

☰ Trabalho do aprendiz em tempos de pandemia da COVID-19

Informe Estratégico – Trabalho do aprendiz em tempos de pandemia da COVID-19

O Capítulo IV da Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, trata especificamente sobre a proteção do trabalho do menor.

Segundo o art. 429 da CLT, salvo exceções, as empresas de qualquer natureza são obrigadas a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem, número de aprendizes equivalentes a 5% (cinco por cento), no mínimo, e 15% (quinze por cento), no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

De acordo com o art. 3º da Instrução Normativa SIT nº 146, de 25/07/2018, estão legalmente dispensadas do cumprimento da cota de aprendizagem:

- As microempresas e as empresas de pequeno porte, optantes ou não pelo Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte - Simples Nacional; e
- As entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional na modalidade aprendizagem, inscritas no Cadastro Nacional de Aprendizagem com curso validado.

Inicialmente, a CLT previa a possibilidade de contratação, como aprendiz, de trabalhador com idade maior de 14 (quatorze) e menor de 18 (dezoito) anos.

Em 2005, a CLT foi alterada pela Lei nº 11.180, de 23/09/2005, que estendeu a possibilidade de contratação de aprendiz ao jovem maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos, inscrito em programa de aprendizagem, com formação técnico-profissional metódica. Tal exigência de idade máxima não é aplicável aos aprendizes portadores de deficiência, que poderão ter idade superior a 24 (vinte e quatro) anos.

Ainda, segundo a CLT, é garantido ao aprendiz o recebimento do salário-mínimo hora, salvo se houver uma condição que lhe seja mais favorável, e o contrato de a-

-prendizagem, regulado na CLT pelos artigos 428 a 433, não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos. O contrato, inclusive, será automaticamente extinto quando o aprendiz completar 24 (vinte e quatro) anos. Tais exigências, quanto ao prazo máximo do contrato e a idade limite para sua extinção, não são aplicáveis no caso do aprendiz portador de deficiência. A CLT prevê, também, algumas exigências em relação ao trabalho do aprendiz nas empresas. Uma delas diz respeito à duração do trabalho que não poderá exceder de 06 (seis) horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada. Tal limite poderá ser de até 08 (oito) horas diárias para os aprendizes que já houverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

Em tempos de pandemia da COVID-19, sugeriram algumas restrições ao trabalho, de uma forma em geral, principalmente quando se multiplicaram os casos de contaminação da doença, e muitas empresas necessitaram adotar determinadas medidas e protocolos para evitar o contágio dos trabalhadores.

A Medida Provisória nº 927, de março de 2020, previa uma série de medidas que podiam ser adotadas pelas empresas, como a adoção do teletrabalho, a antecipação de férias individuais, a concessão de férias coletivas, o banco de horas etc. Tal norma, também previa a possibilidade de adoção do teletrabalho para os aprendizes. Porém, a Medida Provisória nº 927 perdeu validade jurídica, por não ter sido convertida em lei no prazo legal, não podendo mais ser utilizada na prática.

Já a Medida Provisória nº 936, de abril de 2020, que instituiu o “Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda”, com o pagamento do “Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda”, BEm, para os casos de adoção das medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, autorizava expressamente a aplicação de tais medidas trabalhistas aos contratos de aprendizagem.

A Medida Provisória nº 936 foi convertida na Lei nº 14.020, de julho de 2020, que no art. 15 autoriza a adoção das medidas trabalhistas de redução proporcional de jornada de trabalho e salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, aos contratos de aprendizagem, até o dia 31/12/2020, que é a data em que se encerrará o estado de calamidade pública, reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 2020.

Segundo o Decreto nº 10.470, de agosto de 2020, que prorrogou os prazos previstos na Lei nº 14.020, de 2020, o prazo máximo para a empresa celebrar, com seus empregados e aprendizes, o acordo individual de redução proporcional de jornada de trabalho e salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, é de 180 (cento e oitenta) dias, inclusive na utilização combinada de ambas as medidas.

Porém, diante do quadro de pandemia do novo coronavírus (COVID-19), e dos riscos de contaminação dos jovens no ambiente de trabalho, e em seu deslocamento para as empresas, por meio do transporte público coletivo, o Ministério Público do Trabalho expediu a Nota Técnica Conjunta nº 05, de 2020, prevendo a adoção de ações emergenciais para proteção dos adolescentes aprendizes, estagiários e empregados.

Portanto, tal norma é aplicável especificamente aos trabalhadores adolescentes, maiores de 14 (quatorze) e menores de 18 (dezoito) anos, ressaltando-se que a Lei nº 8.069, de 1990, Estatuto da Criança e do Adolescente, considera adolescente a partir da idade de 12 (doze) anos, porém, a legislação do trabalho somente autoriza a contratação do jovem, como aprendiz, a partir dos 14 (quatorze) anos de idade.

