



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

PROCESSO Nº TST-RR -1000565-50.2017.5.02.0072

**7ª Turma
GMEV/SRM**

Relator: Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão

RECORRENTE : MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

RECORRIDO : TAM LINHAS AÉREAS S/A.

JUSTIFICATIVA DE VOTO CONVERGENTE

1. CUMPRIMENTO DOS PERCENTUAIS LEGAIS FIXADOS PARA A CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES (ART. 429 DA CLT). BASE DE CÁLCULO. EMPRESA DE AVIAÇÃO CIVIL DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS E CARGAS. EXCLUSÃO DAS CATEGORIAS DE “GERENTE DE AEROPORTO” E DE “MECÂNICO DE AERONAVE”. INCIDÊNCIA DAS EXCEÇÕES DO ART. 10, § 1º, DO DECRETO Nº 5.598/05 (CARGO DE GERÊNCIA E HABILITAÇÃO PROFISSIONAL DE NÍVEL TÉCNICO). INCLUSÃO DAS CATEGORIAS DE “COMISSÁRIO DE BORDO” E DE “INSPETOR DE BORDO”.

Discute-se “Base de cálculo da cota de contratos de aprendizagem. Exclusão dos cargos de Gerente de Aeroporto, Mecânicos de Aeronaves, Comissário de Bordo e Inspetores de Bordo. Dano moral coletivo”.

Trata-se de recurso de revista interposto pelo reclamante, Ministério Público do Trabalho, com a finalidade de impugnar a decisão regional que manteve o julgamento de improcedência dos pedidos da inicial, concluindo pela impossibilidade de inclusão de determinadas categorias de profissionais da reclamada na base de cálculo da cota de aprendizes a que alude o art. 429 da CLT e pelo consequente indeferimento do pedido de dano moral coletivo.

O tema devolvido a esta Corte Superior diz respeito à análise do cumprimento, pela reclamada, empresa de aviação civil de transporte de passageiros e cargas, da cota legal de aprendizagem, especialmente em face da investigação acerca



PROCESSO Nº TST-RR -1000565-50.2017.5.02.0072

da possibilidade de exclusão das categorias de "gerente de aeroporto", "mecânico de aeronave", "comissário de bordo" e "inspetor de bordo" da respectiva base de cálculo.

A análise a seguir limita-se à verificação da incidência das exceções do art. 10, § 1º, do Decreto nº 5.598/2005, para fins de apuração da base de cálculo da cota de aprendizagem, não abrangendo a análise acerca: da existência de trabalho proibido ao menor de idade; da ocorrência de excesso de carga horária das categorias analisadas em comparação com a carga de trabalho máxima diária prevista legalmente para o trabalho do aprendiz; ou da vigência de norma coletiva que disponha acerca da exclusão de determinadas categorias da base de cálculo da cota legal de aprendizagem.

O Tribunal Regional do Trabalho manteve a r. sentença, em que julgada improcedente a ação civil pública, por reputar correto o procedimento da empresa reclamada no que diz respeito à exclusão das categorias de "gerente de aeroporto", "mecânico de aeronave", "comissário de bordo" e "inspetor de bordo" da base de cálculo da cota de aprendizagem a ser por ela cumprida.

Quanto ao "Gerente de aeroporto", consignou que a prova dos autos, em especial o depoimento da 1ª testemunha da parte ré, evidencia elevado grau de fidúcia e responsabilidade na referida função, circunstância que não parece se adequar aos fins do programa de aprendizado, vez que se subsume à hipótese do artigo 62, II, da CLT e, por conseguinte, à exceção do art. 10, § 1º, do Decreto nº 5.598/05. Quanto ao "Mecânico de Aeronave", destacou a Turma Regional, nos termos da prova oral, que as atividades desempenhadas nesta função exigem elevado grau de conhecimento, com realização de cursos técnicos homologados pela Agência Nacional de Aviação Civil (ANAC), que é responsável pela regulação e fiscalização das atividades de aviação civil e de infraestrutura aeronáutica e aeroportuária, na forma do art. 2º da Lei 11.182/2005.

Quanto às funções de "Comissário de Bordo" e "Inspetor de Bordo", entendeu o TRT que as aludidas atividades enquadram-se na categoria dos aeronautas, na forma da Lei nº 13.475/2017. Pontou que as funções de comissário e inspetor de bordo exigem habilitação profissional de nível técnico, nos exatos termos do art. 10, § 1º, do Decreto nº 5.598/05, ante o alto grau de exigências da ANAC para o seu exercício, nos termos do depoimento da terceira testemunha da ré, a partir do qual se verificou que tais funções exigem a conclusão de curso de 130 horas, que pode ser feito também em Escolas Particulares homologadas pela ANAC, além de aprovação em



PROCESSO Nº TST-RR -1000565-50.2017.5.02.0072

prova realizada pela ANAC, obtendo o aluno uma habilitação técnica específica para cada equipamento voado (avião).

Ao exame.

1.1. Aprendizagem. Art. 429 da CLT. Cota legal. Base de Cálculo.

O contrato de aprendizagem é instituto previsto nos arts. 428 a 433 da CLT e regulado, inicialmente, pelo Decreto nº 5.598/2005, posteriormente revogado pelo Decreto nº 9.579/2018.

Os arts. 428 e 429 tratam, expressamente, do contrato de aprendizagem e da obrigação dos estabelecimentos de qualquer natureza de admitir aprendizes e os matricular em cursos de formação técnico-profissional metódica, em número equivalente a 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, dos empregados existentes, cujas funções demandem formação profissional. Podem ser contratados como aprendizes os indivíduos que tenham mais de 14 anos e menos de 24 anos de idade, não se aplicando essa limitação máxima aos aprendizes com deficiência.

O Decreto nº 5.598/2005, que regulamenta a contratação de aprendizes, em seu art. 10, caput, determina que, 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*". O § 2º do mesmo dispositivo estabelece, ainda, que sejam "*incluídas na base de cálculo todas as funções que demandem formação profissional, independentemente de serem proibidas para menores de dezoito anos*". Já o § 1º da norma determina que deverão ser excluídas dessa base de cálculo "*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*".

O art. 12 do referido decreto ainda exclui do cálculo em questão os trabalhadores temporários (Lei nº 6.019/74) e os aprendizes eventualmente já contratados.

Tais disposições são repetidas nos arts. 51, 52 e 54 do vigente Decreto nº 9.579/2018, recentemente alterado pelo Decreto nº 11.479, de 2023.

Infere-se, portanto, de tais dispositivos, que as funções objeto de **inclusão** no cálculo da cota de aprendizagem são aquelas que demandam formação



PROCESSO Nº TST-RR -1000565-50.2017.5.02.0072

profissional, ou seja, aquelas que estão expressamente previstas na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) do MTE. Por outro lado, as funções passíveis de **exclusão** do mencionado cálculo são aquelas que, embora demandem formação profissional, **(a)** requeiram, para o seu exercício, habilitação profissional de nível técnico ou superior; ou **(b)** estejam caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança, nos termos do art. 62, II, e 224, § 2º, da CLT.

Diante desse contexto, a análise acerca da base de cálculo a ser considerada pela empresa reclamada para o cálculo dos seus aprendizes há de ser feita a partir da **análise individualizada de cada uma das 4 funções discutidas nos autos.**

1.2. Função de Gerente de Aeroporto

Inicialmente, quanto à função de Gerente de Aeroporto, a prova oral (depoimento da 1ª testemunha ouvida a convite da reclamada) de fato confirmou a existência de elevando grau de fidúcia e responsabilidade para o exercício das atribuições da função, tendo a testemunha pontuado que se trata do maior cargo entre os trabalhadores que se ativam em aeroportos, podendo ele, inclusive, admitir e demitir empregados.

