

NOTA ORIENTATIVA

Com a finalidade de dar conhecimento de exigências do órgão fiscalizador do trabalho, em relação aos empregados, menor aprendiz, com idade de até 18 anos, em virtude de notificações da Secretaria Regional do Trabalho, *in verbis*:

*“O(A) Auditor(a)-Fiscal do Trabalho que encaminha a presente notificação, autoridade do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho, nos termos do disposto nos §§ 3º e 4º, do art. 630, da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei 5.452/43), bem como nos incisos IV e X do artigo 18 do Regulamento de Inspeção do Trabalho (Decreto 4.552/02), informa que a empresa supra qualificada passará por procedimento de auditoria mediante ação fiscal, e encontra-se **NOTIFICADA** para:*

1. *Se abster 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, e conforme as orientações contidas no Anexo I.*
2. ***Retirar 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 as possibilidades legais estabelecidas pelas MPV n.º 927/2020 e n.º 936/2020, descritas no Anexo I desta notificação.*
3. *Apresentar os seguintes documentos em relação aos aprendizes listados e demais trabalhadores com idade inferior à 18 (dezoito) anos:*
 - a. *planilha do Anexo II, devidamente preenchida e acompanhada dos documentos comprobatórios, quando necessários;*
4. *(...)*

MARIA ISABEL RIBEIRO DE OLIVEIRA

Auditor(a) Fiscal do Trabalho

CIF 019135

ANEXO I – ORIENTAÇÕES PARA O CUMPRIMENTO DA NOTIFICAÇÃO E PROTEÇÃO DO ADOLESCENTE TRABALHADOR

1. 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.

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

2. 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.

3. **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.”

O documento ora transcrito foi extraído de uma notificação real, encaminhada a um condomínio, e por essa razão representa somente um exemplo, ou seja, cada empregador que tenha em seu quadro de empregados, menor aprendiz, com idade inferior a 18 anos, quando for fiscalizado irá receber uma notificação análoga.

Como o órgão fiscalizador do trabalho, já está notificando diversos empregadores, nossa orientação é no sentido de se adote as providências de medidas mitigadoras de contágio do COVID19, em relação ao menor aprendiz, com idade inferior a 18 anos, pois desta forma, não terá problemas com a fiscalização.

Outro ponto que nos leva a refletir sobre a necessidade de atender os ditames legais anteriormente descritos, se refere a decisão do STF que afastou liminarmente a aplicação do art. 29 e do art. 31, todos da Medida Provisória (MP) 927/2020, que autoriza empregadores a adotarem medidas excepcionais em razão do estado de calamidade pública decorrente da pandemia do novo coronavírus. Por maioria dos votos dos Ministros do STF, foram suspensos o artigo 29, que não considera doença ocupacional os casos de contaminação de trabalhadores pelo coronavírus, e o artigo 31, que limitava a atuação de auditores fiscais do trabalho à atividade de orientação.

Como o empregador tem responsabilidade, caso ocorra doenças ocupacionais, por ausência do dever de cautela, pelo descumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, a decisão do STF, teoricamente, traz grandes perigos, caso não sejam atendidas as determinações do órgão de fiscalização do trabalho em relação ao menor aprendiz, com idade inferior a 18 anos.

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

Brasília, 18 de maio de 2020

Delzio João de Oliveira Junior
OAB/DF 13.224