundos de condenações por danos morais coletivos.

É importante dizer que, diante da imprestabilidade do FAT como fundo de recomposição dos bens lesados, a comunidade afetada pelas lesões difusas deve ser a primeira a ser beneficiada através da destinação dos recursos, transformando-se o ilícito em políticas públicas aptas a reparar completamente a lesão extrapatrimonial coletiva sofrida. Nesse sentido está a posição do Procurador do Trabalho Xisto Tiago de Medeiros Neto<sup>3</sup> (também citado no artigo “*A inadequação da destinação de recursos obtidos pelo MPT ao Fundo de Amparo ao Trabalhador e sua utilização em ações de política pública social*”, já referenciado nesta decisão) que cita uma série de exemplos de destinação diversa dos valores oriundos de condenações judiciais e astreintes aptas a servir de verdadeiro benefício à comunidade laboral. Referido autor diz que:

“Seriam exemplos de tais obrigações pactuadas com o ofensor:

(a) promover e financiar campanha publicitária ou educativa;

**(b) efetuar específica obra;**

(c) adquirir e entregar bens a determinadas entidades públicas ou privadas (realizadoras de atividades de interesse público ou social), e que sejam úteis às suas iniciativas;

**(d) executar certo projeto de cunho social.”**

Na mesma toada, encontra-se redigido o Enunciado nº 12 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho de 2007 realizado pela ANAMATRA, sendo que foi vazado o seguinte entendimento:

**12. AÇÕES CIVIS PÚBLICAS. TRABALHO ESCRAVO. REVERSÃO DA CONDENAÇÃO ÀS COMUNIDADES LESADAS.** *Ações civis públicas em que se discute o tema do trabalho escravo. Existência de espaço para que o magistrado reverta os montantes condenatórios às comunidades diretamente lesadas, por via de benfeitorias sociais tais como a construção de escolas, postos de saúde e áreas de lazer. Prática que não malfeire o artigo 13 da Lei 7.347/85, que deve ser interpretado à luz dos princípios constitucionais fundamentais, de modo a viabilizar a promoção de políticas públicas de inclusão dos que estão à margem, que sejam capazes de romper o círculo vicioso de alienação e opressão que conduz o trabalhador brasileiro a conviver com a mácula do labor degradante. Possibilidade de edificação de uma Justiça do Trabalho ainda mais democrática e despida de dogmas, na qual a responsabilidade para com a construção da sociedade livre, justa e solidária delineada na Constituição seja um compromisso palpável e inarredável*

<sup>3</sup> MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. Dano Moral Coletivo. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 169.



**JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO  
VARA DO TRABALHO DE PIRAPORA**

Por fim, cito a clara lição do Procurador do Trabalho Rodrigo de Lacerda Carelli<sup>4</sup> quanto à questão da destinação dos recursos amealhados via ACP:

*“Não há, então, que se ver como ilegal a possibilidade de utilização da indenização em pecúnia para um modo mais efetivo de recomposição da ordem jurídica, se o membro vislumbrar a possibilidade de melhor utilização da verba, **por meio de um instrumento ou atividade mais útil para a reconstituição do bem da vida. Ainda que os beneficiados pela recomposição prevista não sejam os mesmos que foram diretamente lesionados pela atividade ilícita, eis que, por natureza, a tutela coletiva pretende reconstituir a ordem jurídica, e não diretamente indenizar os trabalhadores lesados.**”*

Nessa linha de raciocínio, este magistrado em visita institucional à Vara da Infância e da Juventude da Justiça Estadual da Comarca de Pirapora/MG, sabedor das notórias (art. 334, inciso I, do CPC) dificuldades dos abrigos locais e do Centro Sócio Educativo de Pirapora – CESEP (este que recebe menores infratores cumpridores de medias socioeducativas de internação) quanto à percepção de recursos financeiros, buscou verificar qual seria a melhor destinação para os recursos oriundos da condenação imposta nesta decisão. Na ocasião, fui atendido pelo Juiz de Direito da Vara da Infância e da Juventude de Pirapora/MG, o Dr. Espagner Wallysen Vaz Leite, Matrícula 82824, que informou a este magistrado acerca da dificuldade em suprir de recursos o Centro Sócio Educativo de Pirapora – CESEP no que diz respeito à melhoria de infraestrutura e da qualidade vida dos adolescentes infratores que cumprem pena no local, pois o Estado de Minas Gerais não destina recursos para a infraestrutura física do local, apenas custeando despesas com pessoal e outras básicas.