Nesses termos, a função de **Gerente de Aeroporto** efetivamente se enquadra na exceção prevista no art. 10, § 1º, do Decreto nº 5.598/05, já que se trata de cargo de gestão previsto no art. 62, II, da CLT, a denotar a sua necessária **exclusão da base de cálculo** do número de aprendizes da reclamada.

1.3. Função de Comissário de Bordo

Quanto à função de Comissário de Bordo, a análise deve se iniciar à luz das normas legais e infralegais de regência da própria atividade profissional.

O art. 1º da Lei nº 13.475/2017 (que regula o exercício das profissões de piloto de aeronave, comissário de voo e mecânico de voo, denominados *aeronautas*), em seu art. 1º, estabelece que, para o desempenho da mencionada função, o profissional deve *“obrigatoriamente ser detentor de licença e certificados emitidos pela autoridade de aviação civil brasileira”*, no caso, a ANAC (Agência Nacional de Aviação Civil).

Já os arts. 2º e 3º da mesma norma dispõem que o piloto de aeronave e o mecânico de voo, no exercício de função específica a bordo de aeronave,



PROCESSO Nº TST-RR -1000565-50.2017.5.02.0072

de acordo com as prerrogativas da licença de que são titulares, têm a designação de tripulante de voo; e que o comissário de voo, por seu turno, tem a designação de tripulante de cabine.

Nos termos do Código Brasileiro de Aeronáutica (Lei nº 7.565/1986), arts. 156, 159 e 160, são tripulantes “as pessoas *devidamente habilitadas* que exercem função a bordo de aeronaves”, sendo essa tripulação, na forma da regulamentação pertinente e de acordo com as exigências operacionais, constituída de “*titulares de licença de voo e certificados de capacidade física e de habilitação técnica, que os credenciem ao exercício das respectivas funções*”. As licenças de tripulantes e os certificados de habilitação técnica e de capacidade física serão concedidos pela autoridade de aviação civil, na forma disposta em regulamentação específica.

Contudo, tais regramentos, mencionados nas Leis nº 7.565/1986 e 13.475/2017 não indicam, de modo preciso e inequívoco, se os “certificados de habilitação técnica” necessários ao exercício da função de comissário de bordo, de fato, equivalem à “habilitação profissional de nível técnico” a que alude o art. 10, § 1º, do Decreto nº 5.598/2005.

Uma coisa é admitir que a aprovação em curso específico para a formação dessa categoria de profissional e a consequente obtenção do respectivo certificado são condições para que o candidato seja contratado por empresa de transporte aéreo que opere no Brasil; coisa bastante distinta é reconhecer que o curso específico para a formação dessa mesma categoria profissional seja equivalente a um curso técnico propriamente dito para fins de enquadramento na exceção do art. 10, § 1º, do Decreto nº 5.598/2005 e de exclusão da cota legal de aprendizagem a ser cumprida pela empresa reclamada.

Faz-se necessário, portanto, recorrer às normas regulamentadoras pertinentes da Educação, a fim de bem compreender se os requisitos necessários à aquisição do certificado de habilitação técnica referente à função de comissário de bordo permitem enquadrar essa função como “curso de nível técnico”, nos termos do Decreto nº 5.598/2005.

No Brasil, um **Curso Técnico** é definido como espécie de formação educacional de nível médio, cujo objetivo é o de preparar os estudantes para ingressar no mercado de trabalho em áreas específicas. Os cursos técnicos são oferecidos por instituições de ensino técnico, como escolas técnicas, institutos federais de educação, ciência e tecnologia, e também por algumas escolas estaduais, além de escolas particulares.



PROCESSO Nº TST-RR -1000565-50.2017.5.02.0072

Tais cursos mostram-se como uma opção popular e mais acessível para aqueles que desejam entrar rapidamente no mercado de trabalho e adquirir habilidades práticas em uma área específica do conhecimento. Também figuram como uma etapa intermediária na educação, permitindo que os estudantes acumulem créditos que podem ser posteriormente usados para ingressar em cursos superiores, como cursos de tecnólogo ou de graduação.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394/96), no capítulo destinado à Educação Profissional e Tecnológica, em seu art. 42-A, §§1º a 4º, estabelece o seguinte:

Art. 42-A. A educação profissional e tecnológica organizada em eixos tecnológicos observará o princípio da integração curricular entre cursos e programas, de modo a viabilizar itinerários formativos contínuos e trajetórias progressivas de formação entre todos os níveis educacionais. (Incluído pela Lei nº 14.645, de 2023)

§ 1º O itinerário contínuo de formação profissional e tecnológica é o percurso formativo estruturado de forma a permitir o aproveitamento incremental de experiências, certificações e conhecimentos desenvolvidos ao longo da trajetória individual do estudante. (Incluído pela Lei nº 14.645, de 2023)

§ 2º O itinerário referido no § 1º deste artigo poderá integrar um ou mais eixos tecnológicos. (Incluído pela Lei nº 14.645, de 2023)

§ 3º O Catálogo Nacional de Cursos Técnicos (CNCT) e o Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia (CNCST) orientarão a organização dos cursos e itinerários, segundo eixos tecnológicos, de forma a permitir sua equivalência para o aproveitamento de estudos entre os níveis médio e superior. (Incluído pela Lei nº 14.645, de 2023)

§ 4º O Ministério da Educação, em colaboração com os sistemas de ensino, as instituições e as redes de educação profissional e tecnológica e as entidades representativas de empregadores e trabalhadores, observadas a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) e a dinâmica do mundo do trabalho, manterá e periodicamente atualizará os catálogos referidos no § 3º deste artigo. (Incluído pela Lei nº 14.645, de 2023)

De tais dispositivos, é possível depreender que um dos objetivos dos cursos técnicos é o de compor um itinerário contínuo de formação profissional e tecnológica, observado o princípio da integração curricular entre cursos e programas, **cabendo ao Catálogo Nacional de Cursos Técnicos (CNCT), orientar a organização dos cursos e itinerários**, de forma a permitir sua equivalência para o aproveitamento de estudos entre os níveis médio e superior.



PROCESSO Nº TST-RR -1000565-50.2017.5.02.0072

O art. 1º do Decreto nº 5.154/2004 (que regulamenta os arts. 36, § 2º, e 39 a 41 da Lei nº 9.394/96 – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional), ao tratar do desenvolvimento da educação profissional, assim dispõe:

Art. 1º A educação profissional, prevista no art. 39 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional), observadas as diretrizes curriculares nacionais definidas pelo Conselho Nacional de Educação, será desenvolvida por meio de cursos e programas de:

I - qualificação profissional, inclusive formação inicial e continuada de trabalhadores; (Redação dada pelo Decreto nº 8.268, de 2014)

II - educação profissional técnica de nível médio; e

III - educação profissional tecnológica de graduação e de pós-graduação.

§ 1º Os cursos e programas da educação profissional de que tratam os incisos I e II do caput serão organizados por regulamentação do Ministério da Educação em trajetórias de formação que favoreçam a continuidade da formação. (Incluído pelo Decreto nº 8.268, de 2014)

Verifica-se, portanto, que os cursos e os certificados de habilitação não podem ser considerados Cursos Técnicos se não preencherem os requisitos e autorizações específicos estabelecidos pelo MEC.

Os cursos técnicos destinam-se a indivíduos que tenham concluído o Ensino Fundamental, estejam cursando ou tenham concluído o ensino médio. De tal modo, para a obtenção do diploma de técnico, é necessária a conclusão do ensino médio, assim como do respectivo curso técnico, tal como determina o art. 7º, parágrafo único, do Decreto nº 5.154/2004.

