

**EXCELENTÍSSIMO SENHOR PRESIDENTE DA E. SESSÃO DE DISSÍDIOS  
COLETIVOS DO COLENDO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, MINISTRO  
JOÃO BATISTA BRITO PEREIRA**

O **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, apresentado pelo Subprocurador-Geral do Trabalho, 'amparado no artigo 83, inciso IV, da Lei Complementar n° 75/93, c/c o artigo 127, caput, da Constituição Federal de 1988 e art. 70, I, "c", do Regimento Interno do C. TST, vem propor a presente

**AÇÃO ANULATÓRIA DE CLÁUSULAS NORMATIVAS COM PEDIDO DE TUTELA  
PROVISÓRIA DE URGÊNCIA ANTECIPADA**

Em face de SINDICATO NACIONAL DAS EMPRESAS AEROVIARIAS, CNPJ 33.613.258/0001-12, entidade sindical localizada na Avenida Ibirapuera, 2332, torre 1, conjunto 22, Moema, São Paulo, SP; CEP 66.093-380; e SINDICATO NACIONAL DOS AERONAUTAS - CNPJ n° 33.452.400/0001-97, entidade sindical localizada na Av. Franklin Roosevelt, 194 - 8° andar, Rio de Janeiro, RJ, pelos fundamentos de fato e de direito que a seguir expõe.

**I - DOS FATOS**

O Ministério Público do Trabalho tomou conhecimento da Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre os demandados para vigor entre 01 de dezembro de 2017 a 30 de novembro de 2018 (CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO AVIAÇÃO REGULAR - 2017/2018 - SNA/SNEA - registro no MTE n° MR085025/2017).

O instrumento coletivo ostenta cláusulas que padecem de manifesta ilegalidade, quais sejam, 3.1.19 e 3.1.20, que excluem os aeronautas da base de cálculo das cotas de aprendizagem e deficiente previstas no art. 93 da Lei 8.213/91 e art. 141 do Decreto n° 3.048/99, em clara violação aos dispositivos

supramencionados, aos arts. 428 e 429, da CLT e art. 7º, XXXI, CF.

Desta forma, incumbindo ao *Parquet* a defesa da ordem pública e dos direitos indisponíveis, move-se a presente ação declaratória de nulidade.

## **II - DO MÉRITO**

### **- CLÁUSULA 3.1.20 - COTA PARA APRENDIZES**

A cláusula que se objetiva discutir trata da cota de aprendizagem:

#### *3.1.20. Aprendiz*

*Considerando que a profissão de aeronauta, regulamentada por lei, tem como exigência a habilitação técnica, requisito presente na RBAC 61 e RBAC 63 da Agência Nacional da Aviação Civil (ANAC), pactuam as partes que os aeronautas, conforme parágrafo 1º, artigo 10, Decreto 5.598/05, estão excluídos do cômputo na base de cálculo da cota prevista no artigo 429 da CLT.*

*Ab initio, cumpre destacar que a Constituição Federal de 1988 revolucionou o tratamento dado a crianças e adolescentes no país ao abraçar a doutrina da proteção integral, materializada no artigo 227:*

*Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.*

Somado a esta proteção constitucional, o artigo 4º do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) reafirma o Princípio da Proteção Integral, quando assim dispõe:

*Art. 4º. É dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do Poder Público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à*

*profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e a convivência familiar e comunitária.*

A doutrina da proteção integral, adotada pela Constituição Federal e legislação infraconstitucional, elenca como prioritário o direito à profissionalização dos adolescentes e jovens, inserindo-os no âmbito da política educacional (art. 4º, parágrafo único, alínea "c", ECA) e ampliando as hipóteses legais de aprendizagem. Neste sentido, assim dispõe o art. 69 do ECA:

*Art. 69. O adolescente tem direito à profissionalização e à proteção no trabalho, observados os seguintes aspectos, entre outros:*

*I - respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento;*

*II - capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.*

Por sua vez, a Emenda Constitucional nº 20/1998 fixou a idade mínima para o trabalho em 16 anos (exceto quanto ao noturno e aos que impliquem riscos de quaisquer naturezas à integridade moral e à saúde e segurança dos adolescentes), permitindo, no entanto, a profissionalização por meio da aprendizagem a partir dos 14 anos, circunstância que torna ainda mais relevante a garantia a profissionalização desse grupo etário.

