



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO

PROCESSO nº 0000373-73.2018.5.11.0000 (AACC) - AÇÃO ANULATÓRIA DE CLÁUSULA COLETIVA

AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

RÉUS: SINDICATO DAS EMPRESAS DE VIGILÂNCIA, SEGURANÇA, TRANSPORTE DE VALORES E CURSO DE FORMAÇÃO DO ESTADO DO AMAZONAS (SINDESP) E SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE VIGILÂNCIA E SEGURANÇA DE MANAUS (SINDEVAM)

RELATOR: JORGE ALVARO MARQUES GUEDES

ADSA

EMENTA

AÇÃO ANULATÓRIA DE CLÁUSULA COLETIVA. COTA LEGAL DE APRENDIZES E DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. INFRINGÊNCIA À DISPOSITIVO LEGAL. INOCORRÊNCIA. Considerando que tanto o artigo 429 da Consolidação das Leis do Trabalho, que trata da obrigatoriedade da contratação de aprendizes, como o art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que prevê a contratação mínima de pessoas com deficiência, observadas determinadas regras e percentuais mínimos definidos na própria legislação, devem ser interpretados levando-se em consideração as peculiaridades materializadas no caso concreto, tem-se que não há irregularidade na hipótese em que os sindicatos patronal e profissional entabulam norma específica às empresas de vigilância privada tendo em vista as peculiaridades do exercício da profissão de vigilante, sobretudo por envolver situações de risco acentuado, tal como a utilização de armas de fogo. Ação admitida e julgada improcedente.

RELATÓRIO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de ação anulatória de cláusula coletiva, com pedido liminar, em que são partes, como autor, MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (Procuradoria Regional do Trabalho 11ª Região) e, como réus, SINDICATO DAS EMPRESAS DE VIGILÂNCIA, SEGURANÇA, TRANSPORTE DE VALORES E CURSO DE FORMAÇÃO DO ESTADO DO AMAZONAS (SINDESP) e SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE VIGILÂNCIA E SEGURANÇA DE MANAUS (SINDEVAM).

Na exordial (ID. 4998bd5), requereu o *Parquet* a anulação das Cláusulas Vigésima Sétima (cota de aprendizagem) e Trigésima Primeira (cota de deficiente) da Convenção Coletiva de Trabalho 2018/2019, firmada entre o SINDICATO DAS EMPRESAS DE VIGILÂNCIA, SEGURANÇA, TRANSPORTE DE VALORES E CURSO DE FORMAÇÃO DO

ESTADO DO AMAZONAS (SINDESP) e o SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE VIGILÂNCIA E SEGURANÇA DE MANAUS (SINDEVAM), com vigência no período de **1º de fevereiro de 2018 a 31 de janeiro de 2019** e abrangência territorial em **Itacoatiara/AM, Parintins/AM e Presidente Figueiredo/AM**, que dispõem sobre o cálculo das cotas legais de contratação de empregados aprendizes e deficientes, pois defende que as normas que instituem a obrigação de cumprimento de tais obrigações legais não podem ser transacionados, ainda que por meio de norma coletiva, principalmente para limitar o livre exercício de profissões por pessoas com deficiência. Sustenta que tais cláusulas dispõem sobre a flexibilização da base de cálculo das cotas legais referentes à contratação de empregados aprendizes e deficientes, violando manifestamente os artigos 7º, XXXI, e 227, ambos da Constituição Federal de 1988. Vindicou, liminarmente, a imediata suspensão das cláusulas em apreço, sendo ao final declarada a nulidade daquelas, em decisão de mérito. Atribuiu à causa o valor de R\$-1.000,00 (mil reais).

Em decisão monocrática (ID. f5a89c0), este relator indeferiu a medida liminar pretendida, por entender não preenchido o requisito da urgência a justificar a intervenção imediata do Poder Judiciário.

Contestação do SINDICATO DAS EMPRESAS DE VIGILÂNCIA, SEGURANÇA, TRANSPORTE DE VALORES E CURSO DE FORMAÇÃO DO ESTADO DO AMAZONAS (SINDESP), conforme ID. bf387e0.

Não houve apresentação de contestação por parte do SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE VIGILÂNCIA E SEGURANÇA DE MANAUS (SINDEVAM), conforme informa a certidão de ID. a8bb08b.

Alegações finais apresentadas pelo SINDESP, sob o ID. 7146d0a, e pelo MPT (PRT 11ª Região), de ID. 1f597f2.