O Dr. Espagner Wallysen Vaz Leite informou ainda que o anseio imediato da comunidade piraporense ligada à proteção e recuperação dos jovens infratores é a construção de uma quadra poliesportiva no centro de recuperação para que ela seja mais um instrumento que esteja à disposição para o resgate da juventude infratora. Disse que tem destinado valores a título de transações penais e de outros feitos em trâmite na Justiça Estadual de Pirapora/MG para tal fim, mas que tais valores são insuficientes, por ora, diante do custo da obra. Assim, diante do princípio da proteção integral, previsto no artigo 227 da Constituição Federal e nos artigos 1º e 4º do Estatuto da Criança e do Adolescente, multicitado quanto à fundamentação do tópico referente à aprendizagem, e considerando que o próprio Ministério Público do Trabalho, em sua manifestação de fls. 173/177 dos autos, pugna que os aprendizes que forem futuramente contratados pela empresa ré sejam escolhidos, prioritariamente, dentre os egressos do sistema de cumprimento de medidas socioeducativas (fl.

---

<sup>4</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Transação na Ação Civil Pública e na execução do Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta e a reconstituição dos bens lesados. Revista do Ministério Público Do Trabalho, v. 17, n. 33, mar, 2007, p. .



**JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO  
VARA DO TRABALHO DE PIRAPORA**

176-verso), nada mais justo do que destinar os valores para a construção da quadra no Centro Sócio Educativo de Pirapora – CESEP que muito contribuirá para a reeducação de jovens infratores que poderão, futuramente, ser contratados como aprendizes nos termos dos artigos 428 e 429 da CLT. Toda a comunidade de Pirapora/MG será imediatamente beneficiada com tal ação.

Conforme informado pelo Juiz de Direito Dr. Espagner Wallysen Vaz Leite, Matrícula 82824, e considerando que o MPT no seu pedido inicial deixa aberto que os valores poderão ser revertidos em favor de outra entidade diversa do FAT (fl. 21), os valores da indenização por danos morais coletivos e de eventuais astreintes incidentes em desfavor da empresa ré deverão ser encaminhados para a conta do Conselho de Segurança Pública de Pirapora – CONSEP – cuja conta corrente é 901339-3, agência 4133-5, banco 756 Sicoob Serão Minas, CNPJ 05.452.756/0001-95, com destinação VINCULADA ao Centro Sócio Educativo de Pirapora – CESEP para a construção da quadra poliesportiva, com a devida prestação de contas regular a esta Justiça do Trabalho e ao órgão do Ministério Público.

Como se trata de uma ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, logicamente a preferência é dele em proceder à tomada de contas/fiscalização do emprego integral dos valores na construção da quadra no CESEP/Pirapora, tudo por meio desta Justiça do Trabalho que também tomará as contas do CONSEP. A participação do Ministério Público do Trabalho é muito importante, pois trata-se de um órgão especialmente voltado à consecução e defesa dos direitos sociais da comunidade. Tal tarefa é facilitada pelo fato de que o referido Conselho de Segurança Pública é uma entidade que há tempos faz a gestão de recursos oriundos da Justiça Estadual de Pirapora/MG para a melhoria da segurança pública local, incluindo abrigos e sistema socioeducativo, sempre prestando contas ao Judiciário e ao Ministério Público Estadual.

No entanto, caso o Ministério Público do Trabalho declare que não possui estrutura material e de pessoal para proceder à fiscalização da destinação dos recursos, desde já, o Ministério Público Estadual, Curadoria da Infância e da Juventude (2ª Promotoria de Justiça da Comarca de Pirapora), por meio de sua Promotora de Justiça Ana Flávia Afonso Drumond Amorim, matrícula 6115-00, põs-se à disposição deste magistrado para realizar a devida fiscalização da destinação dos recursos oriundos desta ACP para a construção da quadra no CESEP, tal qual ocorre de praxe quanto às demais destinações encaminhadas ao CONSEP, isso em atuação paralela à da Justiça do Trabalho na tomada de contas junto ao referido conselho.