A Lei nº 10.097/2000, ajustando-se às diretrizes da teoria da proteção integral, alterou os artigos da CLT que tratavam do instituto da aprendizagem em benefício dos adolescentes.

No âmbito da CLT, a definição do contrato de aprendizagem encontra-se prevista no *caput* do art. 428:

*Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de vinte e quatro anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação.*

A obrigatoriedade da contratação de aprendizes, por sua vez, encontra-se disciplinada no art. 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.*

Pelos próprios termos da norma sob comento, verifica-se que se trata de regra legal de observância obrigatória, cogente.

Apesar de a CLT trazer a possibilidade de celebração de negociações coletivas, o art. 611-A, caput da CLT, elencou direitos que não poderiam ser suprimidos ou reduzidos mediante negociação coletiva trabalhista, dentre eles a aprendizagem, senão vejamos (CLT, Art. 611-B, incisos XXIII e XXIV):

*Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: (...)*

*XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;*

*XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;*

Repise-se: da análise ao inciso XXIV do art. 611-B da CLT, extrai-se a proibição de pactuação para restringir ou reduzir quaisquer direitos ou medidas de proteção legal de crianças e adolescentes.

Cumprido salientar que havia previsão no Substituto do Projeto de Lei 6.787/2016 - que deu origem à Lei nº 13.467/2017, Reforma Trabalhista - no sentido de se excluir da base de cálculo do percentual da cota de aprendizagem determinadas funções que fossem consideradas incompatíveis com a aprendizagem. Neste sentido, segue a redação do projeto original que corresponderia aos parágrafos do art. 429 da CLT:

*Art.429: § 3º O aprendiz que teve seu contrato transformado em contrato por prazo indeterminado não integrará a base de cálculo para fins do percentual mencionado no caput deste artigo.*

*§ 4º Ficam excluídas da base de cálculo do percentual da cota mencionada no caput deste artigo as funções que forem*

*incompatíveis com a aprendizagem, assim definidas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.*

*§ 5º Na ausência de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho que definam as funções incompatíveis com a aprendizagem, estas serão definidas pelo Ministério do Trabalho, desde que solicitado pelo empregador.*

Ocorre, contudo, que a supracitada alteração foi retirada do Projeto de Lei e, conseqüentemente, não constou da aprovação das modificações realizadas pela Câmara dos Deputados e pelo Senado Federal, o que confirma a impossibilidade de qualquer flexibilização e, por conseguinte, exclusão de funções do cálculo da cota do programa de aprendizagem.

Logo, resta claro que o contrato de trabalho especial de aprendizagem não pode ser objeto de negociação coletiva, especialmente para suprimir ou limitar o acesso/inserção dos jovens ao mercado de trabalho, por ser compulsória a contratação de um mínimo de 5% (cinco por cento) de aprendizes em proporção a seus trabalhadores.

O cumprimento da obrigação em questão se reveste de extrema relevância social, pois tem como escopo precípua o estímulo da profissionalização e do ingresso de jovens no mercado formal de trabalho.

A definição das funções a serem contabilizadas para fins de cálculo das cotas é disciplinada pelo art. 10 do Decreto nº 5.598/2005, que regulamenta a aprendizagem profissional e determina a inclusão na base de cálculo de todas as funções que demandem formação profissional, sem excluir qualquer profissão *prima facie*:

*Art. 10. 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.*

*§ 1º Ficam excluídas da definição do caput deste artigo 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.*

*§ 2º Deverão ser incluídas na base de cálculo todas as funções que demandem formação profissional,*

*independentemente de serem proibidas para menores de dezoito anos.*

Ademais, a jurisprudência do C. Tribunal Superior do Trabalho é pacífica quanto à utilização da Classificação Brasileira de Ocupações para a fixação da base de cálculo. Citem-se os seguintes precedentes:

*I - AGRADO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI N° 13.015/2014 - CONTRATO DE APRENDIZAGEM - BASE DE CÁLCULO - CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES (CBO). Vislumbrada violação ao art. 429 da CLT, dá-se provimento ao Agravo de Instrumento para determinar o processamento do Recurso de Revista. II - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI N° 13.015/2014 - CONTRATO DE APRENDIZAGEM - BASE DE CÁLCULO - CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES (CBO) 1. A contratação de aprendizes decorre de imposição legal, nos termos dos artigos 429 da CLT e 9° do Decreto n° 5.598/2005. 2. Cinge-se a controvérsia em definir quais funções demandam formação profissional, servindo para base de cálculo da quota de aprendizes necessários na empresa. 3. O § 2° do artigo 10 do Decreto 5.598 estabelece que devem ser incluídas na base de cálculo todas as funções que demandem formação profissional, independentemente de proibidas para menores de 18 (dezoito) anos, devendo ser considerada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), elaborada pelo MTE. 4. O Tribunal Regional decidiu a controvérsia em sentido contrário ao entendimento desta Corte Superior, que acolhe a tese de que devem ser incluídos no cálculo da quota de aprendizes os empregados listados na Classificação Brasileira de Ocupações. Recurso de Revista conhecido e provido. (Processo: RR - 10731-36.2014.5.03.0073 Data de Julgamento: 23/11/2016 Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 25/11/2016)*

*AGRADO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI N° 13.015/2014. CONTRATO DE APRENDIZAGEM. BASE DE CÁLCULO PARA AFERIÇÃO DO NÚMERO DE JOVENS APRENDIZES A SEREM CONTRATADOS. A Jurisprudência desta Corte é no sentido de que a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego é o critério a ser*

*utilizado para a base de cálculo do número de jovens aprendizes a serem contratados. Na hipótese, o Tribunal Regional deu provimento ao recurso ordinário da União e julgou improcedente o pedido, sob o fundamento de que a autora não demonstrou a observância do critério objetivo estabelecido na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) para a apuração das funções que demandem formação profissional, "o qual garante segurança jurídica e evita juízo discricionário da fiscalização do trabalho e/ou do empregador, para a determinação do número de vagas destinadas à aprendizagem." Nesse contexto, para se decidir de forma diversa, seria necessário o revolvimento dos fatos e das provas, o que atrai a incidência do óbice previsto na Súmula n° 126 do TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (Processo: AIRR - 1696- 50.2011.5.03.0140 Data de Julgamento: 03/02/2016, Relator Ministro: Cláudio Mascarenhas Brandão, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT12/02/2016)*

Para além da possibilidade de contratação de jovens aprendizes na forma supramencionada, foi instituída pelo Decreto Presidencial n. 8.740, de 04 de maio de 2016, a denominada APRENDIZAGEM SOCIAL, por intermédio da qual as empresas que possuam atividades a comprometer a vida ou a saúde do aprendiz poderão solicitar ao Ministério do Trabalho seja a carga horária cumprida em entidade concedente da experiência prática do aprendiz (Art. 23-A).

Referida cota social objetiva superar os óbices ao cumprimento da cota de aprendizagem em atividades perigosas e insalubres, tal como destacado na cláusula normativa em exame, consoante redação do art. 23-A do Decreto n. 5.598/05, que regulamenta a aprendizagem profissional, dispositivo este acrescido pelo Decreto n. 8.740/2016, a seguir transcrito:

*Art. 23-A. O estabelecimento contratante cujas peculiaridades da atividade ou dos locais de trabalho constituam embaraço à realização das aulas práticas, além de poderem ministra-las exclusivamente nas entidades qualificadas em formação técnico profissional, poderão requerer junto à respectiva unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Previdência Social a assinatura de termo de compromisso para o cumprimento da cota em entidade concedente da experiência prática do aprendiz.*

De acordo com o § 1º acima transcrito, consideram-se entidades concedentes da experiência prática do aprendiz: a) órgãos públicos, b) organizações da sociedade civil e c) unidades do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo - SINASE.