Em razão da alteração do Regimento Interno, os presentes autos foram redistribuídos à Seção Especializada I, nos termos do § 1º do artigo 278, conforme informa a certidão de ID. 406f930.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

Admito esta ação, porquanto satisfeitos os seus pressupostos de admissibilidade.

De início, para melhor delineamento das questões postas, transcrevo as Cláusulas Vigésima Sétima e Trigésima Primeira da Convenção Coletiva ora impugnada (ID. fc7b225 - fls. 34 e 36):

"CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM

O percentual de aprendizagem de no mínimo 5%, previsto no artigo 429 da CLT, que deve ser aplicado em relação às funções que demandem formação profissional, difere do curso de formação de vigilante a que alude a Lei nº 7.102/83, em seu art. 16, IV, requisito essencial para o exercício da atividade de segurança, não se confundindo com a mencionada habilitação profissional obtida por meio de curso técnico de nível médio, prevista nas normas que tratam de aprendizagem, e também por força de lei, o curso de formação de vigilante somente pode ser autorizado pela Polícia Federal. Portanto, no cálculo de contratação de aprendizes devem ser excluídos da base de cálculo os vigilantes, armados e/ou desarmados, e de transporte de valores."

"CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DA ADMISSÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Considerando que o vigilante tem a função legal de inibir ou coibir ação delituosa com o uso de armas de fogo/branca, e inclusive desarmado, sendo treinado para defesa pessoal, de patrimônio, de pessoas necessitando, assim, estar em plenitude física e mental, o cumprimento do art. 93 da Lei nº 8.213/91 e arts. 136 a 141 do Decreto 3.048/99. Com relação a admissão de pessoa portadora de deficiência física habilitada ou reabilitada, a empresa contratante tomará como parâmetro, a exemplo do que ocorre na contratação de policiais (Art. 37, VIII/CF), O DIMENSIONAMENTO RELATIVO AO PESSOAL DA ADMINISTRAÇÃO, ressalvado o comparecimento de profissionais atendendo a publicação da empresa, que comprove ter curso de formação de vigilante, e que porte Certificado Individual de Reabilitação ou Habilitação expedido pelo INSS, que indique expressamente que está capacitado profissionalmente para exercer a função de vigilante (art.140 e 141 do Decreto nº 3048/99). Parágrafo único - Fica facultado a empresa submeter antes à Polícia Federal, conforme Lei 7.102/83 e Portaria/DPF 387/2006, e não se aplicará o aproveitamento em outras funções, porque mais de 99% (noventa e nove por cento) de seus empregados são vigilantes. (PROCESSO Nº TST-RO-76-64.2016.5.10.0000)."

A controvérsia promovida por meio da presente ação diz respeito à possibilidade, ou não, da exclusão do número de trabalhadores que ocupam a função de vigilante da base de cálculo das vagas a serem preenchidas por aprendizes (Cláusula 27^a) e à circunscrição das pessoas com deficiência ao âmbito administrativo das empresas (Cláusula 31^a)

Vejamos.

Em relação à cota legal de contratação de aprendizes, dispõe artigo 429 da CLT:

*"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." - grifei*

Por sua vez, o Decreto nº 9.579/2018, que entre outras

disposições, regulamenta a contratação de aprendizes, é taxativo quanto às funções a serem excluídas da base de cálculo para fins de contratação de aprendizes. Neste sentido, dispõe o parágrafo 1º do artigo 52 do Decreto ora em comento que:

"§ 1º Ficam excluídas da definição a que se refere o caput 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 disposto no inciso II do caput e no parágrafo único do art. 62 e no § 2º do art. 224 da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943."

Verifique-se, ainda, que o parágrafo 2º do mesmo artigo dispõe que *"Deverão ser incluídas na base de cálculo todas as funções que demandem formação profissional, independentemente de serem proibidas para menores de dezoito anos"*.

Todavia, tal não deve ser o entendimento quando se trata da contratação de aprendizes para a função de vigilantes, ainda que a idade do aprendiz seja superior a 21 anos. Vejamos.

É certo que a Lei nº 7.102/1983 (que dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências), em seu artigo 16, II, dispõe que a idade mínima para o exercício da função de vigilante é de 21 anos, sendo que a CLT, em seu artigo 428, prevê a faixa etária de 14 a 24 anos para fins de contrato de aprendizagem.

Todavia, o exercício da função de vigilante, justamente por envolver situações de risco acentuado, tal como a utilização de armas de fogo, requer uma preparação mais específica do contratado.

