



ORIENTAÇÕES SOBRE OS IMPACTOS DA MEDIDA PROVISÓRIA 936 DE 01 DE ABRIL DE 2020 NOS CONTRATOS DE APRENDIZAGEM

Considerando que o regulamento de inspeção do trabalho, aprovado pelo Decreto 4.552/2002, 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 o reconhecimento do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública decorrente da pandemia do COVID-19, bem como o advento da Medida Provisória 936 de 01 de abril de 2020;

Considerando que o art. 15 da MP 936/2020 informa que as regras nela previstas se aplicam aos contratos de aprendizagem;

Considerando o recebimento de inúmeros questionamentos de aprendizes, empresas, entidades formadoras e outros interessados acerca dos impactos da pandemia COVID-19 e da MP 936/2020 nos contratos de aprendizagem.

Seguem alguns esclarecimentos sobre o tema, em complementação às orientações anteriormente repassadas referentes às regras da MP 927/2020 nos contratos de aprendizagem:

1. Do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda

1.1 O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda, custeado com recursos da União, será também devido aos aprendizes, nos termos do art. 15 da MP 936/2020, nas seguintes hipóteses:

- a) redução proporcional de jornada de trabalho e salário do aprendiz;
- b) suspensão temporária do contrato de trabalho de aprendizagem.

1.2 O empregador que celebrar acordo com o aprendiz para adoção das medidas de redução proporcional da jornada de trabalho e salário e/ou de suspensão temporária do contrato de aprendizagem fica obrigado a informar a adoção de tal medida ao Ministério da Economia no prazo de 10 dias, contado da data de celebração do acordo, sob pena de:

- a) ficar responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até que a informação seja prestada;
- b) a data de início do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda ser fixada na data em que a informação tenha sido efetivamente prestada e o benefício ser devido pelo restante do período pactuado.

1.3 O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda será pago pelo Ministério da Economia diretamente ao trabalhador no prazo de 30 dias após a informação prestada pelo empregador ao Ministério da Economia.



1.4 A comunicação do empregador ao Ministério da Economia, informando sobre a adoção das medidas de redução proporcional da jornada de trabalho e salário e/ou suspensão temporária do contrato de aprendizagem, deve ser transmitida via sistema informatizado na forma a ser disciplinada em ato normativo que será divulgado pelo Ministério da Economia.

2. Da redução proporcional de jornada de trabalho e salário do aprendiz

2.1 A redução proporcional de jornada e salário do aprendiz pode ser efetuada, por acordo individual por escrito, cumprida a exigência do item 1.2, 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;

2.2 Segue abaixo tabela com exemplos de jornadas do aprendiz, aplicando-se os percentuais da medida de redução proporcional de jornada e salário:

Jornada Semanal	Redução 25% da jornada	Redução 50% da jornada	Redução 70% da jornada
Jornada 20h	15h	10h	6h
Jornada 30h	22,5h	15h	9h
Jornada 40h	30h	20h	12h

2.3 Durante o período de redução da jornada de trabalho, o aprendiz poderá executar atividades teóricas e/ou práticas, conforme definido pelo empregador em conjunto com a entidade formadora.

2.4 Os percentuais previstos no item 2.1 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.

2.5 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.

2.6 Definido o período de duração da medida, ainda que inferior a 90 dias, tal período não poderá ser prorrogado.

2.7 A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente deverão ser restabelecidos no prazo de 2 dias corridos, contado:

a) da data estabelecida no acordo individual;

b) da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do acordo; ou



c) da cessação do estado de calamidade pública.

2.8 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.

2.9 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. Tal ajuda mensal compensatória terá as seguintes características previstas no art. 9, §1º da MP 936/2020:

I - deverá ter o valor definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva;

II - terá natureza indenizatória;

III - não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado;

IV - não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;

V - não integrará a base de cálculo do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, instituído pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e pela Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015; e

VI - poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do imposto sobre a renda da pessoa jurídica e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

3. Da suspensão temporária do contrato de trabalho de aprendizagem

3.1 Durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá adotar a medida de suspensão temporária do contrato de trabalho de seus aprendizes, cumprida a exigência do item 1.2, 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.

3.2 A suspensão temporária do contrato de aprendizagem implica a paralisação das atividades teóricas e práticas, ainda que de forma remota, sob pena de descaracterização da medida de suspensão temporária, o que acarretará nas penalidades previstas no art.8, §4º, da MP 936/2020, in verbis:

I - ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período;

II - às penalidades previstas na legislação em vigor; e

III - às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.



3.3 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 de seus aprendizes.