Dentre as orientações da citada Nota Técnica, pode ser destacada a seguinte:

- Os empregadores, sejam empresas, órgãos públicos e demais entes e/ou entidades contratantes de aprendizes, seja na modalidade direta ou indireta, devem interromper de imediato as atividades práticas, garantidas a percepção da remuneração integral, por aplicação analógica do art. 60, § 3º, da Lei n. 8.213/91, bem como, ante o princípio da proteção integral e a peculiar na condição de pessoa em desenvolvimento.

Portanto, de acordo com a Técnica nº 05, de 2020, do MPT, as empresas devem interromper a execução dos contratos de trabalho dos aprendizes adolescentes, sem implicar na redução ou mesmo suspensão do pagamento da remuneração, que deverá ser mantida em sua integralidade.

Quanto aos demais aprendizes, com idade igual ou superior a 18 (dezoito) anos, até o limite de 24 (vinte e quatro) anos, não são aplicáveis as orientações contidas na Nota Técnica Conjunta nº 05, de 2020, do MPT.

É importante ressaltar, ainda, que o Ministério Público do Trabalho também tem recomendado às empresas contratantes de aprendizes, que se abstenham de proceder à rescisão dos contratos de aprendizagem fora das hipóteses do art. 433 da CLT e do art. 13 da Instrução Normativa SIT nº 146, de 2018, ou seja:

Art. 433 da CLT:

Art. 433. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar 24 (vinte e quatro) anos, ressalvada a hipótese prevista no § 5º do art. 428 desta Consolidação, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses:

a) revogada;

b) revogada.

I - desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, salvo para o aprendiz com deficiência quando desprovido de recursos de acessibilidade, de tecnologias assistivas e de apoio necessário ao desempenho de suas atividades;

II – falta disciplinar grave;

III – ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; ou

IV – a pedido do aprendiz.

Art. 13 da Instrução Normativa SIT nº 146, de 2018:

Art. 13. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á:

I - no seu termo final;

II - quando o aprendiz completar vinte e quatro anos, observado o disposto no parágrafo único do art. 6º;

III - antecipadamente, nas seguintes hipóteses:

- a) desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, que devem ser comprovados mediante laudo de avaliação elaborado pela entidade executora da aprendizagem, a quem cabe a sua supervisão e avaliação, após consulta ao estabelecimento onde se realiza a aprendizagem;
- b) falta disciplinar grave prevista no art. 482 da CLT;
- c) ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo, comprovada por meio de declaração do estabelecimento de ensino;
- d) a pedido do aprendiz;
- e) fechamento do estabelecimento, quando não houver a possibilidade de transferência do aprendiz sem que isso gere prejuízo ao próprio aprendiz;
- f) morte do empregador constituído em empresa individual;
- g) rescisão indireta.

Quanto ao dispositivo acima, seu § 3º é enfático ao prever que “a diminuição do quadro de pessoal da empresa, ainda que em razão de dificuldades financeiras ou de conjuntura econômica desfavorável, não autoriza a rescisão antecipada dos contratos de aprendizagem em curso, que devem ser cumpridos até o seu termo final”.

Importante

Para mais informações acesse:

- Informe estratégico sobre as medidas trabalhistas previstas na Lei nº 14.020, de 2020: <https://findes.com.br/wp-content/uploads/2020/03/Informe-Estrat%C3%A9gico-%E2%80%93-Lei-14020-Programa-Emergencial-de-Manuten%C3%A7%C3%A3o-do-Emprego-e-da-Renda-2.pdf>

- Informe Estratégico sobre o Decreto nº 10.470, 2020, que prorrogou os prazos do “Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda”: <https://findes.com.br/wp-content/uploads/2020/03/Informe-Estrat%C3%A9gico-Programa-Emergencial-25-08.pdf>
- Informe estratégico com modelos de acordos individuais para adoção das medidas previstas na Lei nº 14.020, de 2020: <https://findes.com.br/wp-content/uploads/2020/03/Informe-Estrat%C3%A9gico-%E2%80%93-Lei-14020-Atualiza%C3%A7%C3%A3o-do-Modelo-do-Acordo-Individual.pdf>
- Texto completo da Nota Técnica Conjunta nº 05, de 2020, do Ministério Público do Trabalho: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica_adolescentes.pdf



Marco Antonio Redinz

Advogado, professor universitário, escritor e executivo do Conselho Temático de Relações do Trabalho (Consurt), órgão de assessoramento da Federação das Indústrias do Estado do Espírito Santo (Findes).