O art. 5º, II, e § 2º, da Lei nº 12.513/2011 (que institui o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego – Pronatec - e dá outras providências), estabelece que **os cursos da educação profissional técnica de nível médio**, como modalidade de educação profissional e tecnológica, ***“submetem-se às diretrizes curriculares nacionais definidas pelo Conselho Nacional de Educação, bem como às demais condições estabelecidas na legislação aplicável, devendo constar do Catálogo Nacional de Cursos Técnicos, organizado pelo Ministério da Educação”***.

A Resolução CNE/CEB nº 6, de 20/09/2012 (Conselho Nacional de Educação – CNE, do MEC), que “Define Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional Técnica de Nível Médio”, define as **cargas horárias mínimas dos cursos técnicos (800, 1.000 e 1.200 horas)** em seus arts. 26 a 33, remetendo, inclusive, essa informação ao Catálogo Nacional de Cursos Técnicos (CNCT).



PROCESSO Nº TST-RR -1000565-50.2017.5.02.0072

Nesses termos, o Ministério da Educação disponibiliza o Catálogo Nacional de Cursos Técnicos (CNCT), documento aprovado pelo Conselho Nacional de Educação (CNE), por meio da Resolução CNE/CEB nº 2, de 15/12/2020. Este material disciplina a oferta de cursos de educação profissional técnica de nível médio para orientar e informar as instituições de ensino, os estudantes, as empresas e a sociedade em geral. Seu conteúdo é atualizado periodicamente pelo Ministério da Educação para contemplar novas demandas socioeducacionais. (<http://cnct.mec.gov.br/apresentacao>).

O sítio eletrônico referente ao CNTC traz uma série de definições esclarecedoras a respeito do formato, da carga horária, dos requisitos e demais características dos cursos técnicos. Nesse contexto, um curso técnico é *"um curso de nível médio, que habilita para o exercício profissional"*, podendo ele ser ofertado de diferentes formas: 1. integrada; 2. concomitante; 3. concomitante intercomplementar; 4. subsequente; 5. articulada com a educação de jovens e adultos nas formas integrada ou concomitante, sendo tais modalidades definidas a partir da etapa em que o estudante está em relação ao término do ensino fundamental e ao ingresso no ensino médio (<http://cnct.mec.gov.br/faq?pagina=4>). A carga horária mínima de um curso técnico também consta do Catálogo Nacional de Cursos Técnicos e, como já mencionado, poderá ser de 800 horas, de 1.000 horas ou de 1.200 horas (<http://cnct.mec.gov.br/faq?pagina=5>).

Diante desse contexto, no que diz respeito ao enquadramento da função de Comissário de Bordo, a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) (mteco.gov.br) define o gênero "Comissário de Voo" (código 5111-05), do qual são espécies as funções de Aeromoça, Comissário de Bordo e Inspetor de Bordo.

A descrição sumária de atividades é feita para todo o do gênero "Comissário de Voo", e não para as atividades individualmente consideradas, estando assim disposta:

Checam equipamentos e instalações das aeronaves, trens e embarcações; prestam serviços aos usuários de transportes aéreos, ferroviários e fluviais; demonstram aos passageiros os procedimentos de segurança e emergência; servem refeições preparadas e bebidas; orientam usuários sobre procedimentos de segurança e promovem o entretenimento e o bem-estar dos usuários. Controlam a entrada e a saída de alimentos e materiais de limpeza; zelam pela manutenção da limpeza. Agem em situações de emergência. Cumprem rigorosamente normas e procedimentos técnicos e de segurança a bordo.



PROCESSO Nº TST-RR -1000565-50.2017.5.02.0072

A CBO ainda traz informação a respeito da família “5111: Trabalhadores de segurança e atendimento aos usuários nos transportes”, dispondo quanto à “Formação e experiência” que:

Para o acesso a essas ocupações requer-se ensino médio complementado por curso básico de qualificação profissional que varia de **duzentas e quatrocentas horas-aula**, dependendo da ocupação exercida. Para o taifeiro, a escolaridade mínima é de ensino fundamental. Os profissionais dessa família ocupacional são treinados para atender a situações de emergência e ou segurança, além do bem-estar dos passageiros. A(s) ocupação(ões) elencada(s) nesta família ocupacional, **demandam formação profissional para efeitos do cálculo do número de aprendizes a serem contratados pelos estabelecimentos, nos termos do artigo 429 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, exceto os casos previstos no art. 10 do decreto 5.598/2005.** (in: <http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/pesquisas/ResultadoFamiliaCompetencias.jsf> - Acesso em 06/09/2023) (grifei).

A categoria de Comissário de Bordo, embora demande, em tese, “formação profissional para efeitos do cálculo do número de aprendizes a serem contratados pelos estabelecimentos, nos termos do artigo 429 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT”, não está descrita na 4ª e última edição do Catálogo Nacional de Cursos Técnicos (CNTC) como atividade que demande formação profissional de nível técnico.

Uma razão objetiva para essa exclusão (abstraída desta análise outros aspectos do respectivo curso de formação, tais como a estrutura curricular, a qualificação dos professores, a infraestrutura, a qualidade do ensino, dentre outros critérios estabelecidos pelas diretrizes do MEC) é justamente a carga horária do curso de formação para a função, que não alcança o mínimo exigido pelas normas de regência da educação técnica para ser enquadrada como Curso Técnico.

Como visto, a própria CBO estabelece que o curso básico de qualificação profissional para o exercício da função varia de **200 a 400 horas-aula**, dependendo da ocupação exercida, ao passo que a carga-horária mínima exigida pelo MEC para o enquadramento de um curso como “técnico”, nos termos das Leis nº 9.394/96 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional) e 12.513/2011(Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego – Pronatec), do Decreto nº 5.154/2004 e da Resolução CNE/CEB nº 6, de 20/09/2012 (Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional Técnica de Nível Médio), é de **800 horas**.



PROCESSO Nº TST-RR -1000565-50.2017.5.02.0072

Em pesquisas nos sítios eletrônicos¹ de instituições particulares que oferecem cursos para formação da categoria de Comissário de Bordo, verifica-se que, na prática, a carga horária do curso gira em torno de 4 a 5 meses, o que confirma que a quantidade total de horas para a obtenção da habilitação técnica específica para o exercício da função de Comissário de Voo é muito menor que o mínimo exigido pelo MEC como um dos requisitos para o enquadramento do curso como técnico (800 horas).

Desse modo, a função de **Comissário de Bordo** não se enquadra na exceção prevista no art. 10, § 1º, do Decreto nº 5.598/05, porque não se enquadra como função cujo exercício demande habilitação profissional de nível técnico, a denotar a necessária **inclusão da categoria na base de cálculo** do número de aprendizes da reclamada.

1.4. Função de Mecânico de Aeronave

Com relação à função de Mecânico de Aeronave, a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) (mtecbo.gov.br) define o gênero “Mecânico de manutenção de aeronaves, em geral” (código 9141-05), do qual são espécies as funções de Ajudante de manutenção de aeronave, Ajudante, auxiliar de mecânico de avião, *Mecânico de aeronaves*, Mecânico de manutenção de aviões, Mecânico de manutenção de helicópteros, Mecânico encarregado de manutenção de aeronave, Técnico em manutenção de aeronaves (in <http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/pesquisas/ResultadoFamiliaCaracteristicas.jsf>. Acesso em: 06/09/2023).

A descrição sumária de atividades é feita para todo o do gênero “Mecânico de Manutenção de Aeronaves em geral”, e não para as atividades individualmente consideradas, estando assim disposta:

Fazem manutenção preventiva e corretiva em aeronaves. Repararam motores convencionais e a reação, sistemas de hélice e rotores de helicópteros; recuperam estruturas de aeronaves. Realizam manutenção de

¹ A exemplo dos seguintes cursos:
<https://www.proflight.com.br/curso-aeromoca-comissario-de-voov/> - 4 a 5 meses;
<https://www.aerocurso.com/curso-comissario-voov/> - 165 horas;
<https://www.escolaflight.com.br/comissario-de-voov/> - 5 meses.



