

SEGUNDA NOTA ORIENTATIVA MENOR APRENDIZ

Na Nota Orientativa anterior, a Assessoria Jurídica do SINDICONDOMÍNIO/DF deu conhecimento das exigências que o órgão fiscalizador do trabalho, em relação ao empregado menor aprendiz, com idade de até 18 anos, em virtude das notificações que os condomínios estão recebendo da Secretaria Regional do Trabalho, está realizando.

Conforme narrado no documento anterior, a Auditoria do Trabalho está determinando que os condomínios se abstenham de manter trabalhador com idade inferior a 18 (dezoito) anos prestando serviços em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola, nos termos do parágrafo único, do art. 403, da CLT, bem como retirarem os aprendizes com idade inferior a 18 (dezoito) anos, e demais trabalhadores, na mesma faixa etária, de atividades laborais presenciais, em virtude do risco de contato com o Coronavírus, mediante às possibilidades legais estabelecidas pelas MP n.º 927/2020 e n.º 936/2020.

No mesmo documento, a Auditoria do Trabalho descreveu as orientações para a proteção dos adolescentes trabalhadores.

DA OBRIGAÇÃO LEGAL DE PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES COM IDADE INFERIOR A 18 ANOS

Diante do reconhecimento do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública decorrentes da pandemia de COVID-19, bem como com o advento das Medidas Provisórias n.º 927/2020 e 936/2020, especial atenção deve ser conferida 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).

*Por deter o poder diretivo, ordenando e determinando as condições em que o adolescente prestará serviços, recai sobre o empregador o dever objetivo de cuidado para com os trabalhadores com idade inferior a 18 anos sob o seu comando, restando obrigado 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.*

Assim, 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.

Art. 403. É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos.

*Parágrafo único. **O trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social** e em horários e locais que não permitam a frequência à escola.*

*Acrescente-se que a proteção absoluta abriga o adolescente trabalhador e inclui a “**primazia de receber socorro e proteção em quaisquer circunstâncias**” (inciso I, do parágrafo único, do art. 4º, do Estatuto da Criança e do Adolescente). Portanto, o manejo de medidas de proteção aos trabalhadores, especialmente as estabelecidas pelas Medidas Provisórias n.º 927/2020 e 936/2020, e que visam evitar a sua exposição ao coronavírus, deve ser prioritariamente direcionado aos trabalhadores com idade inferior a 18 anos.*

*Nesse sentido, é dever do empregador a adoção de medidas de proteção para os trabalhadores com idade inferior a 18 anos, **facultando-se a 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.*

DA ALTERAÇÃO PARA O REGIME DE TELETRABALHO E DAS ATIVIDADES TEÓRICAS REMOTAS

Os empregadores poderão adotar o regime de teletrabalho aos aprendizes, independentemente da idade, nos termos dos arts. 4º e 5º da Medida Provisória 927 de 22 de março de 2020.

As entidades formadoras podem ministrar atividades teóricas de forma remota, independentemente de plataforma EAD previamente aprovada pelo Ministério da Economia.

As entidades qualificadoras que optarem pela formação teórica remota durante o estado de calamidade pública fundado na pandemia de COVID-19 poderão iniciar novas turmas nessa condição.

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.*

A comprovação da alteração para o regime de teletrabalho será feita mediante a apresentação da comunicação de adoção daquele regime, devendo ser demonstrada a ciência do trabalhador.

DA ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS

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 n.º 927/2020. 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.

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.

A comprovação da antecipação de férias será feita: i) mediante a apresentação do aviso de férias contendo a ciência do trabalhador ou, ii) pela comprovação da inserção do evento correspondente no eSocial.

DA ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS

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 trabalhadores com idade inferior a 18 anos beneficiados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.

A comprovação da antecipação de feriados será feita mediante a apresentação da comunicação aos empregados beneficiados, devendo ser demonstrada a ciência do trabalhador, bem como pela apresentação de acordo individual escrito que contenha tal ajuste para os feriados religiosos.