Portanto, desde o dia 04 de maio de 2016, é possível que empresas que tenham dificuldade em alocar aprendizes em seu próprio estabelecimento - seja por falta de ambiente propício para acolhê-los, seja por falta de cursos específicos para sua área de atuação - possam pactuar convênios com órgãos públicos, organizações da sociedade civil e unidades do SINASE para que os jovens contratados tenham a experiência prática da aprendizagem nestes locais.

Com isso, empresas que antes tinham dificuldades em cumprir a cota - ainda que o Art. 23, caput, do Decreto n. 5.598/2005 já previsse a possibilidade de a parte prática da aprendizagem ser realizada em estabelecimento distinto do da contratante, inclusive em ambiente simulado (Art. 11 do mesmo diploma normativo) - agora têm a chance de utilizar a "aprendizagem social" para cumprir sua obrigação legal de forma alternativa e com relevância social.

Para isso, devem contratar jovens com perfil de risco ou vulnerabilidade social, conforme prevê o § 5º do Art. 23-A, quais sejam: adolescentes egressos do sistema socioeducativo ou em cumprimento de medidas socioeducativas; jovens em cumprimento de pena no sistema prisional; jovens e adolescentes cujas famílias sejam beneficiárias de programas de transferência de renda; jovens e adolescentes em situação de acolhimento institucional; jovens e adolescentes egressos do trabalho infantil; jovens e adolescentes com deficiência; jovens e adolescentes matriculados na rede pública de ensino, em nível fundamental, médio regular ou médio técnico, inclusive na modalidade de Educação de Jovens e Adultos; e jovens desempregados e com ensino fundamental ou médio concluído na rede pública.

Já o § 1º, inciso I, do Art. 23-A, prevê que caberá ao Ministério do Trabalho e Emprego definir os setores da economia em que a aula prática poderá ocorrer nas entidades concedentes.

Por intermédio da Portaria n. 693, editada pelo Ministro do Trabalho em 23 de maio de 2017, restaram definidos os seguintes

setores da economia em que a aula prática poderá ocorrer nas entidades concedentes, quais sejam:

- I - asseio e conservação;*
- II - segurança privada;*
- III - transporte de carga;*
- IV - transporte de valores;*
- V - transporte coletivo, urbano, intermunicipal, interestadual;*
- VI - construção pesada;*
- VII - limpeza urbana;*
- VIII - transporte aquaviário e marítimo;*
- IX - atividades agropecuárias;*
- X - empresas de terceirização de serviços;*
- XI - atividades de telemarketing;*
- XII - comercialização de combustíveis e*
- XIII - empresas cujas atividades desenvolvidas preponderantemente estejam previstas na lista TIP (Decreto 6.481/2008).*

Importante salientar que o diploma legal não exige que a aprendizagem se perfaça na mesma função da formação profissional ou mesmo setor da economia da empresa que está obrigada ao cumprimento da cota, podendo ocorrer em função diferente das excluídas pela cláusula normativa, bem como ser executada fora da sede da empresa, ou seja, em qualquer entidade concedente de experiência prática do aprendiz: órgãos públicos, organizações da sociedade civil e unidades do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo.

Desta forma, insta afirmar serem as normas instituidoras da obrigação de cumprimento de cotas as que extrapolam os limites do Direito do Trabalho, representando também instrumentos de políticas de Estado, que, em nenhuma hipótese, poderiam ser transacionados por meio de instrumentos coletivos.

Não resta dúvida, portanto, a cogência das normas instituidoras de cotas de aprendizes, de indisponibilidade absoluta, representando postura inegociável, porquanto representa efetivo instrumento para a consecução das políticas públicas do Estado brasileiro.

Dessa forma, qualquer pactuação que vise reduzir ou suprimir tais direitos deve ser objeto de declaração de nulidade.

## **- CLÁUSULA 3.1.19 - COTA PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

### **3.1.19. Contratação de profissionais portadores de deficiência - PCD - Habilitado ou reabilitado**

*Considerando que a profissão de aeronauta, regulamentada por lei, tem como exigência a plenitude física e mental, requisitos presentes na RBAC 61 e RBAC 67 da Agência Nacional da Aviação Civil (ANAC), pactuam as partes que os aeronautas estão excluídos do cômputo na base de cálculo da cota prevista no artigo 93, da lei nº 8.213/91 e artigo 141, do Decreto nº 3.048/99.*

A Constituição de 1988, reconhecendo a importância da integração social da pessoa com deficiência, em especial no meio ambiente do trabalho, tratou do tema nos arts. 7º, XXXI, 37, VIII, 203, IV, e 227, § 1º, II.