PROCESSO Nº TST-RR -1000565-50.2017.5.02.0072

sistemas elétrico e eletrônico, de trem de pouso, hidráulicos, de combustível, de comandos de voo, do interior de aeronaves e outros sistemas como os de ar condicionado, oxigênio e pressurização. As atividades são realizadas em hangares e pistas de pouso, conforme manuais de procedimentos estabelecidos pelos fabricantes, bem como normas e procedimentos de segurança estabelecidos pelos regulamentos das autoridades da aviação.

A CBO ainda traz informação a respeito da família "9141: Mecânicos de manutenção aeronáutica", dispondo, quanto à "Formação e experiência", que:

O exercício dessas ocupações requer curso técnico em mecânica (nível médio), com especialização em aeronaves. A habilitação é obtida no Departamento de Aviação Civil (DAC) por meio de exames. Há três especialidades (GMP) grupo motopropulsor, para trabalhar com motores de aviação geral, convencional ou a reação, os sistemas de hélices e rotores, e com os sistemas dos grupos moto-propulsores; (CEL) célula, para trabalhar com os sistemas de pressurização, ar condicionado, pneumático, sistemas hidráulicos e na estrutura de aviões e helicópteros em geral (fuselagem); (AVI) aviônicos, para trabalhar com componentes elétricos e eletrônicos de aeronaves, inclusive instrumentos de navegação, rádio-navegação e rádio-comunicação, sistemas elétricos e de radar. Após a obtenção do certificado de conhecimentos teóricos (CCT), requer-se três anos de experiência em manutenção, em empresa homologada pelo DAC, para a obtenção do Certificado de Habilitação Técnica (CHT) (in <http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/pesquisas/ResultadoFamiliaDescricao.jsf>. Acesso em: 06/09/2023) (grifei).

A ANAC, em seu sítio eletrônico na internet, informa que "*para se tornar um mecânico de manutenção aeronáutica é necessário concluir, com aproveitamento, um curso homologado pela ANAC, dentro de uma das habilitações previstas (GMP, CEL ou AVI), em uma entidade (escola) também homologada pela ANAC. A duração aproximada do curso será de 13 meses para cada habilitação*²".

2

Em

<https://www.gov.br/anac/pt-br/assuntos/regulados/profissionais-da-aviacao-civil/mecanico-de-manutencao-aeronautica/mecanico-de-manutencao-requisitos#:~:text=Para%20se%20tornar%20um%20mec%C3%A2nico,13%20meses%20para%20cada%20habilita%C3%A7%C3%A3o>. Pesquisa realizada em 04/09/23.



PROCESSO Nº TST-RR -1000565-50.2017.5.02.0072

Assim, são pré-requisitos para a obtenção da licença de mecânico de manutenção aeronáutica, nos termos da RBAC 65 (Regulamento Brasileiro de Aviação Civil): ter completado 18 anos; possuir Certificado de Conclusão o 2º grau (ensino médio); ter concluído, com aproveitamento, curso homologado pela ANAC; e ter sido aprovado em exame teórico da ANAC.

A mencionada carga horária mínima (13 meses) é compatível com as informações constantes do vigente Catálogo Nacional de Cursos Técnicos (CNTC – 4ª Edição), que, além de expressamente trazer previsão acerca do Curso Técnico em Manutenção Aeronáutica em Aviônicos (fls. 112/113), estabelece que o referido curso possui duração mínima de 1.200 horas (estimada em 1 ano e meio).

Nesse particular, o CNTC estabelece que, para a respectiva matrícula, o candidato deve ter concluído do ensino médio (no caso de curso técnico subsequente ao ensino médio) ou o ensino fundamental (cursos técnicos concomitante ou integrado ao ensino médio/educação de jovens e adultos); e também que as ocupações da CBO associadas ao referido curso são: 3143-10 - Técnico Aeronáutico; 3143-10 - Técnico de Manutenção de Aeronaves; 9141-05 - Técnico em Manutenção de Aeronaves, em geral; e 9141-05 - Mecânico de Manutenção de Helicópteros.

De modo semelhante, os cursos de “Técnico em Manutenção Aeronáutica em Célula” (p. 114/116, CNTC) e de “Técnico em Manutenção Aeronáutica em Grupo Motopropulsor” (p. 117/118 do CNTC), associados às mesmas categorias da CBO já citadas, também têm duração mínima de 1.200 horas e os mesmos pré-requisitos para ingresso.

Ademais, o CNTC, ao dividir os cursos técnicos em diversos eixos temáticos, sendo o “Eixo de Controle e Processos Industriais” aquele no qual se enquadra o curso de “Técnico em Manutenção Aeronáutica em Aviônicos” (p. 112/113), estabelece que esse profissional será habilitado para:

- Programar, controlar e executar manutenção preventiva e corretiva dos sistemas elétricos e eletrônicos de navegação, comunicação, monitoramento e controle de aeronaves atendendo às normas e aos padrões técnicos de qualidade, saúde e segurança e de meio ambiente.
- Aplicar procedimentos de manuais de fabricantes, publicações técnicas e normas nacionais e internacionais do setor aeronáutico.
- Diagnosticar as condições dos instrumentos que compõem uma aeronave e fazer testes de comissionamento e de performance em equipamentos de aeronaves.
- Indicar os processos de manutenção a serem executados na revisão de aeronaves, bem como orientar o balizamento de aeronaves.



PROCESSO Nº TST-RR -1000565-50.2017.5.02.0072

Importante pontuar que, para a função de Mecânico de Aeronave, nem mesmo a CBO estabelece, tal como consta para a função de Comissário de Bordo (no tópico “formação e experiência”), que *“a(s) ocupação(ões) elencada(s) nesta família ocupacional, demandam formação profissional para efeitos do cálculo do número de aprendizes a serem contratados pelos estabelecimentos, nos termos do artigo 429 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT”*. Ao contrário, a própria CBO esclarece que *“o exercício dessas ocupações [de Mecânico de Aeronave] requer curso técnico em mecânica (nível médio), com especialização em aeronaves”*.

Desse modo, seja numa análise quantitativa/objetiva (carga horária e enquadramento no CNTC), seja numa análise qualitativa (atribuições da função), não há dúvidas que a categoria de **Mecânico de Aeronave** se enquadra na exceção prevista no art. 10, § 1º, do Decreto nº 5.598/05, uma vez que se trata de função que demanda, para o seu exercício, habilitação profissional de nível técnico, a denotar a sua necessária **exclusão da base de cálculo** do número de aprendizes a serem contratados pela reclamada.

1.5. Função de Inspetor de Bordo

Por fim, a função de Inspetor de Bordo é enquadrada pela a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) como espécie do gênero “Comissário de Voo” (código 5111-05) (mteco.gov.br), juntamente com as categorias de Aeromoça e de Comissário de Bordo. A descrição sumária das atividades é feita para todo o gênero (e não para as espécies individualmente consideradas), estando assim descrita:

Checam equipamentos e instalações das aeronaves, trens e embarcações; prestam serviços aos usuários de transportes aéreos, ferroviários e fluviais; demonstram aos passageiros os procedimentos de segurança e emergência; servem refeições preparadas e bebidas; orientam usuários sobre procedimentos de segurança e promovem o entretenimento e o bem-estar dos usuários. Controlam a entrada e a saída de alimentos e materiais de limpeza; zelam pela manutenção da limpeza. Agem em situações de emergência. Cumprem rigorosamente normas e procedimentos técnicos e de segurança a bordo.