3.4 Ainda que seja devida a ajuda compensatória mensal de 30% do salário não poderão ser exigidas atividades teóricas e práticas do aprendiz. Tal ajuda mensal compensatória terá as seguintes características, conforme previsto no art. 9, §1º da MP 936/2020:

I - deverá ter o valor definido no acordo individual pactuado ou em negociação coletiva;

II - terá natureza indenizatória;

III - não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado;

IV - não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;

V - não integrará a base de cálculo do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, instituído pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e pela Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015; e

VI - poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do imposto sobre a renda da pessoa jurídica e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real.

3.5 A adoção da medida de suspensão temporária do contrato de aprendizagem deverá ser pactuada por acordo individual escrito entre empregador e aprendiz, cuja minuta deverá ser encaminhada ao aprendiz com antecedência mínima de 2 dias corridos, fazendo-se necessária comunicação por escrito à entidade formadora.

3.6 A suspensão temporária do contrato de aprendizagem será cessada no prazo de 2 dias corridos, contado:

a) da data estabelecida no acordo individual;

b) da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do acordo; ou

c) da cessação do estado de calamidade pública.

3.7 Durante o período de suspensão temporária do contrato de aprendizagem, o aprendiz:

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.



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

4. Das disposições comuns às medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda

4.1 As medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e salário e suspensão temporária do contrato de aprendizagem podem ser aplicadas de forma sucessiva, desde que seja observado o prazo máximo de cada uma delas e que a soma do prazo de aplicação de ambas não ultrapasse 90 dias.

4.2 O aprendiz que for submetido às medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e salário e/ou suspensão temporária do contrato de aprendizagem terá garantia provisória de emprego, nos seguintes termos previstos no art. 10 da MP 936/2020:

I - durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho; e

II - após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão.

4.3 A garantia provisória de emprego estabelecida no art. 10 da MP 936/2020 não afasta a garantia de emprego inerente ao contrato de aprendizagem, de modo que em hipótese alguma o contrato de aprendizagem poderá ser rescindido de forma antecipada sem ocorrência das hipóteses previstas no art. 433 da CLT e art.13 da IN 146/2018.

4.4 Na hipótese de o contrato de aprendizagem atingir o seu termo final durante o período da garantia provisória de emprego estabelecida no art. 10 da MP 936/2020 (item 4.2 desta nota de orientação), deverá ser prorrogado, mediante termo aditivo, para que seja assegurado ao aprendiz a sua permanência no estabelecimento empregador até o fim da garantia provisória de emprego indicada na MP 936/2020.

4.5 O empregador incorrerá nas penalidades previstas no art. 10, §1º da MP 936/2020, além de outras sanções cabíveis, caso rescinda o contrato de aprendizagem durante o período da garantia provisória de emprego, estabelecido no art. 10 da referida MP.

4.6 A adoção das medidas previstas na MP 927/2020 e MP 936/2020 para alguns aprendizes não acarreta obrigatoriedade de adoção das mesmas medidas aos demais aprendizes.

4.7 É facultado aos empregadores celebrar termo aditivo aos contratos de aprendizagem prorrogando a data de término para repor a carga horária teórica e/ou prática não executada durante o período da pandemia COVID-19, mediante anuência da entidade formadora.

4.8 Na hipótese de contratação indireta, a decisão pela reposição da carga horária prevista no item 4.7 caberá ao estabelecimento cumpridor da cota de aprendizagem.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO RIO GRANDE DO NORTE
Rua Fosforita, 2327A – Lagoa Nova, Natal/RN – 59076-520. Telefone: (84) 3220-2002

4.9 Os aprendizes em gozo de férias individuais ou coletivas não poderão ter suas férias interrompidas para serem inseridos nas medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e salário e/ou de suspensão temporária do contrato de aprendizagem, podendo tais medidas serem adotadas ao final do gozo das férias.

4.10 As irregularidades cometidas pelos empregadores na adoção das medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e salário e/ou suspensão temporária do contrato de aprendizagem estarão sujeitas à lavratura de auto de infração pela Auditoria Fiscal do Trabalho, nos termos do art.14 da MP 936/2020.

4.11 O disposto na MP 936/2020 não se aplica aos aprendizes contratados diretamente por órgãos da administração pública direta e indireta, às empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias, e aos organismos internacionais.

4.12 Ressalta-se que as medidas previstas na MP 927/2020 permanecem em vigor, aplicáveis aos aprendizes nos termos da nota de orientação constante do Anexo 1.

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.

Natal/RN, 03 de Abril de 2020.

Sofia da Silva Gomes
Auditora-Fiscal do Trabalho
Coordenadora do Projeto de Inserção de Aprendiz SRT/RN



ANEXO 1

ORIENTAÇÕES SOBRE OS IMPACTOS DA MEDIDA PROVISÓRIA 927/2020 NOS CONTRATOS DE APRENDIZAGEM

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;



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO RIO GRANDE DO NORTE
Rua Fosforita, 2327A – Lagoa Nova, Natal/RN – 59076-520. Telefone: (84) 3220-2002

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.