O direito ao trabalho é um direito fundamental e responsável pela promoção da dignidade da pessoa humana. Encontra-se garantido no art. 1º da Carta Magna, no qual o constituinte estabeleceu que a República Federativa do Brasil se constitui em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos, dentre outros, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa.

Em seu artigo 3º, a Constituição preceitua como princípios fundamentais, dentre outros, a construção de sociedade livre, justa e solidária, garantidora do desenvolvimento nacional, visando à erradicação pobreza, da marginalização e a redução das desigualdades sociais e regionais, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Ao mesmo tempo em que elege a livre iniciativa (art. 1º) e a propriedade privada como princípios, a norma constitucional mitiga esses conceitos, ao afirmar que a propriedade atenderá a sua função social (art. 5º, inc. XXIII), que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo como finalidade assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os princípios da função social da propriedade, da redução das desigualdades regionais e sociais, e a busca do pleno emprego (art. 170).

Ao regular o exercício das profissões, a Lei Maior declara ainda que é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei

estabelecer (art. 5º, XIII). Desta forma, é vedado a qualquer instrumento coletivo restringir ou suprimir o livre exercício de profissões por pessoas com deficiência.

Com o advento da Lei n. 13.467/2017, conquanto tenha surgido permissivo mais amplo à negociação coletiva, é certo que a prevalência da negociação coletiva sobre a lei em prejuízo ao trabalhador, restringindo seus direitos sociais mínimos, viola princípios norteadores do Direito do Trabalho, tais como a prevalência da norma mais favorável, a irrenunciabilidade de direitos do trabalhador e a adequação setorial negociada. Infringe, ainda, o princípio da vedação ao retrocesso social, expresso em diversas convenções internacionais em que o Brasil é signatário.

O Direito do Trabalho, em sua gênese, tem por fundamento o princípio da proteção do trabalhador. Deste princípio decorrem outros como o da prevalência da norma mais favorável ou condição mais benéfica, e o da intangibilidade dos direitos trabalhistas. Nesse sentido, o artigo 8º da CLT, alterado pela reforma trabalhista, estabelece:

*Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.*

*§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)*

*§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)*

*§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)*

No que concerne ao objeto da norma coletiva impugnada, tem-se que o objeto estabelecido é ilícito, o que justifica a nulidade da cláusula, consoante se observa infra, por ser norma cogente, de observância obrigatória:

*Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); [...]*

*XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);*

Podem surgir dúvidas sobre a possibilidade ou não de a pessoa com deficiência exercer uma atividade no caso concreto. Contudo, não se pode excluir determinada função, tal como a de aeroportuários, sem analisar antes o grau de deficiência e a relação com as funções a serem desempenhadas.

Cumprе ressaltar que o Brasil também é signatário de Convenções Internacionais relacionadas ao tema. A Convenção Interamericana para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência - Convenção da Guatemala (publicada no Brasil pelo Decreto 3956/2001), que foi incorporada com *status* de emenda constitucional, na forma do art. 5º, § 3º, prevê, no seu artigo 3º, a obrigação dos países signatários adotarem todas as medidas necessárias para eliminar a discriminação contra as pessoas com deficiência e proporcionar a sua plena integração à sociedade.

A Convenção 159 da OIT (ratificada pelo Brasil e publicada pelo Decreto n. 129 de 22/5/91), por seu turno, dispõe, nos seus artigos 2º, 3º e 4º, sobre o dever dos países signatários formularem e aplicarem políticas de reabilitação profissional e emprego das pessoas com deficiência.

Conforme dicção do art. 4º: Essa política deverá ter como base o princípio da igualdade de oportunidades entre os trabalhadores com deficiência e os trabalhadores em geral. Dever-se-á respeitar igualdade de oportunidades e de tratamento para as trabalhadoras com deficiência.