PROCESSO Nº TST-RR -1000565-50.2017.5.02.0072

A CBO ainda traz informação a respeito da família “5111: Trabalhadores de segurança e atendimento aos usuários nos transportes”, dispondo, quanto à “Formação e experiência”, que:

Para o acesso a essas ocupações requer-se ensino médio complementado por curso básico de qualificação profissional que varia de **duzentas e quatrocentas horas-aula**, dependendo da ocupação exercida. Para o taifeiro, a escolaridade mínima é de ensino fundamental. Os profissionais dessa família ocupacional são treinados para atender a situações de emergência e ou segurança, além do bem-estar dos passageiros. A(s) ocupação(ões) elencada(s) nesta família ocupacional, **demandam formação profissional para efeitos do cálculo do número de aprendizes a serem contratados pelos estabelecimentos, nos termos do artigo 429 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, exceto os casos previstos no art. 10 do decreto 5.598/2005.** (in: <http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/pesquisas/ResultadoFamiliaCompetencias.jsf> - Acesso em 06/09/2023) (grifei).

A categoria de Inspetor de Bordo, embora demande, em tese, “formação profissional para efeitos do cálculo do número de aprendizes a serem contratados pelos estabelecimentos, nos termos do artigo 429 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT”, não está descrita na 4ª e última edição do Catálogo Nacional de Cursos Técnicos (CNTC) como atividade que demande formação profissional de nível técnico.

De tal modo, a função de Inspetor de Bordo não se enquadra na exceção prevista no art. 10, § 1º, do Decreto nº 5.598/05, uma vez que não se trata de função que demanda, para o seu exercício, habilitação profissional de nível técnico, a denotar a sua necessária **inclusão na base de cálculo** do número de aprendizes a serem contratados pela reclamada.

Tanto é assim, que **a própria reclamada reconhece**, nos termos da sua **contestação**, fls. 463, **que a função em questão deve estar incluída no cálculo da cota de aprendizes a serem contratados pela empresa** e aponta o seu cômputo para o cálculo dos aprendizes por ela contratados. Eis o teor da defesa, no particular:

142. Em primeiro lugar, ao contrário do alegado pelo MPT, a Ré não exclui a função de inspetor de bordo do cômputo da base de cálculo para apuração da cota legal de aprendiz.



PROCESSO Nº TST-RR -1000565-50.2017.5.02.0072

143. Em outras palavras, a TAM entende que a função de inspetor de bordo demanda formação profissional para efeitos do cálculo do número de aprendizes a serem contratados pelos estabelecimentos.

144. Aliás, é o que se depreende da tabela acostada aos autos pela Ré, na qual se indica exatamente quais as funções e a quantidade de empregados excluídos do cálculo, constatando-se que o inspetor de bordo é computado na base de cálculo da cota legal.

Em suas razões finais (fls. 3771/3778), inclusive, a empresa reclamada nem sequer trata da função de Inspetor de Bordo.

A afirmação acerca da efetiva inclusão da função de Inspetor de Bordo na base de cálculo da cota de aprendizes contratados pela reclamada não foi impugnada pelo Ministério Público do Trabalho em sua manifestação sobre a defesa (fls. 3663/3696).

Embora as instâncias ordinárias tenham excluído a mencionada função da base de cálculo da cota de aprendizagem por entenderem que a função se enquadraria na exceção do art. 10, § 1º, do Decreto nº 5.598/2005, considera-se que a exclusão da referida função do cálculo da cota legal de aprendizes, no caso concreto, se justifica por duplo fundamento: (I) o de que a função não se enquadra na exceção prevista no art. 10, § 1º, do Decreto nº 5.598/05; e o de que (II) é fato incontroverso que a reclamada já inclui esta função na base de cálculo para fins de cumprimento do percentual mínimo previsto no art. 429 da CLT.

Assim, considerando que a **empresa reclamada já inclui a categoria de Inspetor de Bordo no cálculo da sua cota de aprendizes, a condenação, no presente caso, não deve abranger a mencionada categoria**, sob pena de que seja ela indevidamente computada em dobro.

1.6. Cumprimento da cota legal de aprendizagem quanto aos demais empregados da reclamada

Por fim, com relação à alegação recursal de que a empresa reclamada descumpra a cota legal mínima para a contratação de aprendizes mesmo com a exclusão das funções acima discutidas (Gerente de Aeroporto, Comissário de Bordo, Mecânico de Aeronave e Inspetor de Bordo), o que se verifica é que a empresa reclamada, de um lado, sustentou o regular cumprimento da cota com a exclusão apenas das funções de Gerente de Aeroporto, Mecânico de Aeronave e Comissário de Bordo (não tendo excluído nenhuma outra categoria); e que o Ministério Público do



PROCESSO Nº TST-RR -1000565-50.2017.5.02.0072

Trabalho, de outro lado, em sua manifestação sobre a defesa (fls. 3663/3696), se limitou a argumentar quanto à necessidade de inclusão das mencionadas quatro categorias profissionais na base de cálculo para o percentual mínimo da contratação de aprendizes, nos termos do art. 429 da CLT.

Considerando, portanto, que a inclusão ou não das referidas quatro categorias no cômputo da cota de aprendizagem já foi objeto de debate nos tópicos precedentes, conclui-se ter havido o regular cumprimento da cota legal quanto aos demais empregados da empresa reclamada.

1.7. Conclusão

Assim, **no caso concreto**, devem ser **excluídas** da base de cálculo da cota legal mínima (5%) de aprendizes, a serem contratados pela reclamada as seguintes categorias:

- "Gerente de Aeroporto", porque, em se tratando de cargo de gestão previsto no art. 62, II, da CLT, a função se enquadra na exceção prevista no art. 10, § 1º, do Decreto nº 5.598/05;

- "Mecânico de Aeronave", porque, em se tratando de função que demanda, para o seu exercício, habilitação profissional de nível técnico, ela se enquadra na exceção prevista no art. 10, § 1º, do Decreto nº 5.598/05; e

- "Inspetor de Bordo", porque, embora *não se trate de função que demanda, para o seu exercício, habilitação profissional de nível técnico e não seja possível o seu enquadramento na exceção prevista no art. 10, §1º, do Decreto nº 5.598/05*, é incontroverso que a reclamada já inclui esta função na base de cálculo da sua cota mínima de aprendizes.

Por outro lado, **no caso concreto**, deve ser **incluída** da base de cálculo da cota legal mínima (5%) de aprendizes, a serem contratados pela reclamada a seguinte categoria:

- "Comissário de Bordo", porque, em se tratando de função que não demanda, para o seu exercício, habilitação profissional de nível técnico, ela não se enquadra na exceção prevista no art. 10, § 1º, do Decreto nº 5.598/05.

Conclui-se, pois, que a empresa reclamada **não cumpre a cota legal mínima** (5%) para a contratação de aprendizes nos estabelecimentos apontados na presente reclamação trabalhista, ante a indevida exclusão, da respectiva base de cálculo, da função de "Comissário de Bordo".



PROCESSO Nº TST-RR -1000565-50.2017.5.02.0072

1.8. Conhecimento e provimento do Recurso de Revista

Diante da análise ora realizada, entendo que **o recurso de revista alcança conhecimento**, sendo possível a sua admissão por **violação aos arts. 429 da CLT e 10, § 1º, do Decreto nº 5.598/2005**, e, no mérito, o seu **provimento parcial** para: **(a)** julgar procedente em parte o pedido inicial; **(b)** condenar a empresa reclamada ao cumprimento de obrigação de fazer consistente na contratação de aprendizes, a fim de cumprir a cota legal mínima de aprendizagem (5%), com a *inclusão*, na respectiva, base de cálculo, da função de *Comissário de Bordo*, ante a impossibilidade do seu enquadramento na exceção do art. 10, § 1º, do Decreto nº 5.598/2005; e **(c)** determinar que a obrigação de fazer seja cumprida no **prazo de 6 meses**, sob pena de multa no valor de R\$ 10.000,00 por aprendiz não contratado.