Por fim, deixo claro que, caso na época em que os valores da indenização e de eventuais astreintes estiverem disponíveis nestes autos para a transferência ao CONSEP a quadra poliesportiva já estiver concluída, deverá ser promovida outra destinação para ações/políticas públicas que beneficiem a própria comunidade de Pirapora/MG diretamente, concedendo-se vista ao MPT para manifestação.



**JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO  
VARA DO TRABALHO DE PIRAPORA**

**II.4 – DOS HONORÁRIOS PERICIAIS**

Diante dos serviços prestados pelo experto, arbitro os seus honorários periciais em R\$2.500,00 (dois mil e quinhentos reais), a cargo da ré sucumbente no objeto da perícia.

**II.5 - JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA**

Haverá incidência de juros de mora, contados do ajuizamento da ação (art. 883 da CLT e Súmula 200 do Colendo TST), à razão de 1% ao mês (Lei 8.177/91), de forma simples, não capitalizados.

Com relação à indenização por dano moral coletivo fixada nesta decisão, a correção monetária deverá incidir a partir da data desta decisão, tudo conforme o entendimento substanciado na Súmula nº 439 do Colendo TST, observando-se ainda a inteligência do art. 39 da Lei 8.177/91 c/c art. 459, caput, da CLT no que cabível.

**II.6 – CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS E FISCAIS**

Natureza indenizatória da parcela deferida referente à condenação no pagamento de indenização por danos morais coletivos, não havendo contribuições previdenciárias e fiscais a serem recolhidas.

**II.7 – DA TUTELA PROVISÓRIA DE URGÊNCIA**

Na inicial, o Ministério Público do Trabalho pugnou pela concessão da tutela provisória de urgência para a imediata implementação da obrigação de fazer referente à contratação de aprendizes com a observação das cotas previstas no artigo 429 da CLT.

No entanto, considerando que a empresa deverá ter um espaço temporal mínimo de 06 (seis) meses a contar do trânsito em julgado desta decisão para cumprir a obrigação de fazer consistente na contratação de aprendizes, e que, até a presente data, nem mesmo tinha sido apreciado o pedido de tutela provisória de urgência, entendo que não estão presentes o requisito previsto nos artigos 294 e 300 do CPC, qual seja, o “periculum in mora” (perigo da demora) apto à concessão da medida pleiteada. É mais recomendável aguardar o trânsito em julgado desta decisão.

Indefiro.

**III – CONCLUSÃO**

Por todo o exposto julgo **PROCEDENTES** os pedidos aviados pelo **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, para condenar a ré, **REAL MINAS TÊXTIL IND. E COM. LTDA**, de acordo com a fundamentação, parte integrante deste “*decisum*”, às seguintes obrigações:

a) Empregar, no prazo máximo de 06 (seis) meses a contar do trânsito em julgado desta decisão, aprendizes em número equivalente a 5% (cinco por cento), no mínimo, e 15% (quinze por cento), no máximo, dos empregados existentes em seus estabelecimentos cujas funções demandem formação profissional, nos termos do artigo 429 da CLT.



**JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO  
VARA DO TRABALHO DE PIRAPORA**

a.1) A empresa deverá providenciar a contratação de outro aprendiz diante da extinção de cada contrato de aprendizagem, mantendo, ao menos, a cota de 5% de aprendizes em seu quadro de pessoal.

a.2) A toda evidência, ficam excluídos da base de cálculo da cota de aprendizes as funções que: a) demandem, para o seu exercício, habilitação profissional de nível técnico ou superior (art. 10, § 1º, do Decreto nº 5.598/05); b) estejam caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança (art. 62, inc. II e par. ún., e art. 224, § 2º, da CLT); c) estejam sendo exercidas por empregados contratados sob o regime de trabalho temporário, instituído pela Lei nº 6.019/73 (art. 12 do Decreto nº 5.598/05); d) estejam sendo exercidas por aprendizes já contratados.

a.3) o preenchimento da cota de aprendizagem deverá atender, prioritariamente, adolescentes oriundos de famílias com renda per capita inferior a dois salários-mínimos, o que será comprovado por mera declaração dos aprendizes, ou serem egressos do sistema de cumprimento de medidas socioeducativas ou do sistema prisional, bem como cursar o nível fundamental ou médio, salvo impossibilidade devidamente justificada, nos termos do artigo 23-A, § 5º, do Decreto nº 5.598/05.

