



MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
Secretaria Especial de Previdência e Trabalho  
Superintendência Regional do Trabalho no Espírito Santo

ORIENTAÇÃO 003/2020

Vitória/ES, 22 de abril de 2020.

**ORIENTAÇÕES SOBRE OS IMPACTOS DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS  
927/2020 E 936/2020 NOS CONTRATOS DE APRENDIZAGEM**

Considerando que o reconhecimento do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública decorrente da pandemia do COVID-19, bem como o advento das Medidas Provisórias 927/2020 e 936/2020 requerem especial atenção aos trabalhadores com idade inferior a 18 anos, incluídos os aprendizes desta faixa etária. Estes trabalhadores devem ser tratados e protegidos levando em consideração a sua condição de seres humanos em desenvolvimento, garantindo-se a absoluta prioridade, a proteção integral e a observância de seu melhor interesse, conforme determina a Constituição Federal (art. 227, *caput*);

Considerando o recebimento de inúmeros questionamentos de aprendizes, empresas, entidades formadoras e outros interessados acerca dos impactos da pandemia COVID-19 e das Medidas Provisórias 927/2020 e 936/2020 nos contratos de aprendizagem;

Considerando que, por deter o poder diretivo, ordenando e determinando as condições em que o adolescente prestará serviços, recai sobre o empregador, assim como sobre o estabelecimento responsável pelo cumprimento das quotas de aprendizagem, o dever objetivo de cuidado para com os trabalhadores com idade inferior a 18 anos sob o seu comando, restando obrigado(s) a adotar as medidas necessárias para a sua proteção integral, ainda que de forma preventiva, e se abster de dar ordens diretas ou indiretas que impliquem colocá-los em situação de risco ou prejudicar a sua saúde, **tornando-se necessário o afastamento dos trabalhadores com idade inferior a 18 anos de atividades que envolvam seu comparecimento pessoal**, devido ao risco de contato com terceiros no trabalho, na entidade formadora e no deslocamento entre estes e sua residência.

Considerando que nos contratos de aprendizagem, as atividades práticas também são consideradas aulas e assim como as teóricas encontram-se proibidas em todo o estado do Espírito Santo por força do DECRETO Nº 4625-R editado pelo GOVERNO DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO em 04 de abril de 2020.

A Superintendência Regional do Trabalho no Espírito Santo esclarece aos aprendizes, entidades formadoras e empregadores os efeitos das Medidas Provisórias sobre os contratos de aprendizagem.

## **Obrigação legal de proteção dos trabalhadores com idade inferior a 18 anos**

1. os empregadores que mantiverem suas atividades presenciais em funcionamento devem interromper as atividades práticas presenciais dos aprendizes com idade inferior a 18 anos ou a prestação de serviços presenciais de outros trabalhadores da mesma faixa etária. A violação deste dever pode sujeitar o empregador às penalidades administrativas decorrentes da violação do parágrafo único, do art. 403, da CLT.
2. Nesse sentido, é dever do empregador a adoção de medidas de proteção para os trabalhadores com idade inferior a 18 anos, **facultando-se, além da possibilidade de adoção da licença remunerada, da utilização dos instrumentos previstos nas Medidas Provisórias 927/2020 e 936/2020, a saber:** 1. a alteração para o regime de teletrabalho; 2. a antecipação de férias; 3. a antecipação de feriados; 4. a redução de jornada e salário; 5. a suspensão temporária do contrato de trabalho.

### **Antecipação de férias**

3. Os empregadores poderão promover a antecipação de férias dos aprendizes, mesmo que não tenham completado o período aquisitivo, nos termos do art. 6º da Medida Provisória 927 de 22 de março de 2020. O aprendiz poderá, inclusive, ser incluído em grupo de empregados para gozo de férias coletivas, caso tenha sido essa medida escolhida pelo empregador. Nestas hipóteses, as atividades teóricas e práticas devem ser interrompidas e a medida deve ser imediatamente comunicada à entidade formadora, aplicando-se as demais regras previstas nos arts. 6º a 10 da referida MP.
4. A antecipação de férias se limita ao período integral e/ou ao proporcional a que o aprendiz ainda teria direito até o final do contrato.

### **Antecipação de feriados**

5. Os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de aprendizes beneficiados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.

### **Banco de horas**

6. A hipótese prevista no art. 14 da Medida Provisória 927 de 22 de março de 2020, que prevê compensação de jornada por banco de horas, não se aplica aos contratos de aprendizagem, por força do art. 432 da CLT.

