

NOTA TÉCNICA CONJUNTA N.º 10/2020

PGT/COORDINFÂNCIA

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – PROCURADORIA-GERAL DO TRABALHO, pelo Procurador-Geral do Trabalho *in fine* assinado e pela Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente, instituída pela Portaria MPT/PGT n.º 299/2000, com fundamento na Constituição da República, artigos 7.º, XIII, XIV, XXII e XXXIII, 127, 196, 200 e 227, na Lei Complementar n.º 75/93, artigos 5.º, III, alínea “e”, 6.º, XX, 83, V, e 84, *caput*, na Lei n.º 8.080/90 (Lei Orgânica da Saúde), na Lei n.º 8.069/90 (Estatuto da Criança e do Adolescente), na Lei n.º 8.069/90 (Estatuto da Criança e do Adolescente), artigo 201, VIII, na Consolidação das Leis do Trabalho, artigo 428, e na Instrução Normativa SIT n.º 146/18, artigo 13, expede a presente Nota Técnica, que tem por objeto a defesa da saúde e a manutenção dos contratos de trabalho dos **empregados e aprendizes adolescentes**, ante o disposto na Medida Provisória n.º 936, de 1.º de abril de 2020.

O Ministério Público é “*instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis*” (artigo 127 da Constituição da República) e constitui dever da instituição “*zelar pelo efetivo respeito aos direitos e garantias legais assegurados a todas as crianças e adolescentes, promovendo medidas extrajudiciais e judiciais cabíveis*” (artigo 201, inciso VIII, da Lei n.º 8.069/90).

A Constituição da República, em seu artigo 70, inciso XXXIII, proíbe qualquer trabalho noturno, perigoso ou insalubre a pessoas com idade inferior a 18 anos, e qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos.

Na mesma linha, o Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei n.º 8.069/90) assegura o direito de proteção à vida e à saúde da criança e do adolescente, mediante a efetivação de políticas sociais públicas que permitam o nascimento e o desenvolvimento sadio e harmonioso, em condições dignas de existência (art. 7.º); e **o artigo 67, inciso III, veda expressamente o trabalho do adolescente realizado em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social.**

A interpretação das normas protetivas previstas em nosso ordenamento jurídico deverá observar a condição peculiar da criança e do adolescente como pessoas em

desenvolvimento (Lei n.º 8.069/90, art. 6.º). Assim, a despeito dos grupos populacionais destacados como mais vulneráveis e de risco eleitos pelas autoridades de saúde, com base em fatos apurados até o momento, é precoce afastar medidas de especial proteção das crianças e dos adolescentes, uma vez que ainda não há pesquisas consistentes acerca dos efeitos deletérios da doença e tampouco de eventuais impactos futuros na saúde dos seres humanos.

Vários adolescentes, aparentemente saudáveis, podem padecer de doenças crônicas e comorbidades desconhecidas, as quais podem torná-los mais suscetíveis a complicações da COVID-19. É importante lembrar que a esmagadora maioria dos aprendizes são socioeconomicamente vulneráveis, sequer tendo acesso ao sistema universal de saúde ou acompanhamento/orientação adequados.

Além disso, é sabido que na fase da adolescência começam a ser desenvolvidas a autorreflexão e a autorregulação, bem como comportamentos tipicamente adultos a exemplo da própria capacidade de planejamento, inibição de impulsos e avaliação de riscos. As medidas de proteção necessárias para minorar a contaminação exigem mudanças de hábitos e rotinas, sobretudo em ambientes laborais, ações que podem ter adesão mais limitada dos trabalhadores adolescentes, comprometendo a saúde destes e dos demais.

O posicionamento anterior do Ministério Público do Trabalho, aliado à presente manifestação, ajusta-se a algumas das inovações trazidas na Medida Provisória n.º 936/2020, estando ambos calcados no princípio da precaução, que diferentemente do princípio da prevenção, visa impedir o risco de perigo abstrato, isto é, o risco do dano à saúde.

Não é demasiado assinalar que a Convenção n.º 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada e adotada pelo Brasil (Decreto Legislativo n.º 178, de 14.12.99, e Decreto n.º 3.597, de 12.09.00), em seu artigo 3.º, alínea “d”, aponta como uma das piores formas de trabalho da criança e do adolescente qualquer atividade que, por sua natureza ou pelas circunstâncias em que é executada, seja suscetível de prejudicar a sua saúde, segurança e moral.