DA REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA E SALÁRIO

A redução proporcional de jornada e salário do aprendiz pode ser efetuada, por acordo individual 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 e à entidade sindical profissional que represente o trabalhador acordante;*

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.

Os percentuais de redução de jornada e salário 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.

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.

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.

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 n.º 936/2020.

A comprovação da adoção de redução da jornada e salário será feita mediante: i) a juntada do respectivo acordo contendo o aceite do trabalhador e, ii) mediante a comprovação da informação da medida de redução proporcional de jornada e salário junto ao Ministério da Economia pelo sistema Empregador Web.

DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá adotar a medida de suspensão temporária do contrato de trabalho dos empregados com idade inferior a 18 anos 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 dos empregados com idade inferior a 18 anos.

Ainda que seja devida a ajuda compensatória mensal de 30% do salário não poderão ser exigidas atividades teóricas e práticas do aprendiz.

A adoção da medida de suspensão temporária do contrato deverá ser pactuada por acordo individual escrito entre empregador e trabalhador, cuja minuta deverá ser encaminhada ao empregado com antecedência mínima de 2 dias corridos, com comunicação à entidade sindical profissional que represente o trabalhador acordante. No caso do empregado ser aprendiz, torna-se também necessária comunicação por escrito à entidade formadora.

Durante o período de suspensão temporária do contrato, o trabalhador:

- 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.*

O vale transporte, instituído pela lei 7.418/85, não será devido durante o período de suspensão do contrato, uma vez que não haverá efetiva despesa de deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

A comprovação da adoção de suspensão temporária de contrato será feita mediante: i) a juntada do respectivo acordo contendo o aceite do trabalhador e, ii) mediante a comprovação da informação da medida de suspensão temporária do contrato de trabalho junto ao Ministério da Economia pelo sistema Empregador Web.

RESCISÃO DOS CONTRATOS DE APRENDIZAGEM

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, e ainda nos casos de encerramento definitivo das atividades do estabelecimento e rescisão indireta.

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.

INTERRUPÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Os empregadores que optarem por não adotar nenhuma das medidas de preservação de emprego e renda das MPs 927 e 936 devem interromper os contratos de trabalho dos empregados com idade inferior a 18 anos, mantendo o pagamento dos salários.

Como o órgão fiscalizador do trabalho já está notificando diversos empregadores, nossa orientação foi no sentido de que os condomínios adotassem as providências de medidas mitigadoras de contágio do COVID19, em relação ao empregado menor aprendiz.

Contudo, chegou ao conhecimento do SINDICONDOMÍNIO/DF que alguns condomínios estão pensando em demitir o empregado menor aprendiz, pois uma decisão judicial havia reconhecido o direito do Condomínio não ser obrigado a mantê-los ou contratá-los.

Prefacialmente, não se pode esquecer que decisão judicial obtida em processo individual não se aplica extensivamente aos demais condomínios, ou seja, quando um condomínio obtém uma declaração de direito na justiça, isso não se estende automaticamente aos demais condomínios, a menos que a ação tenha sido promovida pela Entidade sindical que os representa (SINDICONDOMÍNIO/DF) ou pelo Ministério Público, dentre outras possibilidades previstas em lei.

Em uma pesquisa sobre as ações que tratam do tema em questão, a Assessoria Jurídica do SINDICONDOMÍNIO/DF conseguiu encontrar vários processos na Justiça do Trabalho.

Para ilustrar a matéria vamos abordar dois processos, o primeiro proposto em 2015, ao que parece o condutor da tese do segundo, que foi proposto em 2019.

No processo de 2015, o requerente sustentou, como principal tese, a alegação que o Condomínio não era obrigado a cumprir o art. 429 da CLT, pois as atividades desenvolvidas pelos empregados em condomínios residenciais não poderiam ser consideradas como profissionalizantes.