Neste sentido, a própria Lei nº 7.102/83, em seu artigo 16, IV e V, prevê, como requisito para o exercício da função de vigilante, a aprovação em curso de formação de vigilante, realizado em estabelecimento com funcionamento autorizado nos termos da lei, bem como ter sido aprovado em exame de saúde física, mental e psicotécnico.

Assim, entendo como incompatível o exercício da função de vigilante por aprendizes, pela própria natureza da atividade. O exercício da função de vigilante requer maturidade do exercente, tanto para lidar com o porte de armas quanto para conviver com pessoas na mesma situação. E pelo que o próprio nome indica, um aprendiz não carrega a maturidade necessária.

A exposição a este ambiente, bem como a situações de perigo que

a atividade vai proporcionar, é prejudicial inclusive à formação e desenvolvimento psíquico, moral e social. Assim, a autorização para o exercício da função de vigilante por aprendizes, ainda que maiores de 21 anos, contraria as disposições expostas no artigo 403, parágrafo único, da CLT, o que é corroborado pelo disposto no art. 53, I, II e III, do Dec. nº 9.579/2018, *verbis*:

"Art. 53. 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 e **sujeitarem 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.**"*
- grifei

Neste mesmo sentido, já se pronunciou o C. TST, conforme aresto

baixo reproduzido:

*"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 1. AUTO DE INFRAÇÃO. NULIDADE. CONTRATAÇÃO DE MENOR APRENDIZ. EMPRESA DE VIGILÂNCIA. ATIVIDADE DE RISCO. Não obstante o artigo 429 da CLT disponha que os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a contratar menores aprendizes no percentual de cinco a quinze por cento, **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 as atividades que serão desenvolvidas pelo menor aprendiz.** É inconteste 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. **As empresas de segurança privada, de segurança eletrônica, de cursos de formação e transporte de valores desenvolvem atividades caracterizadas, de forma irrefutável, como de risco e, conseqüentemente, em 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. Assim, não merece reforma a decisão do Regional que manteve a sentença que declarou nulo o auto de infração lavrado pela fiscalização do trabalho com o objetivo de exigir da empresa de vigilância o cumprimento da contratação de menor aprendiz. Precedentes desta 8ª Turma." (AIRR - 1033-81.2010.5.20.0005, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, Data da Publicação: DEJT 25/11/2011 - grifei)*

Dessa feita, não vislumbro ofensa ao ordenamento jurídico em cláusula coletiva que, no cálculo de contratação de aprendizes, exclui da base de cálculo os vigilantes, armados e/ou desarmados, e de transporte de valores. Ao revés, tal inserção busca promover a segurança e bem-estar dos futuros profissionais que ingressarão no mercado de trabalho.

Já em relação à Cláusula Trigésima Primeira, que trata da

admissão de pessoas com deficiência (PCD), tem-se que o art. 93 da Lei nº 8.213/91 é literal ao obrigar as empresas ao preenchimento das cotas de PCD's e reabilitados, observada a quantidade de trabalhadores empregados, sob pena de autuação pelos órgãos de fiscalização do trabalho. Eis o teor do aludido dispositivo:

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

I - até 200 empregados.....2%;

II - de 201 a 500.....3%;

III - de 501 a 1.000.....4%;

IV- de 1.001 em diante.....5%."

Não obstante, entendo que tal dispositivo de lei deve ser interpretado levando-se em consideração as peculiaridades materializadas no caso concreto. No caso dos autos, entendo que as empresas que atuam no ramo da vigilância privada, regida pela Lei nº 7.102/83, devem observar normas específicas no tocante ao exercício da profissão de vigilante, sendo obrigatória a aprovação em curso de formação de vigilante, envolvendo matérias relativas à defesa pessoal, armamento e tiro, entre outras, além de aprovação de exames de saúde física, mental e psicológica, de modo que as referidas habilidades exigidas no curso de qualificação para vigilantes revelam-se incompatíveis, na maioria das vezes, com as restrições de uma pessoa portadora de necessidades especiais.