2. DANO MORAL COLETIVO. DESCUMPRIMENTO DA COTA LEGAL DE APRENDIZES. ART. 429 DA CLT. EMPRESA DE AVIAÇÃO CIVIL DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS E CARGAS.

No âmbito do microsistema de tutela coletiva, o art. 6º, VI, da Lei 8.078/90 prevê, na categoria de direitos básicos do consumidor, *a efetiva prevenção e reparação de danos patrimoniais e morais, individuais, coletivos e difusos*.

Já o art. 1º da Lei 7.347/85 inclui, em seu âmbito de proteção, as ações de responsabilidade por *danos morais* e patrimoniais *causados* ao meio-ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico, *a qualquer outro interesse difuso ou coletivo*, dentre outros direitos.

Consoante teoriza José Affonso Dallegrave Neto:

A Constituição Federal de 1988 inaugurou um novo e importante paradigma: o solidarismo, capaz de reconhecer o outro, assegurando dignidade a toda pessoa humana. Nessa esteira, a coletivização dos interesses passou a ser tutelada de forma inovadora, seja através das associações e dos sindicatos na representação de seus associados, seja por meio do alargamento da função do Ministério Público, máxime a de promover a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis do cidadão.

(...)



PROCESSO Nº TST-RR -1000565-50.2017.5.02.0072

A partir de tais observações, Xisto Medeiros Neto define o dano moral coletivo como aquele 'correspondente à **lesão injusta e intolerável a interesses ou direitos titularizados pela coletividade** (considerada em seu todo ou em qualquer de suas expressões - grupos, classes ou categorias de pessoas), os quais possuem natureza extrapatrimonial, refletindo valores e bens fundamentais para a sociedade'.

Considerando que para nós o conceito de dano moral é aquele que se caracteriza pela simples violação de um direito de personalidade, o chamado **dano moral coletivo é aquele que decorre da ofensa do patrimônio imaterial de uma coletividade**, ou seja, exsurge da ocorrência de **um fato grave capaz de lesar o direito de personalidade de um grupo, classe ou comunidade de pessoas e, por conseguinte, de toda a sociedade em potencial**.

(in *Responsabilidade Civil Do Direito Do Trabalho*, São Paulo, LTr, 5ª edição, 2014, p.189/190) (grifos nossos).

Sendo o dano moral coletivo, portanto, uma violação antijurídica a interesses ou direitos titularizados pela coletividade, o foco da análise deve partir do que se entende como sendo o patrimônio imaterial correspondente aos valores de natureza coletiva. Nesse contexto, cabe a observação de Gisele Santos Fernandes Góes, citada por Ricardo José Macedo de Britto Pereira, no sentido de que:

O dano moral é tradução de iniciativa de tutela aos direitos da personalidade, sendo que o de característica individual é para a reposição da dor psíquica e, pelo raciocínio simétrico, **o de configuração coletiva é essencial e de dimensão transindividual, o qual tem como foco a restauração da crença na ordem jurídica e da segurança para a sociedade**, num desempenho de papel muito mais do que o meramente compensatório, como é o individual, mas crucialmente preventivo-pedagógico, delineando-se, sob essa medida, a finalidade educadora.

(In *Ação Civil Pública no Processo do Trabalho*. Salvador: Juspodivum, 2014, p. 298)

Assim, na busca pela máxima efetividade dos direitos fundamentais previstos na Constituição da República, imperativo do Estado Democrático de Direito, operou-se uma *"tendência de expansionismo nas modalidades de reparação dos danos provocados por atos que violam o ordenamento jurídico"* (Pereira, Ricardo José Macedo de Britto. *Ação Civil Pública no Processo do Trabalho*. Salvador: Juspodivum, 2014, p. 298), processo esse que se dá a partir da ampliação das hipóteses de responsabilidade. Essa ampliação ocorre não somente pelo afastamento de aspectos



PROCESSO Nº TST-RR -1000565-50.2017.5.02.0072

subjetivos na análise da prática do ato e dos efeitos do dano, mas igualmente na aceitação da reparação no plano coletivo.

A análise do dano moral coletivo, portanto, por independender da existência do dano moral de natureza individual, não se limita aos aspectos subjetivos representados pela dor ou pelo sofrimento, mas considera os valores exteriorizados no meio social, como a crença na ordem jurídica e a credibilidade das instituições perante a comunidade, a denotar a natureza objetiva do dano.

Disso decorre que a investigação a respeito da caracterização dessa modalidade de dano se dá no âmbito da gravidade da violação praticada contra a ordem jurídica, de modo que a ofensa à coletividade ocorre a partir da violação objetiva à ordem jurídica.

Nesse sentido, o seguinte julgado desta c. Corte Superior:

RECURSO DE REVISTA - (...). INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. **O dano moral coletivo, compreendido como a lesão injusta e intolerável a interesses ou direitos titularizados por toda a coletividade (considerada em seu todo ou em qualquer de suas expressões - grupos, classes ou categorias de pessoas) os quais possuem natureza extrapatrimonial, refletindo valores e bens fundamentais para a sociedade (Xisto Tiago de Medeiros Neto. O dano moral coletivo. São Paulo: LTr, 2006), ampara-se em construção jurídica diversa daquela erigida acerca do dano moral individual, não sendo possível enquadrar o instituto a partir dos modelos teóricos civilistas clássicos. A ofensa a direitos transindividuais, que demanda recomposição, se traduz, objetivamente, na lesão intolerável à ordem jurídica, que é patrimônio jurídico de toda a coletividade, de modo que sua configuração independe de lesão subjetiva a cada um dos componentes da coletividade ou mesmo da verificação de um sentimento coletivo de despreço ou repulsa, ou seja, de uma repercussão subjetiva específica.** É nesse contexto que resulta incabível perquirir, na conduta da ré no caso concreto, a existência de incômodo moral com gravidade suficiente a atingir não apenas o patrimônio jurídico dos trabalhadores envolvidos, mas o patrimônio de toda a coletividade. **O que releva investigar, no caso em tela, é a gravidade da violação infligida pela ré à ordem jurídica. A coletividade é tida por moralmente ofendida a partir do fato objetivo da violação da ordem jurídica.** No caso, impossível afastar da conduta da ré tal caráter ofensivo e intolerável porque caracterizado o descumprimento de norma relativa a limitação da jornada de trabalho, inserida no rol das normas de indisponibilidade absoluta, eis que tem por bem jurídico protegido a saúde e a segurança dos trabalhadores. Ademais, embora a reclamada pretensamente tenha adequado sua conduta às disposições legais no curso do processo judicial, restou firmado nos autos que por lapso temporal significativo a



PROCESSO Nº TST-RR -1000565-50.2017.5.02.0072

empresa procedeu mediante violação da ordem jurídica, o que é suficiente para caracterizar o dano moral coletivo e, por conseguinte, justificar a recomposição da coletividade mediante pagamento de indenização. A medida é punitiva e pedagógica: funciona como forma de desestímulo à reiteração do ilícito e sanciona a empresa, que, de fato, teve favorecido ilicitamente seu processo produtivo e competiu em condições desproporcionais com os demais componentes da iniciativa privada. Cuida-se aqui, de reprimir o empregador que se enriquece ilicitamente a partir da inobservância do ordenamento justralhista. Recurso de Revista conhecido e provido. (RR-107500-26.2007.5.09.0513, 1ª Turma, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 23/09/2011).

