



Empresa de vigilância é multada por não contratar aprendizes

"A aprendizagem é uma ação de responsabilidade social e um importante fator de promoção da cidadania, redundando, em última análise, numa melhor produtividade". Por tal entendimento, uma transportadora de valores e segurança não conseguiu se eximir da condenação de aumentar o número de contratados de aprendizes. Os ministros da 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho não se convenceram com o argumento de que a atividade prestada pela empresa poderia oferecer risco de morte aos treinados.

Em sua decisão, o ministro Aloysio Corrêa da Veiga, presidente da 6ª Turma, explicou que, para se estabelecer a base de cálculo do percentual mínimo estipulado para a contratação de aprendizes, a interpretação da norma deverá ser feita em conjunto com as que tratam do direito fundamental à proteção e profissionalização do adolescente e do jovem. Assim, a solução apontada para o caso foi a de que o vínculo de aprendizado deve ser estabelecido considerando-se o limite de idade dos jovens entre 21 e 24 anos de idade, em razão dos riscos envolvidos.

A empresa de segurança e vigilância ajuizou ação anulatória do auto de infração após ter sido notificada por auditor fiscal do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho pelo descumprimento da previsão legal que obriga os estabelecimentos de qualquer natureza a empregar aprendizes. A empresa, que deveria ter em seus quadros oito empregados nessa condição, contava somente com um.

A contratação dos aprendizes encontra-se regulamentada pelo Decreto 5.598/2005, que define os parâmetros dessa relação. O objetivo é a qualificação para o mercado de trabalho por meio do desempenho de tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho.

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 formação técnico-profissional metódica ao maior de 14 e menor de 24 anos que esteja inscrito em programa de aprendizagem. Ao aprendiz, cabe a execução com zelo e diligência das tarefas necessárias a essa formação (artigo 428 da CLT).

A base de cálculo para se estabelecer o número de aprendizes no âmbito da empresa é de 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional (artigo 429, da CLT).

Risco

A empresa sustentou ser inviável que um profissional da área de segurança possa interromper a rotina de trabalho, que quase sempre é prestado sob tensão, para se dedicar à instrução do aprendiz, às vezes menor de idade. Explicou, inclusive, que tal conduta exporia a risco o aprendiz, o próprio vigilante e o patrimônio resguardado. Outro argumento utilizado foi o de ausência de cursos de aprendizagem ministrados por entidades legalmente qualificadas em formação específica.

Tais alegações não convenceram os desembargadores do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, que ratificaram a improcedência dos pedidos declarada na sentença da 1ª Vara do Trabalho de Pouso Alegre (MG). De acordo com o TRT-MG, o objeto da contratação é a formação profissional do aprendiz,



já que a intenção do legislador foi a de exigir o comprometimento do setor empresarial na oferta de conhecimentos técnico-profissionais para que aquele possa obter formação profissional que lhe capacite para o ingresso no mercado de trabalho.

Após a manutenção da decisão que obrigará a empresa a contratar mais sete aprendizes, a empresa recorreu ao TST que manteve a decisão. A decisão foi unânime. *Com informação da Assessoria de Imprensa do TST.*

RR – 1888-81.2011.5.03.0075

Date Created

03/05/2013