

ORIENTAÇÕES GERAIS AOS APRENDIZES E SEUS EMPREGADORES



1. Orientações gerais frente à pandemia da Covid-19

- Publicada em 7 de agosto de 2020, a Portaria n.º 18.755 autoriza, de forma excepcional, a execução das atividades teóricas e práticas dos programas de aprendizagem profissional, conforme disposto no art. 428 do Decreto-lei n.º 5.452, de 1943, na modalidade à distância, durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n.º 6, de 2020.
- Assim, as atividades laborais remotas (teletrabalho) estão permitidas sendo que o artigo 2º da Portaria n.º 18.755 prevê a responsabilidade conjunta entre Entidades Formadoras e Empresas cumpridoras da cota quanto à disponibilidade dos equipamentos tecnológicos e infraestrutura necessários e adequados para o desempenho das atividades práticas e remotas desempenhadas à distância.
- Deve ser observado ainda que o retorno das atividades presenciais teóricas e práticas dos aprendizes depende, respectivamente, da autorização do retorno das atividades educacionais pelos entes federativos e da edi-

ção de atos normativos do Estado e/ou Município que liberem a retomada das atividades principais da Empresa.

- No caso de retorno às atividades teóricas e práticas presenciais, devem ser observadas as medidas de prevenção à Covid-19 previstas na Portaria Conjunta n.º 20, de 18 de junho de 2020. Os anexos da portaria trazem previsão de divulgação dos protocolos de prevenção que incluem normas de higiene pessoal e de ambiente, distanciamento social, ações de identificação precoce e afastamento dos empregados com suspeita de contágio pela Covid-19, entre outras medidas.
- Deverão ser seguidas as “Orientações Gerais aos Trabalhadores e Empregadores em Razão Da Pandemia da Covid-19”, elaboradas pela Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), contidas no link <https://enit.trabalho.gov.br/covid-19-coronavirus>.

2. Medidas de preservação do emprego e da renda

- Para preservar o emprego e a renda, garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais e reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública, foi sancionada pelo governo federal a Lei 14.020, de 6 de julho de 2020, que prevê o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEm), nas hipóteses de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e da suspensão temporária do contrato de trabalho. **Referidas medidas podem ser adotadas pelos**

**Saiba mais
sobre o BEm
aqui:**

<https://www.gov.br/trabalho/pt-br/aces-so-a-informacao/acoes-e-programas/proteja-arquivos/flyer.pdf>

aprendizes, conforme previsto no artigo 15 da Lei 14.020/20: “O disposto nesta Lei aplica-se aos contratos de trabalho de aprendizagem e aos de jornada parcial.” **Devem ser observados ainda os critérios legais e as orientações da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho.**



- As estratégias adotadas pelas empresas para manutenção do emprego e da renda dos aprendizes deverão ser usadas de forma a não agravar as condições de vida dessas pessoas.

3. Da estabilidade gerada pela suspensão do contrato de trabalho e redução de jornada

- A garantia provisória de emprego prevista no artigo 10 da Lei 14.020/20, é uma contrapartida do empregador que adotar a suspensão do contrato de trabalho ou redução de jornada de trabalho e salário. Se o contrato de aprendizagem acabar no curso da garantia provisória de emprego, é necessário um termo aditivo para a prorrogação do contrato de trabalho. Neste caso, sem necessidade de observar o prazo limite de dois anos do contrato especial de aprendizagem.
- A adequação do calendário ocorre porque o contrato de aprendizagem é um contrato especial de trabalho com relação triangular, em que o aprendiz é submetido à formação técnico-profissional metódica. Assim, as etapas teóricas e práticas compõem o contrato, o que faz com que a adequação do calendário com a reposição das aulas seja imprescindível para o contrato.
- Caso não seja possível adequar o calendário ou repor as aulas, deve a entidade formadora acompanhar o contrato do aprendiz até o seu termo, após o aditamento necessário para cumprir o período de estabilidade.
- Por outro lado, caso a prorrogação do contrato de aprendizagem não decorra da estabilidade de emprego prevista na Lei 14.020/20, essa prorrogação deverá respeitar o limite de tempo do contrato (2 anos) bem como o limite de idade do aprendiz (regra geral 24 anos).