Assim, considero plausível privilegiar o disposto na norma coletiva ora impugnada, que definiu, quando da admissão de pessoa portadora de deficiência física, habilitada ou reabilitada, que a empresa contratante tomará como parâmetro, a exemplo do que ocorre na contratação de policiais (Art. 37, VIII/CF), **o dimensionamento relativo ao pessoal da administração.**

Aliás, vê-se que a Cláusula em apreço trouxe uma ressalva a esta limitação, para os casos de *"... comparecimento de profissionais atendendo a publicação da empresa, que **comprove ter curso de formação de vigilante, e que porte Certificado Individual de Reabilitação ou Habilitação expedido pelo INSS, que indique expressamente que está capacitado profissionalmente para exercer a função de vigilante** (art.140 e 141 do Decreto nº 3048/99)" - grifei, o que se mostra razoável e indica que os sindicatos convenientes não tem por objetivo promover tratamento discriminatório aos portadores de deficiência, senão uma adequação da lei aos casos em que o PCD atenda a determinados requisitos para desempenhar a função de vigilante com segurança.*

Corroborando as conclusões supra, trago à colação aresto da lavra da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do C. TST:

*"RECURSO ORDINÁRIO - AÇÃO ANULATÓRIA - CLÁUSULA 16 - CONTRATAÇÃO DE PORTADOR DE DEFICIÊNCIA FÍSICA HABILITADO OU REABILITADO - SERVIÇO DE VIGILÂNCIA **É válida cláusula convencional que altera a base de cálculo da reserva legal de vagas de pessoas com deficiência (art. 93 da Lei nº 8.213/1991) para cargos compatíveis com suas habilidades, em atenção à realidade do setor.** Valorização do instrumento autônomo, nos termos do art. 7º, XXVI, da Constituição da República. Recurso Ordinário conhecido e desprovido." (TST - RO-CSJT: 766420165100000, Relator: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 13/03/2017, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 11/04/2017 - grifei)*

Adotando idêntico entendimento ao ora versado, manifestou-se a d. 2ª Turma deste E. TRT da 11ª Região quando do julgamento do Recurso Ordinário 0011728-02.2013.5.11.0018, nos seguintes termos:

*"CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIA FÍSICA OU REABILITADOS. PERCENTUAL MÍNIMO. INCIDÊNCIA SOBRE CARGOS PASSÍVEIS DE PREENCHIMENTO. A legislação determina que as empresas devem observar um percentual mínimo de contratação de pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, ou beneficiárias reabilitadas (PCDs), em relação ao número de empregados efetivos. No entanto, diante da dificuldade que os empregadores enfrentam para encontrar mão de obra qualificada ou pessoas aptas a atuarem em seus ambientes de trabalho de maneira digna, **a regra legal deve sofrer uma interpretação isolada, voltada ao caso concreto, em certos ramos de atividade, onde a maior parte dos funcionários é composta por possuidores de requisitos e habilitações específicas. Assim, a exigência do percentual mínimo previsto na Lei n. 8.213/91 deve ser referente ao total de empregados que desenvolvam funções possíveis de serem executadas por portadores de necessidades especiais.** Recurso da União conhecido e não provido." (TRT-11 RO 0011728-02.2013.5.11.0018, 2ª Turma, Relatora: RUTH BARBOSA SAMPAIO, Data da Publicação: DEJT 4/5/2015 - grifei)*

Diante dessas considerações, *data venia*, não merece acolhida a irresignação do *Parquet*, em vista da ausência de afronta à ordem jurídica em relação às cláusulas coletivas objeto de apreciação.

Esclareço, por oportuno, que a negociação coletiva que deu origem às cláusulas ora impugnadas foi registrada junto ao extinto Ministério do Trabalho e Emprego em **2 de abril de 2018**, já na vigência, portanto, do art. 611-A da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017, que normatizou a regra de que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei, exceto quanto às matérias vedadas no art. 611-B também da CLT, o que não é a hipótese dos autos, de modo que o regramento coletivo tem aptidão legal para produzir seus efeitos, nos termos do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal de 1988.

Por fim, ainda que assim não o fosse, verifico que a CCT 2018/2019, que contém as cláusulas ora impugnadas, perdeu sua vigência em 31 de janeiro de 2019, o que faz perder o objeto da presente ação, dada a ausência de utilidade prática caso

acolhidos os pedidos do autor da ação, sobretudo se considerarmos a vedação à ultratividade das normas coletivas, conforme dicção do § 3º do art. 614 Consolidado, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017.

DISPOSITIVO

Ante o exposto, admito a presente ação anulatória de cláusula coletiva, mas a julgo improcedente, nos exatos termos da fundamentação. Custas pelo parte autora no importe de R\$-20,00 (vinte reais), calculadas sobre o valor atribuído à causa (R\$-1.000,00), das quais fica isenta, a teor do disposto no art. 790-A, II, da CLT.

