



## TRT DA 23ª REGIÃO (MT) DECIDE QUE COTA DE APRENDIZAGEM NÃO PODE SER ALTERADA POR NORMA COLETIVA – CSJT2

**Para desembargadores, lei não impede contratação de jovens para atuarem em empresas de segurança e vigilância**



O Sindicato das Empresas de Segurança, Vigilância, Transporte de Valores e Segurança Eletrônica de Mato Grosso (Sindesp/MT) não poderá firmar convenção ou acordo coletivo que restrinja a base de cálculo da cota reservada aos aprendizes e pessoas com deficiência.

A decisão dada na Vara do Trabalho de Confresa foi mantida pelo Tribunal Pleno do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região (MT), ao julgar mandado de segurança impetrado pelo sindicato. Em caso de descumprimento, a entidade pagará multa de 50 mil reais a cada acordo firmado.

A obrigatoriedade de os estabelecimentos de qualquer natureza contratarem aprendizes está prevista no artigo 429 da Consoli-

dação das Leis do Trabalho (CLT). Trata-se de um contrato de trabalho especial, com duração de no máximo dois anos, para pessoas entre 14 e 24 anos inscritas em programa de formação técnico-profissional. A quantidade de jovens aprendizes deve ser de no mínimo 5% (podendo chegar até a 15%) dos trabalhadores cujas funções demandem formação profissional.

Ao recorrer ao Tribunal, o Sindesp defendeu a legalidade de se excluir as funções de vigilância e de transporte de valores das bases de cálculo desse percentual mínimo. Argumentou que para a cota de aprendizagem devem ser levadas em conta apenas as funções que exijam formação profissional do quadro administrativo. Também alegou que, para atividade de vigilante, é preciso ter idade mínima de 21 anos e prévia aprovação em curso de formação específica, além de haver restrição constitucional de se empregar aprendizes em atividades de risco.

O sindicato ainda defendeu a incompatibilidade do trabalho de vigilante por pessoas com deficiência, afirmando que a função impõe exigências quanto à condição física e

mental dos trabalhadores, inclusive para fim de porte de armas e defesa própria.

As alegações, entretanto, não convenceram os desembargadores. Conforme lembrou a relatora do caso no Tribunal Pleno, desembargadora Eliney Veloso, a legislação que trata do tema não prevê qualquer limite de sua aplicação em razão da natureza da atividade desenvolvida pela empresa. Desse modo, não há impedimento para a contratação de aprendizes pelas empresas de segurança e vigilância.

Além disso, a norma que regulamenta esses contratos estabelece que para a definição de funções que demandem formação profissional deverá ser considerada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), sendo que constam nela, de forma expressa, as atividades de vigilante e de segurança.

### **Atividades perigosas**

A desembargadora observou ainda que o decreto de 2018 que consolidou as normas da aprendizagem determina a inclusão, na base de cálculo, de todas as funções que demandem formação profissional, “independentemente de serem proibidas para menores de dezoito anos”. Assim, ressaltou ser irrelevante que a empresa exerça preponderantemente atividade incompatível com o trabalho de menores ou deficientes, “cabendo-lhe inserir o aprendiz em setor adequado ao desenvolvimento do contrato de aprendizagem”.

A relatora reconheceu que as atividades de segurança pessoal e patrimonial são perigo-

sas, conforme estabelece a Norma Regulamentadora 16, sendo vedado ao trabalhador menor o labor em ambientes perigosos e insalubres. Porém, reafirmou que não há incompatibilidade entre a norma e a situação do aprendiz, uma vez que os postos de trabalho das empresas desse setor não se resumem à função de vigilante, havendo atividades administrativas nas quais os aprendizes podem ser alocados.

Pontuou, ainda, que o exercício da vigilância é permitido para os jovens a partir dos 21 anos, sendo a aprendizagem, por sua vez, autorizada até os 24 anos. “Logo, sob a perspectiva do trabalho perigoso, não há empecilho ao cumprimento da cota de aprendizagem pelas empresas de segurança e vigilância.”

### **Pessoas com deficiência**

Da mesma forma, o Tribunal Pleno avaliou não haver restrição na lei para a admissão de pessoas com deficiência (PCD), ainda que em empresas de segurança, não cabendo, assim, à norma coletiva fazê-lo. Indicando decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST) nesse sentido, a decisão registrou a possibilidade desses trabalhadores serem colocados para exercer atividades que não as de segurança propriamente ditas, como as funções administrativas.

Com essa conclusão, o Pleno manteve a decisão que vedou ao Sindesp/MT firmar convenção ou acordo coletivo que restrinja a base de cálculo da cota.

**Fonte:** TRT da 23ª Região (MT)



Presidente: João Soares  
Secretaria de Imprensa e Comunicação: Dayane de Oliveira  
Produção e Arte Finalista: Regina Domingues  
Diagramação e Arte: Amauri Azevedo