As medidas positivas especiais, com a finalidade de atingir a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento entre os trabalhadores com deficiência e os demais trabalhadores, não devem ser vistas como discriminatórias.

Em seu preâmbulo, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência das Nações Unidas reafirma a universalidade, a indivisibilidade de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais, a não discriminação, a responsabilidade e comprometimento da sociedade na promoção de todos os direitos reconhecidos para as pessoas com deficiência.

Em seu art. 1º, elenca como objetivos precípuos promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e o respeito pela sua dignidade inerente, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, dividindo o peso do impedimento causado pela deficiência com toda a sociedade que coloca barreiras à sua livre e efetiva participação na vida social.

Em seu art. 3º, referida Convenção afirma, ainda, ter por princípios: a) o respeito pela dignidade inerente, a autonomia individual, inclusive a liberdade de fazer as próprias escolhas, e a independência das pessoas; b) a não-discriminação; c) a plena e efetiva participação e inclusão na sociedade; d) o respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade; e) a igualdade de oportunidades; f) a acessibilidade; g) a igualdade entre o homem e a mulher; h) o respeito pelo desenvolvimento das capacidades das crianças com deficiência e pelo direito das crianças com deficiência de preservar sua identidade.

Já em seu art. 5º, tal Convenção assegura que os Estados Partes reconhecem a todas as pessoas a igualdade perante e sob a lei, sem qualquer discriminação. Sendo assim, resta proibida a discriminação baseada na deficiência, assim entendida como "qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, com o propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro. Abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável".

A Lei nº 13.146/2015, conhecida como Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - Estatuto da Pessoa com Deficiência - trouxe de forma detalhada e sistemática para o

âmbito infraconstitucional os mandamentos contidos na Convenção, afirmando em seu art. 4º:

*Art. 4º Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação.*

*§ 1º Considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas.*

A Lei Brasileira de Inclusão, visando promover maior aplicabilidade à Convenção, esmiuçou diversos dispositivos constitucionais que envolviam a temática, consoante a seguir transcritos:

*Art. 8º É dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à sexualidade, à paternidade e à maternidade, à alimentação, à habitação, à educação, à profissionalização, ao trabalho, à previdência social, à habilitação e à reabilitação, ao transporte, à acessibilidade, à cultura, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à informação, à comunicação, aos avanços científicos e tecnológicos, à dignidade, ao respeito, à liberdade, à convivência familiar e comunitária, entre outros decorrentes da Constituição Federal, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e das leis e de outras normas que garantam seu bem-estar pessoal, social e econômico.*

Quanto à legislação infraconstitucional, a Lei nº 7.853/1989 instituiu a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e definiu como crime a prática de obstar, sem justa causa, o acesso de pessoa a qualquer cargo público, por motivos derivados de sua deficiência, bem como negar-lhe, pelo mesmo motivo, emprego ou trabalho.

O art. 93 da Lei n. 8.213/1991, estabeleceu reserva de vagas para pessoas com deficiência, obrigando empresas com mais de 100 empregados a manterem em seus quadros um percentual variável entre 2% e 5% de pessoas com deficiência ou beneficiários

reabilitados da previdência social, de acordo com o porte empresarial.

A regulamentação da Lei nº 7.853/1989 foi feita por meio do Decreto nº 3.298/1999, alterado pelo artigo 70 do Decreto nº 5.296/2004, que conceituou diversos tipos de deficiências e estabeleceu critérios para os respectivos enquadramentos, extirpando quaisquer dúvidas sobre a exigibilidade imediata do preenchimento das cotas, previstas na Lei n. 8.213/91.

Para que seja efetivado tal regramento, faz-se imprescindível o esforço conjunto das empresas, do Estado e da sociedade civil em promover condições dignas de trabalho, para que as pessoas com deficiência possam garantir sua subsistência por meio do seu trabalho.