ACÓRDÃO

Participaram do julgamento os Exmos. Desembargadores do Trabalho: Presidente: JOSÉ DANTAS DE GÓES; Relator: JORGE ALVARO MARQUES GUEDES; FRANCISCA RITA ALENCAR ALBUQUERQUE; ORMY DA CONCEIÇÃO DIAS BENTES, MARCIA NUNES DA SILVA BESSA.

Procurador Regional: Exmº. Dr. JORSINEI DOURADO DO NASCIMENTO, Procurador-Chefe da PRT da 11ª Região, manifestou-se oralmente.

POSTO ISSO,

ACORDAM os Desembargadores do Trabalho da **SEÇÃO ESPECIALIZADA I** do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, por unanimidade de votos, admitir a presente ação anulatória de cláusula coletiva, por maioria, julgar improcedente, nos exatos termos da fundamentação. Custas pela parte autora no importe de R\$-20,00 (vinte reais), calculadas sobre o valor atribuído à causa (R\$-1.000,00), das quais fica isenta, a teor do disposto no art. 790-A, II, da CLT. Voto divergente da Desembargadora Márcia Nunes da Silva Bessa, que julgava procedente a ação, declarando nulas as cláusulas vigésima sétima e trigésima primeira.

Sala de Sessões, Manaus, 12 de junho de 2019.

JORGE ALVARO MARQUES GUEDES

Relator

VOTOS

Voto do(a) Des(a). MARCIA NUNES DA SILVA BESSA / Gabinete da Desembargadora Márcia Nunes da Silva Bessa

Com todas as vênias, divirjo do voto do Excelentíssimo Relator.

Esclareço:

O artigo 93 da Lei 8.213/91 é taxativo ao dispor que "a empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas".

Como pode ser observado, o texto legal não comporta exceção. Desse modo, deve ser observado a totalidade dos trabalhadores contratados, independente da área de atuação.

É neste sentido que o C. TST fixou sua jurisprudência:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. AUTO DE INFRAÇÃO. COTA PARA DEFICIENTES. BASE DE CÁLCULO. CÁLCULO DO PERCENTUAL PREVISTO NO ART. 93 DA LEI 8213/91. ATIVIDADES INCOMPATÍVEIS COM A SITUAÇÃO DO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA (MOTORISTA E COBRADOR). Conforme acentuou o Tribunal Regional, a cota é exigível de todas as empresas que contam com 100 (cem) ou mais empregados, independentemente do ramo de atividade. O único critério a observar é a quantidade de trabalhadores contratados, motivo pelo qual não cabe excluir cargos cujo exercício ofereça risco ou imponha a observância de determinadas características. Ademais, o aproveitamento do empregado portador de deficiência não se dará, necessariamente, nas atividades de motorista e cobrador. Com efeito, o art. 93 da Lei 8.213/91 estabelece proporcionalidade que confere ao empregador margem considerável para alocar os trabalhadores portadores de deficiência em função compatível com a limitação. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento. (AIRR - 213-23.2013.5.03.0137, Relatora Desembargadora Convocada: Cilene Ferreira Amaro Santos, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/04/2016).

A) RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. EMPRESA DE VIGILÂNCIA. PREENCHIMENTO DAS VAGAS DESTINADAS A PORTADORES DE DEFICIÊNCIA OU REABILITADOS PELA PREVIDÊNCIA SOCIAL. BASE DE CÁLCULO. ART. 93 DA LEI 8.213/91. A Constituição Federal de 1988, em seus princípios e regras essenciais, estabelece enfática direção normativa antidiscriminatória. Ao fixar como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), o Texto Máximo destaca, entre os objetivos da República, promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV). A situação jurídica do obreiro portador de deficiência encontrou, também, expressa e significativa matriz constitucional, que, em seu artigo 7º,

XXXI, da CF, estabelece a "proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência". O preceito magno possibilitou ao legislador infraconstitucional a criação de sistema de cotas para obreiros beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência (caput do art. 93 da Lei n. 8213/91), o qual prevalece para empresas que tenham 100 (cem) ou mais empregados. O mesmo dispositivo legal também não estabeleceu nenhuma ressalva acerca das funções compatíveis existentes na empresa para compor o percentual dos cargos destinados à contratação de pessoas com deficiência, sem prejuízo do fato evidente de que os contratados deverão possuir a aptidão para o exercício da função. Em suma, a ordem jurídica repele o esvaziamento precarizante do trabalho prestado pelos portadores de deficiência, determinando a sua contratação de acordo com o número total de empregados e percentuais determinados, bem como fixando espécie de garantia de emprego indireta, consistente no fato de que a dispensa desse trabalhador "... só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante" (parágrafo primeiro, in fine, do art. 93, Lei n. 8213/91). Precedentes. Recurso de revista não conhecido. (RR - 913-27.2013.5.09.0009, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 21/08/2015).