### **Rescisão dos contratos de aprendizagem**

7. Os aprendizes **não podem** ter seus contratos de aprendizagem rescindidos de forma antecipada, sem que haja a ocorrência de um dos motivos previstos no art. 433 da CLT.
8. Os contratos de aprendizagem cuja data de término recaia durante o período da pandemia do coronavírus podem ser rescindidos normalmente na data originalmente prevista, **desde que não tenham sido submetidos a redução de jornada ou suspensão de contratos**, tendo em vista que nestes casos o art. 10 da MP 936/2020 faz previsão de uma garantia provisória de emprego. (Vide itens 32 e 33 da presente orientação).
9. A Entidade Formadora deverá emitir o certificado de conclusão do programa referentes aos módulos concluídos caso a carga horária cumprida não seja suficiente para a certificação da qualificação profissional integral..

## **Atividades remotas**

10. As entidades formadoras podem ministrar atividades teóricas de forma remota, independentemente de plataforma EAD previamente aprovada pelo Ministério da Economia, até que as autoridades estaduais e municipais liberem o retorno das aulas presenciais.
11. As entidades qualificadoras que optarem pela formação teórica remota durante o período da pandemia poderão iniciar novas turmas nessa condição.
12. Os empregadores que mantiverem suas atividades presenciais em funcionamento devem interromper as atividades práticas presenciais dos aprendizes com idade inferior a 18 anos, tendo em vista o disposto no art.67, III, da lei 8.069/90 e do art. 3, “a”, da Convenção 182 da OIT.
13. Os empregadores poderão adotar o modelo de trabalho remoto aos aprendizes, independentemente da idade, nos termos dos arts. 4º e 5º da Medida Provisória 927 de 22 de março de 2020.
14. Para as atividades teóricas e práticas remotas devem ser observados os seguintes requisitos:
  - a) a função do aprendiz ser compatível com a realização do trabalho remoto;
  - b) o estabelecimento cumpridor da cota de aprendizagem fornecer ao aprendiz a estrutura adequada para realização do trabalho remoto, tais como computador e internet, quando necessários;
  - c) haver acompanhamento remoto do instrutor e monitor do aprendiz no desempenho de suas atividades;
  - d) serem observadas as especificidades do contrato de aprendizagem, em especial as regras que versam sobre jornada de trabalho.

## **Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda**

15. O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda, custeado com recursos da União, será também devido aos aprendizes, nos termos do art. 15 da MP 936/2020, nas seguintes hipóteses:
  - a) redução proporcional de jornada de trabalho e salário do aprendiz;
  - b) suspensão temporária do contrato de trabalho de aprendizagem.
16. O empregador que celebrar acordo com o aprendiz para adoção das medidas de redução proporcional da jornada de trabalho e salário e/ou de suspensão temporária do contrato de aprendizagem deve informar a adoção de tal medida ao Ministério da Economia por meio do **sistema Empregador Web**, no prazo de 10 dias, contado da data de celebração do acordo, sob pena de:
  - a) ficar responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até que a informação seja prestada;
  - b) a data de início do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda ser fixada na data em que a informação tenha sido efetivamente prestada e o benefício ser devido pelo restante do período pactuado.
17. O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda será pago pelo Ministério da Economia diretamente ao trabalhador no prazo de 30 dias após a informação prestada pelo empregador ao Ministério da Economia.

18. A comunicação do empregador ao Ministério da Economia, informando sobre a adoção das medidas de redução proporcional da jornada de trabalho e salário e/ou suspensão temporária do contrato de aprendizagem, deve ser transmitida via sistema Empregador Web.

### **Da redução proporcional de jornada de trabalho e salário do aprendiz**

19. A redução proporcional de jornada e salário do aprendiz pode ser efetuada, **por acordo individual por escrito**, nos percentuais de 25%, 50% ou 70%, desde que cumpridos os requisitos abaixo:
- a) preservação do valor do salário-hora de trabalho;
  - b) acordo individual entre empregador e aprendiz deve ser por escrito e a minuta do acordo deverá ser encaminhada ao aprendiz com antecedência mínima de 2 dias corridos para análise;
  - c) acordo individual escrito deverá ser comunicado à entidade formadora;
20. Durante o período de redução da jornada de trabalho, o aprendiz terá as suas atividades readequadas à jornada reduzida, conforme definido pelo empregador em conjunto com a entidade formadora, podendo inclusive optar pela execução somente das atividades teóricas ou práticas. **Aos menores de 18 anos só podem ser atribuídas atividades não presenciais.**
21. Os percentuais previstos no item 16 podem ser alterados mediante negociação coletiva. A adoção de percentual inferior a 25%, mediante negociação coletiva, **não ensejará** o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda.
22. O período de duração da medida de redução de salário e jornada deverá estar previsto no acordo individual escrito **não podendo ser superior a 90 dias**, a contar da assinatura do acordo.
23. A jornada de trabalho e o salário pago, anteriormente à adoção da medida de redução proporcional de jornada e salário, deverão ser restabelecidos no prazo de 2 dias corridos, contado:
- a) da data estabelecida no acordo individual;
  - b) da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do acordo; ou
  - c) da cessação do estado de calamidade pública.
24. Durante o período de redução proporcional de jornada de trabalho e salário **é obrigatória** a manutenção integral dos benefícios concedidos pelo empregador anteriores à redução, tais como vale refeição, plano de saúde, plano odontológico, cesta básica, dentre outros.
25. Durante o período de redução da jornada de trabalho e salário, o empregador **deverá** pagar o salário do aprendiz de forma proporcional à nova jornada. Além disso, **é facultado** ao empregador complementar o salário do aprendiz com o pagamento de uma ajuda compensatória mensal, nos termos do art. 9, §1º da MP 936/2020.