Nessa esteira, com relação à configuração do dano moral coletivo, da mesma forma como ocorre com o dano moral individual, é dispensável a prova ou comprovação fática do dano propriamente dito, sendo suficiente a prova do ilícito e do nexo de causalidade. É o que se denomina dano in re ipsa (pelo simples fato da violação). Nesse sentido:

(...) DANOS MORAIS COLETIVOS. HORAS EXTRAS. ELASTECIMENTO HABITUAL ALÉM DO LIMITE LEGAL. INTERVALO INTRAJORNADA SUPRESSÃO. DESRESPEITO A NORMAS DE SAÚDE, SEGURANÇA E HIGIENE DO TRABALHO. ÔNUS DA PROVA. A Corte regional consignou, na decisão recorrida que, ao revés das alegações formuladas pela agravante, na hipótese foi demonstrado que "a reclamada submetia corriqueiramente seus empregados ao cumprimento de jornada extenuante, acima do limite de horas extras permitidas. Além disso, também violava o direito ao intervalo intrajornada mínimo", tendo sido consignado, ainda, que a "jornada de trabalho excessiva potencializa expressivamente o risco do empregado sofrer acidente de trabalho ou desenvolver uma doença ocupacional, bem como afeta diretamente no seu convívio social e familiar". Cumpre salientar que somente é importante perquirir a quem cabe o ônus da prova quando não há prova de fato controvertido nos autos, arguido por qualquer das partes. Assim, uma vez que este ficou efetivamente provado, conforme asseverou o Tribunal Regional, é irrelevante o questionamento sobre a quem caberia fazer a prova. Portanto, nessa hipótese, não há reconhecer ofensa aos artigos 818 da CLT e 333, I, do CPC de 1973. Quanto à alegação de que o eventual descumprimento de normas de saúde e segurança do trabalho não implica dano moral coletivo, mais uma vez sem razão a reclamada. Para a configuração do dano moral coletivo, basta, como no caso dos autos, a violação intolerável a direitos coletivos e difusos, ação ou omissão reprováveis pelo sistema de justiça social do ordenamento jurídico brasileiro, conduta antijurídica capaz de lesar a esfera de interesses da coletividade, cuja essência é tipicamente extrapatrimonial. Assim, o fato de a transgressão estar circunstanciada no âmbito das relações de trabalho, por si só, não lhe atribui a visão de dano



PROCESSO Nº TST-RR -1000565-50.2017.5.02.0072

individual, como equivocadamente entendeu o Regional. O que vai imprimir o caráter coletivo é a repercussão no meio social, a adoção reiterada de um padrão de conduta por parte do infrator, com inegável extensão lesiva à coletividade, de forma a violar o sistema jurídico de garantias fundamentais. É por isso que o dano moral coletivo, em face de suas características próprias de dano genérico, enseja muito mais uma condenação preventiva e inibitória do que propriamente uma tutela ressarcitória. Há nítida separação entre as esferas a serem protegidas e tuteladas pelas cominações referidas, justamente diante da distinção entre os danos morais individualmente causados concretamente a cada uma das pessoas envolvidas, in casu, os empregados da reclamada, presentes e futuros, estes último os quais não cuida esta ação civil pública, e a necessidade de reprimir a conduta, claramente tida como ilícita da reclamada, de natureza coletiva ou massiva, esta, sim, o objeto da pretensão formulada pelo Ministério Público do Trabalho. Aqui cabe trazer a lume a lição de Xisto Tiago de Medeiros Neto sobre a preponderância da função sancionatória da indenização por dano moral coletivo, alertando que esta se afasta da função típica que prevalece no âmbito dos direitos individuais, em que se confere maior relevância à finalidade compensatória da indenização em favor das vítimas identificadas, e, apenas em segundo plano, visualiza-se a função suasória. **Ainda, diante da incontrovérsia dos fatos relativos à conduta ilícita da reclamada, o dano moral daí decorrente é considerado in re ipsa, já que decorre da própria natureza das coisas, prescindindo, assim, de prova da sua ocorrência concreta, em virtude de ele consistir em ofensa a valores humanos, bastando a demonstração do ato ilícito ou antijurídico em função do qual a parte afirma ter ocorrido a ofensa ao patrimônio moral.** Com efeito, o dano coletivo experimentado, nessa hipótese, prescinde da prova da dor, pois, dada a sua relevância social, desencadeia reparação específica. Agravo de instrumento desprovido. (...) (AIRR - 1362-27.2011.5.15.0093, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 05/04/2017, **2ª Turma**, Data de Publicação: DEJT 11/04/2017) .

RECURSO DE REVISTA. VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.015/14. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. AUSÊNCIA NO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS . 1. A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, ente uniformizador da jurisprudência " interna corporis" do Tribunal Superior do Trabalho, firmou o entendimento de que o atraso no pagamento das verbas rescisórias assume dimensão que repercute no plano dos valores e interesses coletivos e difusos da sociedade, causando, além de prejuízos individuais aos trabalhadores, **ofensa ao patrimônio moral coletivo, caracterizado " in re ipsa" , passível de reparação por meio da indenização.** 2. Na hipótese, o Tribunal Regional consignou expressamente que "a ausência do pagamento das verbas rescisórias a trabalhadores dispensados pela ré é fato incontroverso nos autos (...)". Não obstante, entendeu que não há dano coletivo que advenha do referido inadimplemento das verbas rescisórias. 3. A Corte Regional adotou entendimento que não se harmoniza com o entendimento desta Corte Superior. Recurso de revista conhecido e provido



PROCESSO Nº TST-RR -1000565-50.2017.5.02.0072

(RR-11336-84.2019.5.15.0036, **1ª Turma**, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 03/03/2023).

AGRAVO EM EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA PARTE RÉ . CPC/1973. (...). DANO MORAL COLETIVO. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. CARACTERIZAÇÃO. Os danos morais coletivos são definidos como aqueles que atingem, ao mesmo tempo, vários direitos da personalidade, de pessoas determinadas ou determináveis, nas palavras de Carlos Alberto Bittar Filho, invocado por Flávio Tartuce: "Como supedâneo, assim, em todos os argumentos levantados, chega-se à conclusão de que o dano moral coletivo é a injusta lesão da esfera moral de uma dada comunidade, ou seja, é a violação antijurídica de um determinado círculo de valores coletivos. **Quando se fala em dano moral coletivo, está-se fazendo menção ao fato de que o patrimônio valorativo de uma certa comunidade (maior ou menor), idealmente considerado, foi agredido de maneira absolutamente injustificável do ponto de vista jurídico; quer isso dizer, em última instância, que se feriu a própria cultura, em seu aspecto imaterial. Tal como se dá na seara do dano moral individual, aqui também não há que se cogitar de prova da culpa, devendo-se responsabilizar o agente pelo simples fato da violação (damnum in re ipsa)**". No caso, o Tribunal Regional registrou que: "os prepostos da empresa estavam cientes do que ocorria naquele local de trabalho e omitiram-se, o que denota a concordância tácita do assédio moral coletivo instaurado pela Sra. Cristiane. Tal atitude comprova a responsabilidade da empresa na manutenção de um ambiente de trabalho não sadio, revelando uma gestão pautada em estresse ou medo. A empresa, por seus prepostos, não buscou evitar esse tipo de comportamento, vindo somente tomar procedimentos corretivos, após instaurada a representação pelo MTB" . A gestão por estresse se caracteriza pelo uso de expressões desqualificadoras, xingamentos ou brincadeiras de mau gosto com o objetivo de estimular a competitividade; atinge a coletividade dos trabalhadores e sua autoestima, o que não deve ser admitido ou estimulado pelo Judiciário. Nesses casos, emerge, claramente, a ocorrência de lesão à honra, imagem e dignidade dos empregados atingidos pela conduta abusiva, cujas repercussões afetam, no mais das vezes, a saúde física e psicológica das vítimas. É bem verdade que a atividade empresarial pressupõe o atingimento de metas e, por consequência, a possibilidade de ser cobrado do trabalhador o melhor empenho para assim alcançá-las. Contudo, o que se discute aqui são os meios utilizados para tanto, ou seja, os limites que devem ser observados pelo empregador no exercício do seu poder diretivo, o qual, sem dúvidas, deve ter por norte o respeito aos atributos da personalidade, representados por valores que, em nenhuma hipótese, se perdem durante a contratualidade. Assim, não há que ser relativizado o comportamento habitual do superior hierárquico e, menos ainda, visto como normal às organizações empresariais ou a detentores de cargos de confiança. Para ser líder não é necessário desprezar a condição humana dos seus liderados. Evidenciado o dano, assim como a conduta culposa do empregador e o nexos causal entre ambos, deve



