



Empresas de segurança não são obrigadas a contratar aprendizes

Empresas de segurança e vigilância, que pela própria natureza da atividade exige que seus empregados manuseiem armas de fogo, não devem ser obrigadas a contratar menores aprendizes. Motivo: esse não é o tipo de ambiente adequado à formação de menores. O tema, inédito no TST, foi discutido pelos ministros que compõem a 8ª Turma, durante o julgamento de Recurso de Revista proposto pelo Ministério Público do Trabalho da 10ª Região (DF) e pela União. O recurso do MPT não foi conhecido.

A ministra Dora Maria da Costa, relatora do acórdão, manteve a decisão regional. Segundo ela, ainda que o artigo 429 da CLT disponha que os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a contratar menores aprendizes, os demais dispositivos que também tratam da matéria demonstram a preocupação do legislador em compatibilizar a exigência prevista no mencionado artigo da CLT com o local e a atividades que serão desenvolvidas pelo menor aprendiz. “É incontestável a importância que foi relegada ao adequado desenvolvimento físico, moral e psicológico do aprendiz menor de idade na realização das atividades práticas de aprendizagem, ou seja, o aplicador do direito deve nortear-se pelo afastamento do exercício de atividades inadequadas e em locais que coloquem em risco a saúde do menor aprendiz”, destacou a ministra.

Para a relatora, as empresas de segurança privada, de segurança eletrônica, de cursos de formação e transporte de valores desenvolvem atividades de risco e, conseqüentemente, são ambientes impróprios ao convívio de menores aprendizes. “Nesse contexto, é certo afirmar que não há permissão para, no caso vertente, impor a contratação de menores aprendizes”, concluiu.

O ministro Márcio Eurico Vitral Amaro acompanhou o voto da relatora. Segundo ele, “o convívio com pessoas armadas é prejudicial à formação do menor”. O mesmo entendimento prevaleceu no voto do presidente da 8ª Turma, ministro Carlos Alberto Reis de Paula. Para ele, o menor tem que ser cuidado e educado, e, portanto, deve ser afastado do ambiente em que os empregados devem portar armas. “Quando adulto ele poderá optar, se quiser, pelo serviço de segurança, mas, enquanto menor, não é o local ideal para aprendizado”, disse. Por unanimidade, o recurso não foi conhecido.

O caso

A discussão teve início com o ajuizamento de ação declaratória de inexistência de obrigação pelo Sindicato das Empresas de Segurança Privada, Sistemas de Segurança Eletrônica, Cursos de Formação e Transporte de Valores no Distrito Federal (Sindesp/DF), com pedido de tutela antecipada. O sindicato buscava eximir as empresas filiadas da obrigação, imposta pelo artigo 429 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de ocupar de 5% a 15% dos postos de trabalho com menores aprendizes.

Na petição inicial, o sindicato alegou que as empresas de segurança e vigilância estão sendo ameaçadas de autuação e multas pela Delegacia Regional do Trabalho por não cumprirem a quota exigida por lei. Segundo o representante das empresas, o setor de segurança privada é regido por uma legislação específica (Lei 7.102/83), que impõe restrição de atuação e exige qualificação técnica específica para a contratação de vigilantes.

De acordo com o sindicato, dentre as especificações legais para o exercício da função de vigilante estão



a exigência de idade mínima de 21 anos e a aprovação em curso de formação, que inclui o manuseio com armas de fogo e químicas.

Para o Sindesp, o trabalho desenvolvido nas empresas de segurança privada não seria compatível com o instituto do menor aprendiz, e, por isso, propôs a ação em desfavor da União – Ministério do Trabalho, por meio da Delegacia Regional do Trabalho do Distrito Federal – e do Ministério Público do Trabalho – Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região.

A 17ª Vara do Trabalho de Brasília (DF), ao julgar o feito, negou o pedido do sindicato. Para o juiz, o argumento utilizado como fundamento do pedido (condições particulares das atividades que envolvem as empresas de segurança privada) não poderia ser estendido a todas as empresas representadas. “Não há, nos autos, elementos que permitam que se diga, com segurança, que não possam ser desempenhadas atividades, por aprendizes, nessas outras empresas”, destacou o juiz.

O Sindesp recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, que reformou a sentença. Para o colegiado regional, “as empresas representadas pelo sindicato não possuem ambiente propício ao convívio de menores aprendizes”. O Ministério Público e a União recorreram, então, ao TST. Em sustentação oral, a representante do MPT argumentou que a lei não exclui qualquer atividade da obrigação de contratar menores aprendizes. Disse que é possível a aprendizagem em ambiente protegido, e que as empresas não são de risco, mas sim a atividade, podendo haver aproveitamento dos menores na área administrativa.

Legislação

O trabalho do aprendiz, também conhecido como contrato especial de trabalho, está previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na Lei 10.097/00, na Lei 11.180/05, bem como no Decreto 5.598/05.

A Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XXXIII, proíbe o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos, e “qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz”.

A CLT tem um capítulo inteiro destinado à proteção do trabalho de menores de idade. Segundo o artigo 428, o contrato de aprendizagem é um contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 e menor de 24 anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação.

O artigo 429 define que os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento cujas funções demandem formação profissional.

O artigo 62 do Estatuto da Criança e do Adolescente prevê que a formação técnico-profissional deverá observar e garantir a frequência no ensino regular, o exercício de atividades compatíveis com o



desenvolvimento do aprendiz, e obedecer ao horário para o desempenho das tarefas. *Com Informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

Processo: [RR – 64600-68.2006.5.10.0017](#)

Date Created

28/06/2011