Como é sabido, a Organização Mundial da Saúde declarou que os casos de doenças (COVID-19) causadas pelo novo coronavírus, notificados em todos os continentes, configuram uma pandemia.

Diante desse quadro, é necessário esforço conjunto de toda a sociedade para conter a disseminação da doença (COVID-19). No Brasil, a Lei Orgânica da Saúde – Lei n.º 8.080/90 – não só prevê que a saúde é direito fundamental do ser humano, devendo o Estado prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício (art. 2.º, *caput*), mas também deixa claro que o dever do Estado “*não exclui o das pessoas, da família, das empresas e da sociedade*” (§ 2.º).

Há necessidade premente de se adotarem medidas preventivas, de modo a evitar a exposição de adolescentes a riscos de contaminação, seja no ambiente laboral, seja no seu deslocamento para o trabalho. No caso específico da aprendizagem profissional, a mera interrupção da formação teórica presencial é medida insuficiente para evitar os riscos de contaminação.

É dever de todos prevenir a ocorrência de ameaça ou violação dos direitos especialmente de adolescentes e jovens, aos quais se aplica o princípio da prioridade absoluta (art. 227/CF).

Não custa lembrar que o contrato de aprendizagem profissional é uma relação especial de trabalho, na qual há preponderância do caráter protetivo e pedagógico sobre o aspecto produtivo, diante da finalidade destes instrumentos jurídicos, conforme preceituam os artigos 428 e seguintes da CLT.

A pandemia é situação excepcional e motivo de força maior que, conjugada com os princípios constitucionais e legais de proteção ao adolescente, é capaz de caracterizar a interrupção da prestação de serviços sem implicar a redução ou o não pagamento da remuneração dos trabalhadores adolescentes.

Não se pode deixar de registrar que a Medida Provisória n.º 936/2020 estabelece em seus artigos 7.º e 8.º a possibilidade de redução salarial ou suspensão de contrato de trabalho, prevendo como faculdade a opção pelo mero acordo individual, ou seja, sem prévia negociação coletiva, o que afronta diretamente comando constitucional que determina a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas e seus normativos resultantes.

Tal medida acaba por direcionar o trabalhador para acordos individuais sem a adequada representação e assistência dos sindicatos profissionais, atribuindo à parte mais fraca na relação o tensionamento da relação de trabalho, situação potencializada quando em foco os trabalhadores adolescentes.

O Ministério Público do Trabalho entende que a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário e a suspensão do contrato de trabalho não podem ser realizadas por acordo individual escrito, somente podendo ser objeto de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, com a participação obrigatória do sindicato da categoria profissional, em respeito ao que determina a Constituição Federal. Entretanto, em que pese a posição institucional do Ministério Público do Trabalho, o Plenário do Supremo Tribunal Federal manteve a eficácia da regra contida na Medida Provisória n.º 936, de 1.º de abril de 2020, que dispensa a negociação coletiva nas hipóteses de suspensão do contrato de trabalho ou redução de jornada e salário, sob o fundamento de que, diante da emergência pandêmica e da prioridade de manutenção e continuidade dos contratos de trabalho, o uso singular destas medidas mitigadoras está excepcionalmente autorizado.

Destaca-se que, a despeito de a Medida Provisória n.º 936/2020 ter trazido as hipóteses de redução de jornada e de salário, bem como de suspensão do contrato de trabalho, inclusive de aprendizes (art. 15), o Ministério Público do Trabalho entende que a redução de jornada e de salário é medida excepcional, que só se aplica aos empregados adolescentes, isto é, pessoas com idade inferior a 18 anos, aprendizes ou não, **nas hipóteses de trabalho remoto ou teletrabalho**.

Reitera-se que, quanto aos **empregados adolescentes**, o que se admite é apenas o trabalho remoto ou teletrabalho, nos moldes já expostos na Nota Técnica Conjunta PGT/COORDINFÂNCIA n.º 05¹, uma vez que se busca proteger o adolescente da exposição a riscos de contaminação.