PROCESSO Nº TST-RR -1000565-50.2017.5.02.0072

ser mantido o acórdão regional que condenou a reclamada a indenizá-lo. Agravo conhecido e não provido. (...). (Ag-ED-ARR-1146-28.2011.5.01.0070, **7ª Turma**, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 19/12/2022).

Assim, uma vez constatado o descumprimento voluntário, pela reclamada, do percentual legal mínimo para a contratação de aprendizes, em razão da desconsideração da categoria dos empregados comissários de bordo da base de cálculo da cota de aprendizes, há que se reconhecer o descumprimento da norma do art. 1º, IV, da lei nº 7.347/1985.

Inexiste, todavia, previsão legal específica que regule o **arbitramento do valor do dano moral coletivo**, de maneira que serão as **circunstâncias do caso concreto** que oferecerão as bases para a referida condenação, a partir da análise de diversos fatores, a exemplo da gravidade e da abrangência da lesão, da sua repercussão na comunidade vitimada e no seu entorno, de eventuais medidas adotadas que poderiam evitar o dano, da capacidade econômica do ofensor, e dos ganhos auferidos pelo ofensor em decorrência do descumprimento do ordenamento jurídico (Pereira, Ricardo José Macedo de Britto. Ação Civil Pública no Processo do Trabalho. Salvador: Juspodivum, 2014, p. 302).

Ademais, a reparação pelos danos morais de repercussão social, resultante dos atos praticados pelo réu, deve ser um meio hábil a atender aos fins desse tipo de sanção. Deve a condenação atingir o caráter educativo para a prevenção de semelhantes eventos, mas não deve ser tão alto a ponto de proporcionar o enriquecimento de quem quer que seja, pois não é esse o escopo visado pelo ordenamento jurídico ao conferir a proteção legal aos direitos da personalidade. No entanto, deve ser fixado em valor significativo para o réu.

No caso concreto, extrai-se dos autos a omissão da empresa reclamada em observar a reserva legal relativa à contratação de aprendizes, em descumprimento do dever constitucional de profissionalização do adolescente e do jovem, previsto no art. 227 da Constituição da República, e também das normas legais de regência da matéria, em especial ao deixar de incluir a categoria dos Comissários de Bordo na base de cálculo da cota de aprendizagem.

Trata-se de empresa de aviação civil de transporte de passageiros e cargas, sob a forma de sociedade por ações, cujo **capital social informado nos autos, em abril de 2013, era de R\$ 939.080.430,84** (novecentos e trinta e nove milhões, oitenta mil, quatrocentos e trinta reais e oitenta e quatro



PROCESSO Nº TST-RR -1000565-50.2017.5.02.0072

centavos) (conforme ata da Assembleia Geral Extraordinária de 30/04/2013, fls. 3732/3734).

O Ministério Público do Trabalho informa, em sua petição inicial, fl. 18 (com referência aos documentos de fls. 299/303), que, com base em documentação apresentada pela reclamada, foi elaborada tabela com o cálculo da cota mínima de aprendizes em cada um dos estabelecimentos da ré, ocasião em que se identificou incumbir à empresa:

A contratação de no mínimo 985 (novecentos e oitenta e cinco) aprendizes para atendimento ao disposto no artigo 429 da CLT, sendo que a empresa apresentou cálculo que apontava apenas 654 (seiscentos e cinquenta e quatro) aprendizes. Importa ainda salientar que, conforme consignado em despacho exarado em 20.06.2016 (doc. 12), a empresa investigada somente comprovou a contratação de 619 (seiscentos e dezenove) aprendizes. Tem-se, portanto, que, considerando a cota mínima de contratação de 985 (novecentos e oitenta e cinco) aprendizes e a comprovação de contratação de apenas 619 (seiscentos e dezenove), **para dar cumprimento à cota mínima de contratação, a empresa deve ainda contratar 366 aprendizes**, isto considerando o total de trabalhadores existentes à época da apuração constante dos autos.

A ação civil pública refere-se a estabelecimentos da empresa reclamada situados **em todo o Brasil** (vide despacho circunstanciado do MPT, IC nº 004440.2009.02.000/5, fls. 291/297), tendo a reclamada juntado resumo do CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) da competência de 01/2016, no qual consta que a empresa possui **210 filiais e um total de 25.893 empregados**.

Deve-se observar, ainda, que a **procedência dos pedidos foi apenas parcial**, uma vez que, das quatro categorias principais que foram objeto de debate nestes autos, apenas uma delas (a de Comissário de Bordo) foi indevidamente excluída pela reclamada do cálculo da cota mínima de aprendizagem. Assim, **no que toca estritamente ao objeto destes autos, houve o descumprimento da cota legal mínima de aprendizes apenas em relação à categoria de Comissário de Bordo**.

Não consta dos autos informação específica e precisa a respeito do número final de Comissários de Bordo, com contratos de trabalho vigentes, na totalidade dos estabelecimentos da reclamada ao redor do Brasil.

Nesses termos, diante do maior alcance da conduta ilícita do empregador no âmbito coletivo, muito superior ao alcance dos danos causados por ofensas individuais (gravidade e abrangência da lesão); dos dados fáticos registrados



PROCESSO Nº TST-RR -1000565-50.2017.5.02.0072

nos autos (capital social da empresa, número de empregados, número de aprendizes já contratados, condenação apenas quanto à categoria dos Comissários de Bordo); bem como da necessidade não somente de reprimir a conduta antijurídica, mas também de fomentar o caráter pedagógico da medida, como incentivo para que a empresa adote práticas eficazes e contínuas para o cumprimento da cota legal de contratação de aprendizes; mostra-se razoável e também proporcional, o valor de **R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais) a título de indenização por dano moral coletivo, em razão da sua omissão quanto ao cumprimento da cota legal mínima para contratação de aprendizes, montante este a ser revertido ao custeio para a formação de aprendizes em atividades a serem utilizadas na atividade empresarial da aviação,**

Assim, como consectário lógico do provimento parcial do recurso de revista do Ministério Público do Trabalho quanto ao tema principal (cumprimento da cota de aprendizes), **dou provimento** ao recurso também para condenar a empresa reclamada ao pagamento do montante R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais) a título de indenização por dano moral coletivo, em razão da sua omissão quanto ao cumprimento da cota legal mínima para contratação de aprendizes, montante este a ser revertido ao custeio para a formação de aprendizes em atividades a serem utilizadas na atividade empresarial da aviação.

3. CONCLUSÃO

Pelo exposto, **acompanho** o voto reformulado do eminente Ministro Relator.

É como voto.

Brasília, 12 de março de 2025.

EVANDRO VALADÃO
Ministro