Excluir *prima facie* ocupação, função ou cargo da base de cálculo do percentual previsto no art. 93 da Lei nº 8.213/91 é criar critério diferenciado e, portanto, discriminatório, e acaba por prejudicar a capacidade laboral das pessoas com deficiência; é impedir que elas usufruam do seu direito ao trabalho, garantido constitucionalmente; é negar-lhes dignidade; é criar-lhes dificuldades de oportunidades; é aumentar as desigualdades sociais; é impedir que as pessoas com deficiência façam suas próprias escolhas; é privilegiar o poder econômico em detrimento do poder social. Em resumo, é discriminatório, ilegal e inconstitucional.

É certo que o art. 7º, XXVI, da Constituição, determina o respeito às normas coletivas consensuais - acordos e convenções coletivas de trabalho - e apresenta sentido genérico, cabendo sua interpretação no caso concreto.

No entanto, a denominada autonomia privada coletiva tem limites estabelecidos por normas cogentes de ordem pública.

No âmbito do direito coletivo, as partes podem avançar sobre tudo que diga respeito aos interesses bilaterais decorrentes das relações de trabalho, desde que não afrontadas disposições imperativas do ordenamento jurídico, e, em particular, interesse inalienáveis.

É possível deduzir, assim, que as Cláusulas objeto desta Ação Declaratória de Nulidade não dizem respeito aos interesses bilaterais decorrentes das relações de trabalho entre a representação da categoria econômica e a profissional signatárias da Convenção.

Ante o exposto, pugna-se pela nulidade da cláusula 3.1.19.

### **III - DA TUTELA PROVISÓRIA DE URGÊNCIA ANTECIPADA**

A situação dos autos, como apresentada, está a impor a tutela de urgência, com fundamento no art. 300, §2º, do NCPC.

É sabido que o deferimento tutela de urgência depende da presença de dois requisitos: a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo.

Entende o Autor que a probabilidade do direito restou evidenciada, visto que as cláusulas objeto de nulidade desta ação violam os artigos 611-B, XXIV, da CLT, e 227, da Constituição Federal, ao excluïrem da categoria de aeroportuários a necessidade de observância das cotas de aprendizagem e deficiência, em violação clara ao art. 8º, inciso IV da CF.

Já o pressuposto referente ao perigo de dano restou evidenciado na medida em que aprendizes e pessoas com deficiência estarão impedidos de adentrarem no mercado de trabalho, caso a norma continue vigente.

Restou, dessa forma, autorizada a suspensão imediata da eficácia das cláusulas acima atacadas.

### **IV - DO PEDIDO**

Ante o exposto, requer o Ministério Público do Trabalho:

1. LIMINARMENTE, a suspensão das cláusulas 3.1.19 e 3.1.20, visto que presentes os pressupostos que as autorizam, conforme explicitado acima;

2. A notificação dos Réus para contestarem a ação, querendo, sob pena de revelia;

3. Declaração da nulidade das cláusulas 3.1.19 e 3.1.20 quanto à restrição/exclusão das cotas de aprendizagem e deficiência, bem como a imposição de obrigação de não-fazer relativa à pactuação de cláusulas futuras com idêntico conteúdo normativo;

3. Em caso de provimento provisório de urgência e final, sejam os Réus condenados a afixar, em locais públicos e de acesso diário e fácil a toda a categoria dos trabalhadores, para

fins de conhecimento, de pelo menos 10 (dez) cópias do Acórdão que vier a ser proferido por essa Corte, possibilitando-se, dessa forma, um mínimo de controle por parte dos trabalhadores, bem como seja encaminhada cópia da(s) decisão(ões) à Superintendência Regional do Trabalho, para os devidos fins de publicidade e fiscalização, mediante inserção no sistema Mediador;

4. A condenação dos Réus ao pagamento da taxa judiciária e demais despesas processuais;

Pugna, finalmente, o Ministério Público pela produção de todos os meios de prova em direito admitidos e pela observância da prerrogativa processual de intimação pessoal de todos os atos do processo conferida ao Autor, prevista na Lei Complementar nº 75, em seu art. 18, inciso II, letra "h".

Dá-se à presente causa o valor de R\$1.000,00 (um mil reais).

Nestes termos,

Pede deferimento.

Brasília, 15 de agosto de 2018.

**MANOEL JORGE E SILVA NETO**

Subprocurador-Geral do Trabalho