Na mesma linha, a suspensão do contrato laboral é medida extrema, tal qual a redução de jornada e de salário, porque pode implicar perdas remuneratórias e, no primeiro caso, prejuízos na contagem do tempo de serviço para fins previdenciários, além de impor ao trabalhador o ônus de recolhimento da contribuição previdenciária como segurado facultativo.

Por fim, é importante registrar que as medidas do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda têm como destinatárias unicamente as empresas que enfrentam redução de faturamento e/ou produção em razão da situação de emergência decorrente da pandemia, seja pelas medidas de restrição de circulação de pessoas e de funcionamento de estabelecimentos, seja pela queda na demanda de determinados

¹ Acessível em <https://mpt.mp.br>

produtos e serviços. Assim, fica evidente que empresas que não foram impactadas expressivamente em seu faturamento não poderão lançar mão de tais medidas (Exposição de Motivos da Medida Provisória n.º 936/2020: “*espera-se contribuir para a diminuição de despesas obrigatórias e fixas das empresas nesse momento de redução drástica de faturamento em razão da abrupta retração do consumo e da emergência em saúde pública que afeta o mundo inteiro*”).

Essa constatação é fundamental, porque não há justificativa para que se permita que empresas cujos negócios não foram afetados pela pandemia se valham das medidas previstas na Medida Provisória n.º 936/2020 para suspender contratos de trabalho ou para reduzir salários. Permitir que empresas não impactadas negativamente pela pandemia se utilizem dos expedientes trazidos pela Medida Provisória n.º 936/2020 acarretaria sobrecarga desproporcional ao orçamento destinado para a preservação do emprego e da renda, colocando em risco a contemplação de empresas que realmente necessitam do socorro financeiro governamental neste momento.

Diante do exposto, o Procurador-Geral do Trabalho e a Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente reiteram os termos da Nota Técnica Conjunta PGT/COORDINFÂNCIA n.º 05/2020 e, ante a superveniência da Medida Provisória n.º 936/2020, manifestam-se da seguinte forma:

I – Deverá haver preferencialmente a interrupção das atividades laborais presenciais dos adolescentes (empregados e aprendizes), garantida a percepção da remuneração contratual, ante o princípio da proteção integral e a peculiar condição de pessoa em desenvolvimento.

II – Como medidas mitigadoras alternativas à interrupção do contrato de trabalho dos adolescentes (aprendizes e empregados), o/a empregador/a poderá:

a - Possibilitar o trabalho remoto ou teletrabalho, desde que compatível com a função, mediante o fornecimento, sem ônus para o empregado, de estrutura adequada (computador, *internet*, dentre outros) para a sua realização, bem como supervisão remota no desenvolvimento de suas atividades, observada ainda a jornada contratual;

b - Conceder férias, mesmo que não tenham sido previstas inicialmente no contrato, com a interrupção imediata das atividades práticas e teóricas e

comunicação à entidade qualificadora, caso em que deverá ser firmado termo aditivo ao contrato de aprendizagem, registrando-se que, sob nenhuma hipótese, poderá haver desconto financeiro correspondente à concessão das férias inicialmente não previstas no contrato;

c - Antecipar férias, mesmo que o empregado não tenha completado o período aquisitivo, hipótese em que deverão ser interrompidas as atividades teóricas e práticas, comunicando-se imediatamente à entidade qualificadora;

d - Conceder férias coletivas, com a interrupção imediata das atividades práticas e teóricas, comunicando-se imediatamente à entidade qualificadora;

III - A suspensão do contrato de trabalho conforme estabelece a Medida Provisória n.º 936/2020, no que tange aos adolescentes (empregados e aprendizes), é medida excepcional, haja vista os princípios constitucionais e legais protetivos já mencionados;

IV - Aos adolescentes somente se aplica a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário previstas na Medida Provisória n.º 936/2020 nas hipóteses de trabalho remoto ou teletrabalho:

a - Fica facultada, excepcionalmente, a redução de jornada para contemplar apenas a carga horária teórica do programa de aprendizagem, respeitados os percentuais previstos nas alíneas “a” a “c” do inciso III do art. 7º da Medida Provisória n.º 936/2020.

b - As entidades qualificadoras poderão, excepcionalmente, ministrar atividades teóricas de forma remota, independentemente de plataforma EAD previamente aprovada pelo Ministério da Economia, enquanto perdurar a proibição de aulas presenciais pelas autoridades competentes, desde que fornecida a estrutura adequada, pela empregadora, para a realização das aulas à distância (computador, *internet*, entre outros), além da supervisão necessária, certificando-se de que todos os aprendizes terão acesso ao conteúdo ministrado;