### **Suspensão temporária do contrato de trabalho de aprendizagem**

26. Durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá adotar a medida de suspensão temporária do contrato de trabalho de seus aprendizes, pelo **prazo máximo de 60 dias**, a contar da data da assinatura do acordo, que poderá ser fracionado em até 2 períodos de 30 dias.

O empregador que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 **é obrigado** a efetuar o pagamento de **ajuda compensatória mensal no valor de**

- 30% do salário do aprendiz**, durante o período da suspensão temporária do contrato de trabalho de seus aprendizes.
27. Ainda que seja devida a ajuda compensatória mensal de 30% do salário não poderão ser exigidas atividades teóricas e práticas do aprendiz.
28. A adoção da medida de suspensão temporária do contrato de aprendizagem deverá ser pactuada por acordo individual escrito entre empregador e aprendiz, cuja minuta deverá ser encaminhada ao aprendiz com antecedência mínima de 2 dias corridos, fazendo-se necessária comunicação por escrito à entidade formadora.
29. Durante o período de suspensão temporária do contrato de aprendizagem, o aprendiz:
- a) fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador anteriores à suspensão, tais como vale refeição, plano de saúde, plano odontológico, cesta básica, dentre outros; e
  - b) ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.
30. O vale transporte, instituído pela lei 7.418/85, não será devido durante o período de suspensão do contrato de aprendizagem, uma vez que não haverá efetiva despesa de deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

### **Disposições comuns às medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda**

31. As medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e salário e suspensão temporária do contrato de aprendizagem podem ser aplicadas de forma sucessiva, desde que seja observado o prazo máximo de cada uma delas e que a soma do prazo de aplicação de ambas não ultrapasse 90 dias.
32. O aprendiz que for submetido às medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e salário e/ou suspensão temporária do contrato de aprendizagem terá garantia provisória de emprego, nos termos do art. 10 da MP 936/2020.
33. O contrato de aprendizagem deverá ser prorrogado, mediante termo aditivo, sempre que alcançar seu termo final **durante o período da garantia provisória de emprego.**

### **Disposições gerais**

34. **É facultado** aos empregadores celebrar termo aditivo aos contratos de aprendizagem prorrogando a data de término para repor a carga horária teórica e/ou prática não executada durante o período da pandemia COVID-19, mediante anuência da entidade formadora.
35. Na hipótese de contratação indireta, a decisão pela reposição da carga horária caberá ao estabelecimento cumpridor da cota de aprendizagem.
36. Os aprendizes em gozo de férias individuais ou coletivas não poderão ter suas férias interrompidas para serem inseridos nas medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e salário e/ou de suspensão temporária do contrato de aprendizagem, podendo tais medidas serem adotadas ao final do gozo das férias.
37. O disposto na MP 936/2020 não se aplica aos aprendizes contratados diretamente por órgãos da administração pública direta e indireta, às empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias, e aos organismos internacionais.
38. As atividades práticas dos aprendizes devem permanecer compatíveis com o programa de aprendizagem, não podendo ser substituídas pelas atividades dos empregados faltosos, afastados ou em isolamento.

39. Durante os períodos de interrupção, suspensão temporária, redução proporcional de jornada e salário e reposição de atividades práticas e teóricas, o aprendiz **continuará a ser contabilizado para fins de cumprimento da cota de aprendizagem.**

40. No site <https://servicos.mte.gov.br/bem/> podem ser obtidas novas informações sobre as medidas a serem tomadas quando da redução proporcional de jornada de trabalho e salário e/ou da suspensão temporária do contrato de trabalho para possibilitar o recebimento por parte dos empregados do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda.

Por fim, na hipótese de advir nova legislação que verse sobre o tema, as orientações serão atualizadas e encaminhadas aos interessados.

RICARDO SULTI MOREIRA  
Auditor Fiscal do Trabalho – SRTb-ES  
Coordenador da Atividade de Inserção de Aprendizizes da SRTb-ES

PÉRICLES ROCHA DE SÁ FILHO  
Auditor Fiscal do Trabalho – SRTb-ES  
Coordenador da Atividade de Combate ao Trabalho Infantil da SRTb-ES

MÁRCIA SILVA CARDOZO BRAGATTO  
Auditora Fiscal do Trabalho – SRTb-ES