Sob estes fundamentos, não persistem dúvidas que a cláusula trigésima primeira, além de violar a norma de regência, é discriminatória e precarizante do trabalho prestado por portadores de deficiência.

Acolho a pretensão do Ministério Público, declarando nula a cláusula citada, acrescentando, todavia, que o aproveitamento do PCD na empresa de vigilância não será necessariamente na atividade de vigilante, observada sempre as necessidades especiais em função compatível com a limitação apresentada.

No que se refere à cláusula vigésima sétima, relativa à cota de aprendizagem, de igual forma, acolho a manifestação do Parquet para declarar a sua nulidade.

Com todas as vênias, divirjo do voto do Excelentíssimo Relator.

Observe-se que o Decreto nº 9.579/2018, que revogou o de nº 5.598/2005, preservou no art. 69 o seguinte:

Art. 69. As convenções e os acordos coletivos apenas estenderão suas cláusulas sociais ao aprendiz quando expressamente previsto e desde que não excluam ou reduzam o alcance dos dispositivos tutelares que lhes são aplicáveis.

O exame da cláusula impugnada revela que a exclusão dos vigilantes da base de cálculo para a identificação da cota de aprendizes, contrariou a legislação que trata sobre a matéria, eis que devem ser consideradas todas as funções que demandam formação profissional dispostas

na CBO.

Destaco que a lei nº 7.102/83 permite habilitação no curso de vigilante aos 21 anos de idade, o que permite a aprendizagem entre 21 e 24 anos. Dai, não há que se falar em violação ao art. 428 da CLT e, por consequência, em exclusão da categoria de vigilantes da base de cálculo da cota.

Para afastar qualquer dúvida acerca da ilicitude da norma coletiva, é importante mencionar a Instrução Normativa da Secretaria de Inspeção do Trabalho nº 146/2018, que dispõe: § 7º Em consonância com o art. 611-B, XXIII e XXIV, CLT, a exclusão de funções que integram a base de cálculo da cota de aprendizes constitui objeto ilícito de convenção ou acordo coletivo de trabalho.

É neste sentido vasta jurisprudência do C. TST.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI N.13.015/2014. EMPRESA DE VIGILÂNCIA E SEGURANÇA. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. ATIVIDADE DE RISCO. POSSIBILIDADE . A atual, uníssona e notória jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho afirma que a exigência de formação profissional equiparada à habilitação de nível técnico prevista na exceção do §1º, do artigo 10, do Decreto nº 5.598/05, não é óbice que dê ensejo ao descumprimento dos preceitos contidos nos arts. 428 e 429 da CLT. A uma, porque o curso de formação de vigilante mencionado na Lei nº 7.102/83 não se confunde com a habilitação profissional; a duas, porque a aludida habilitação pode ser obtida com a idade de 21 anos, abrindo espaço para que as empresas promovam a contratação de indivíduos, na condição de aprendiz, com idade entre 21 e 24 anos. Agravo de instrumento conhecido e desprovido" (AIRR-1099-81.2016.5.19.0004, 3ª Turma, Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 27/09/2018).

Sob estes fundamentos, entendo que o SINDICATO DAS EMPRESAS DE VIGILÂNCIA, SEGURANÇA, TRANSPORTE DE VALORES E CURSO DE FORMAÇÃO DO ESTADO DO AMAZONAS (SINDESP) e o SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE VIGILÂNCIA E SEGURANÇA DE MANAUS (SINDEVAM) não poderiam transacionar sobre direitos indisponíveis, de forma que, divergindo do Relator, dou provimento ao recurso, declarando nulas as cláusulas vigésima sétima e trigésima primeira. Tudo na forma da fundamentação.



Assinado eletronicamente. A Certificação Digital pertence a:
[JORGE ALVARO MARQUES GUEDES]

<https://pje.trt11.jus.br>



19060409364925700000006124160



Documento assinado pelo Shodo

/segundograu/Processo
/ConsultaDocumento
/listView.seam