V - A suspensão do contrato de trabalho e a redução proporcional da jornada de trabalho e salário previstas na Medida Provisória n.º 936/2020 podem ser adotadas pela empresa para os aprendizes com mais de 18 anos, caso não seja possível a interrupção do contrato ou a adoção de medidas mitigadoras previstas no item II;

VI - Os contratos de aprendizagem não podem ser objeto de rescisão fora das hipóteses do art. 433 da CLT e do art. 13 da Instrução Normativa n.º 146/2018 da Secretaria de Inspeção do Trabalho – SIT;

VII - Além da garantia citada no item anterior, o aprendiz que for submetido às medidas de redução proporcional da jornada de trabalho e salário e/ou suspensão temporária do contrato de aprendizagem terá garantia provisória de emprego, nos termos do art. 10 Medida Provisória n.º 936/2020. Em tais hipóteses, o contrato de aprendizagem deverá ser prorrogado, mediante termo aditivo, sempre que alcançar seu termo final durante o período da garantia provisória;

VIII - A compensação de jornada por banco de horas é incompatível com a aprendizagem profissional, por força do art. 432 da CLT;

IX - É facultado aos empregadores celebrar termo aditivo aos contratos de aprendizagem, prorrogando-se 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 qualificadora;

X - 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 haver, todavia, a adoção de tais medidas após o usufruto do período de férias;

XI - Durante o período de suspensão do contrato de trabalho e/ou redução proporcional de jornada e salário é **obrigatória** a manutenção integral dos benefícios concedidos pelo empregador anteriores à redução ou à suspensão, tais como: vale refeição, plano de saúde, plano odontológico, cesta básica, entre outros;

XII - Serão nulos de pleno direito os atos praticados pelos empregadores com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos nas normas que regem as relações de trabalho, a exemplo da rescisão do contrato fora das hipóteses legais, simulação da redução de jornada e da suspensão de contrato, entre outros;

XIII - O Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, instituído pela Medida Provisória n.º 936/2020, não se aplica no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, aos órgãos da administração pública direta e indireta,

às empresas públicas e sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias, e aos organismos internacionais (art. 3º, parágrafo único, da CLT);

XIV - Observados os parâmetros acima, corrobora-se o disposto na Orientação expedida pela Fiscalização do Trabalho em 14/04/2020, no que for compatível com a presente Nota Técnica;

XV - O eventual descumprimento da legislação, orientações e notas técnicas poderá ser comunicado por intermédio dos canais de denúncia disponibilizados na página eletrônica do Ministério Público do Trabalho (www.mpt.mp.br).

Recomenda-se aos Coordenadores Regionais da Coordinfância a adoção das providências necessárias para ampla divulgação deste documento, especialmente nos Fóruns Estaduais de Aprendizagem e de Proteção do Adolescente Trabalhador.

A edição da presente Nota Técnica torna sem efeito a Nota Técnica Conjunta PGT/COORDINFÂNCIA/COORDIGUALDADE n.º 09/2020.

ALBERTO BASTOS BALAZEIRO
Procurador-Geral do Trabalho

ANA MARIA VILLA REAL F. RAMOS
Coordenadora Nacional Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente

LUCIANA MARQUES COUTINHO
Vice Coordenadora Nacional Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Assinatura/Certificação do documento **PGEA 003815.2020.00.900/5 Nota Técnica nº 000031.2020**

Signatário(a): **ALBERTO BASTOS BALAZEIRO**

Data e Hora: **26/04/2020 19:22:02**

Assinado com login e senha

Signatário(a): **ANA MARIA VILLA REAL FERREIRA RAMOS**

Data e Hora: **26/04/2020 19:57:01**

Assinado com login e senha

Signatário(a): **LUCIANA MARQUES COUTINHO**

Data e Hora: **26/04/2020 21:37:04**

Assinado com login e senha

Endereço para verificação do documento original: https://protocoloadministrativo.mpt.mp.br/processoEletronico/consultas/valida_assinatura.php?m=2&id=4675225&ca=E4XKZAAR8SY6G9VZ