O Juiz de Primeira Instância acolheu a tese do Condomínio e afastou a aplicação da multa imputada pela fiscalização do trabalho. Porém, a União Federal recorreu para a Segunda Instância, TRT10, onde os Desembargadores, à unanimidade, decidiram prover o recurso e modificar a sentença, para validar o auto de infração, mantendo assim a multa aplicada ao Condomínio que não observou a obrigação de contratar a quota de menor aprendiz.

1. APRENDIZ. COTA LEGAL. CONDOMÍNIO. CONTRATAÇÃO. OBSERVÂNCIA ART. 429 DA CLT. BASE DE CÁLCULO. FUNÇÕES QUE DEMANDAM FORMAÇÃO PROFISSIONAL. UTILIZAÇÃO DA CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES. ZELADOR. AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS. PORTEIRO. AUTO DE INFRAÇÃO LAVRADO. VALIDADE. O art. 429 da CLT, ao dispor que estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem aprendizes, comporta interpretação ampliada, mormente tendo à vista que a promoção da aprendizagem é importante desafio que requer a participação ativa de todos os setores, inclusive da sociedade civil. Sem dúvidas de que, proporcionando adequada aprendizagem, o empregador contribuirá com a qualificação de adolescentes e jovens, promovendo o ingresso no mercado de trabalho formal de forma qualificada e protegida. Entendimento nessa trilha guarda ressonância com a Recomendação 117 da OIT e art. 227, § 3º, I, da CRFB. Nesse passo, não encontra nenhuma justificativa para a escusa

do condomínio reclamante em não observar a legislação aplicável à contratação de aprendizes. Hipótese em que deixou de observar o mínimo legal na contratação de aprendizes, mesmo após notificado para tanto, inexistente falar em nulidade no auto de infração e na aplicação da penalidade correspondente. 2. Recurso ordinário conhecido e provido.

Ao apreciar o processo de 2019, esta Assessoria verificou que os argumentos eram iguais ao de 2015, sem qualquer alteração substancial. Assim como o processo de 2015, o de 2019 obteve êxito na primeira instância, obtendo a nulidade do auto de infração. Mas como já era de se esperar, a União Federal recorreu da sentença, não tendo, até o presente momento ocorrido o julgamento pelos Desembargadores do TRT10.

Daí, ao ver do SINDICONDOMÍNIO/DF, em hipótese alguma os condomínios devem se apegar a duas sentenças que, até o presente momento, não obtiveram o manto da coisa julgada (trânsito em julgado), pois até mesmo os Condomínios envolvidos nos processos de 2015 e 2019 não têm condições de saber efetivamente qual será a decisão final que o Tribunal do Trabalho irá manter.

Como o SINDICONDOMÍNIO/DF é a única Entidade que representa todos os condomínios do Distrito Federal, ao verificar a existência de um Recurso de Revista, em que o Tribunal Superior do Trabalho ainda não julgou, tendo como discussão a obrigatoriedade ou não dos condomínios contratarem quota de menor aprendiz, rapidamente a Entidade sindical requereu participar do julgamento como *amicus curiae*, com a finalidade de levar aos Ministros do TST a posição dos condomínios do DF.

Como o TST estará julgando um caso concreto, a decisão irá firmar precedente importantíssimo para os condomínios de todo o Brasil.

De qualquer sorte, o SINDICONDOMÍNIO/DF alerta a todos os condomínios do Distrito Federal que, em hipótese alguma, demita seu empregado menor aprendiz, pois a lei não contempla tal direito, principalmente neste momento. Teses jurídicas não são garantia de êxito, principalmente quando a matéria ainda se encontra pendente de pacificação nas Instâncias Superiores da Justiça.

Não se pode esquecer, que a demissão de menor aprendiz neste momento, além de possibilitar a aplicação de multa pela auditoria do trabalho, poderá ensejar procedimento do Ministério Público do Trabalho, com pedido de danos morais coletivos.

Sem mais para o momento, nos colocamos à disposição para outras informações.

Brasília, 28 de maio de 2020.

Antônio Carlos Saraiva de Paiva
Presidente da Diretoria Executiva do Sindicondomínio/DF

Delzio João de Oliveira Junior
OAB/DF 13.224