

ORIENTAÇÕES SOBRE OS IMPACTOS DA PANDEMIA COVID-19 NOS CONTRATOS DE APRENDIZAGEM

Considerando que o regulamento de inspeção do trabalho, aprovado pelo Decreto 4552/2002, em seu art. 18, II e art. 23 estabelece que é dever dos Auditores Fiscais do Trabalho orientar e advertir as pessoas sujeitas à inspeção do trabalho quanto ao cumprimento da legislação trabalhista.

Considerando a crise sanitária decorrente do coronavírus e o advento da Medida Provisória 927 de 22 de março de 2020 e os inúmeros questionamentos de aprendizes, empresas e entidades formadoras dos impactos da pandemia COVID-19 nos contratos de aprendizagem.

Seguem alguns esclarecimentos sobre o tema:

1. 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, hipótese em que as atividades teóricas e práticas devem ser interrompidas. A referida medida deve ser imediatamente comunicada à entidade formadora, aplicando-se as demais regras previstas nos arts. 6º a 10 da referida MP, *in verbis*:

Art. 6º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.

§ 1º As férias:

I - não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos; e

II - poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.

§ 2º Adicionalmente, empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

*§ 3º Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (**covid-19**) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas, nos termos do disposto neste Capítulo e no Capítulo IV.*

Art. 7º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais, mediante comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de quarenta e oito horas.

Art. 8º Para as férias concedidas durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina prevista no [art. 1º da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965](#).

*Parágrafo único. O eventual requerimento por parte do empregado de conversão de um terço de férias em abono pecuniário estará sujeito à concordância do empregador, aplicável o prazo a que se refere o **caput**.*

Art. 9º O pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, não aplicável o disposto no [art. 145 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943](#).

Art. 10. Na hipótese de dispensa do empregado, o empregador pagará, juntamente com o pagamento dos haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às férias.

2. Caso o contrato do aprendiz não tenha previsão de gozo de férias poderá o empregador promover sua concessão, interrompendo, assim, as atividades teóricas e práticas, com a devida comunicação à entidade formadora. Nesse caso poderá celebrar termo aditivo, com o respectivo ajuste no calendário, prorrogando a data de término do contrato, a fim de permitir a complementação da carga horária teórica e prática previstas no programa de aprendizagem.

3. O aprendiz poderá ser incluído em grupo de empregados para gozo de férias coletivas, caso tenha sido essa medida escolhida pelo empregador, hipótese em que devem ser interrompidas as atividades teóricas e práticas, devendo a entidade formadora ser comunicada imediatamente.

4. 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.

5. 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 ou art. 13 da IN 146/2018 da SIT.

6. Havendo fechamento definitivo do estabelecimento os contratos de aprendizagem poderão ser rescindidos, caso não haja possibilidade de transferência, nos termos do art. 13, II, “e”, da IN 146/2018 da SIT, sendo devidas as verbas rescisórias previstas no anexo I da IN 146/2018 da SIT.

7. Os contratos de aprendizagem cuja data de término recaia durante o período da pandemia do coronavírus podem ser rescindidos normalmente na data originalmente prevista, devendo a entidade formadora emitir o certificado de conclusão do programa referentes aos módulos concluídos.

8. Seguem orientações sobre as atividades teóricas do programa de aprendizagem:

8.1 - As entidades formadoras de aprendizagem profissional podem interromper as aulas teóricas presenciais dos programas de aprendizagem enquanto vigorar tal orientação das autoridades sanitárias, sem prejuízo salarial aos aprendizes, nos termos do art. 3, §3º, da lei 13.979/2020.

8.2 – As entidades formadoras podem ministrar atividades teóricas de forma remota, caso o curso seja compatível, com o devido acompanhamento dos educadores também remotamente, observadas as particularidades do contrato de aprendizagem, em especial, a jornada de trabalho, nos termos dos arts. 4º e 5º da Medida Provisória 927 de 22 de março de 2020.

8.3 – Não sendo possível a ministração das aulas teóricas de forma remota nos termos do item 8.2, o conteúdo teórico não executado poderá ser repassado posteriormente. Nessa hipótese, deverá ser celebrado termo aditivo com prorrogação do período de vigência, **destacando que o aprendiz continuará a ser contabilizado para fins de cumprimento da cota de aprendizagem durante o período de prorrogação contratual.** No entanto, caso a data de término do contrato recaia durante o período da pandemia os contratos poderão ser rescindidos nos termos do item 7.

8.4 – As entidades qualificadoras que optarem pela formação teórica remota durante o período da pandemia poderão iniciar novas turmas.

9. Seguem orientações sobre as atividades práticas do programa de aprendizagem:

9.1 – As empresas que paralisarem suas atividades em razão de determinação das autoridades sanitárias, devem interromper as atividades práticas presenciais dos aprendizes, sem prejuízo salarial - art. 3, §3º, da lei 13.979/2020.

9.2 – As empresas que não tiverem suas atividades paralisadas por determinação das autoridades sanitárias devem interromper as atividades práticas presenciais dos aprendizes com idade inferior a 18 anos, tendo em vista o disposto na lei 8.069/90 e Convenção 182 da OIT. Nessa hipótese, poderá a empresa celebrar termo aditivo prorrogando o prazo de vigência do contrato para integralizar a carga horária prática. Vale ressaltar que o aprendiz permanecerá sendo contabilizado para a cota de aprendizagem da empresa durante o período de interrupção bem como no período de eventual extensão do prazo contratual.

9.3 – As empresas poderão adotar o modelo de trabalho remoto (home office) aos aprendizes, independentemente da idade, nos termos dos arts. 4º e 5º da Medida Provisória 927 de 22 de março de

2020, desde que: a) a função do aprendiz seja compatível com a realização do trabalho remoto; b) o estabelecimento cumpridor da cota de aprendizagem forneça ao aprendiz a estrutura adequada para realização do trabalho remoto, tais como computador e internet, quando necessários; c) haja acompanhamento remoto do monitor do aprendiz no desempenho de suas atividades; d) sejam observadas as especificidades do contrato de aprendizagem, em especial as regras que versam sobre jornada de trabalho.

9.4 – As atividades teóricas e práticas, presenciais ou remotas, devem ser compatíveis com a função para o qual o aprendiz foi contratado, sendo vedado em qualquer caso o desvio de função.

9.5 – Havendo algum aprendiz infectado ou com suspeita de infecção, o mesmo deve ser imediatamente afastado de suas atividades, sem prejuízo salarial - art. 3, §3º, da lei 13.979/2020.

Na hipótese de advir orientação diversa ou mais específica da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho ou ainda nova legislação que verse sobre o tema, as orientações serão atualizadas e encaminhadas aos interessados.