a.4) Justifico o prazo de 06 (seis) meses a contar do trânsito em julgado desta decisão por se tratar de prazo razoável para que a empresa ré se desincumba dos trâmites burocráticos para a contratação dos menores aprendizes. Após o vencimento do prazo, terá a empresa ré 05 (cinco) dias para comprovar o cumprimento da obrigação de fazer, sempre concedendo-se vista ao MPT para verificação.

b) Estipula-se a multa no valor de R\$1.000,00 (mil reais) em caso de descumprimento da obrigação de fazer estipulada no item “a” (com todas as suas especificações de letras “a.1” a “a.4”), bem como para cada aprendiz que deixar de ser contratado, dentro da cota legal obrigatória, a cada constatação de descumprimento.

c) pagamento do valor de R\$20.000,00 (vinte mil reais) pelo dano moral coletivo a ser suportado pela empresa ré Real Minas Têxtil Indústria e Comércio LTDA ou por eventuais sucessoras trabalhistas que venham a adquirir os seus estabelecimentos empresariais, nos termos do artigo 448-A da CLT, observados os estritos limites dos pedidos conforme petição inicial desta ACP (artigos 141 e 492 do CPC).

Os valores da indenização por danos morais coletivos e de eventuais astreintes aplicadas em razão do descumprimento das obrigações de fazer deverão ser encaminhados para a conta do Conselho de Segurança Pública de Pirapora – CONSEP – cuja conta corrente é 901339-3, agência 4133-5, banco 756 Sicoob Sertão Minas, CNPJ 05.452.756/0001-95, com destinação VINCULADA ao Centro Sócio Educativo de Pirapora – CESEP para a construção de uma quadra poliesportiva, com a devida prestação de contas regular a esta justiça do Trabalho e ao órgão do Ministério Público.

Como se trata de uma ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, terá ele preferência em proceder à tomada de contas/fiscalização do emprego integral dos valores na construção da quadra no CESEP/Pirapora, tudo por meio desta Justiça do



**JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO – 3ª REGIÃO  
VARA DO TRABALHO DE PIRAPORA**

Trabalho que também tomará as contas do CONSEP. No entanto, caso o Ministério Público do Trabalho declare que não possui estrutura material e de pessoal para proceder à fiscalização da destinação dos recursos, o Ministério Público Estadual, por meio de sua Curadoria da Infância e da Juventude (2ª Promotoria de Justiça da Comarca de Pirapora), realizará a fiscalização da destinação dos recursos oriundos desta ACP para a construção da quadra no CESEP, tal qual ocorre de praxe quanto às demais destinações encaminhadas ao CONSEP, isso em atuação paralela à da Justiça do Trabalho na tomada de contas junto ao referido conselho.

Por fim, deixo claro que, caso na época em que os valores da indenização e de eventuais astreintes estiverem disponíveis nestes autos para a transferência ao CONSEP a quadra poliesportiva já estiver concluída, deverá ser promovida outra destinação para ações que beneficiem a própria comunidade de Pirapora, concedendo-se vista ao MPT para manifestação.

Com relação à indenização pelo dano moral coletivo arbitrada em decorrência das lesões difusas e coletivas constatadas, os juros, à razão de 1% ao mês (Lei 8.177/91) deverão ser calculados a partir do ajuizamento da ação e a correção monetária (art. 39 da Lei 8177/91) a partir da data desta decisão, tudo conforme o entendimento consubstanciado na Súmula nº 439 do Colendo TST.

Diante dos serviços prestados pelo expert, arbitro os seus honorários periciais em R\$2.500,00 (dois mil e quinhentos reais), a cargo da ré sucumbente no objeto da perícia.

Natureza indenizatória da parcela deferida referente à condenação no pagamento de indenização por danos morais coletivos, não havendo contribuições previdenciárias e fiscais a serem recolhidas.

Custas, pelo reclamado, no importe de R\$ 400,00, calculadas sobre R\$20.000,00, valor da condenação.

Intimem-se as partes.

Intime-se o MPT com remessa dos autos.

Publique-se. Registre-se. Cumpra-se.

Nada mais.

**MARCELO PALMA DE BRITO**  
**Juiz do Trabalho Substituto**