

الإرشادات العامة للمتدربين وأصحاب العمل



1. إرشادات عامة بخصوص وباء كوفيد-19

- نُشر في 7 أغسطس 2020 ، الأمر رقم 18755 الذي يسمح ، بشكل استثنائي ، بتنفيذ الأنشطة النظرية والعملية لبرامج التعلم المهني ، على النحو المنصوص عليه في المادة 428 من المرسوم بقانون رقم 5452 ، لعام 1943 ، في وضع المسافة ، أثناء حالة الجائحة المعترف بها بالمرسوم التشريعي رقم 6 ، لعام 2020.
- وبالتالي ، يُسمح بأنشطة العمل عن بُعد (العمل عن بُعد) ، وتنص المادة 2 من الأمر رقم 18755 على المسؤولية المشتركة بين كيانات التدريب والشركات الممتثلة للحصة فيما يتعلق بتوافر المعدات التكنولوجية والبنية التحتية اللازمة. ومناسبة لأداء الأنشطة العملية والبعيدة التي يتم إجراؤها عن بعد.
- وتجدر الإشارة أيضاً إلى أن عودة الأنشطة الصيفية النظرية والعملية للمتدربين تعتمد ، على التوالي ، على الإنز باعادة الأنشطة التعليمية من قبل الكيانات الاتحادية والمبنى. القوانين المعيارية للدولة و / أو البلدية التي تسمح باستئناف الأنشطة الرئيسية للشركة.

- في حالة العودة إلى الأنشطة النظرية والممارسات وجهاً لوجه ، يجب مراعاة تدابير الوقاية من Covid-19 المنصوص عليها في الأمر المشترك رقم 20 المؤرخ 18 يونيو 2020. الكشف عن بروتوكولات الوقاية التي تشمل معايير النظافة الشخصية والبيئة ، والمسافة الاجتماعية ، وإجراءات التحديد المبكر ، وإبعاد الموظفين المشتبه في إصابتهم بـ Covid-19 ، من بين تدابير أخرى.

- يجب اتباع "الإرشادات العامة للعمال وأصحاب العمل بسبب جائحة Covid-19" ، التي أعدها أمانة تفتيش العمل (SIT) ، والواردة في الرابط <https://enit.trabalho.gov.br/covid-19-coronavirus>

2. العمالة وتدابير الحفاظ على الدخل

- من أجل الحفاظ على العمالة والدخل ، وضمان استمرارية العمل والأنشطة التجارية وتقليل الأثر الاجتماعي الناتج عن عواقب حالة الكوارث العامة وطوارئ الصحة العامة ، القانون 14.020 ، من 6 يوليو 2020 ، الذي ينص على دفع مخصصات التوظيف الطارئة والحفاظ على الدخل (BEm) ، في حالة التخفيض النسبي لساعات العمل والأجور والتعليق المؤقت لعقد العمل. يمكن اعتماد هذه التدابير من قبل.

اكتشف المزيد عن BEm هنا:

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



المتدربين ، كما هو منصوص عليه في المادة 15 من القانون 14.020 / 20: "تسري أحكام هذا القانون على عقود التلمذة الصناعية والعمل بدوام جزئي". كما يجب مراعاة المعايير والمبادئ التوجيهية القانونية لأمانة تفتيش العمل.

- يجب استخدام الاستراتيجيات التي تتبناها الشركات للحفاظ على وظائف المتدربين ودخولهم بطريقة لا تؤدي إلى تفاقم الظروف المعيشية لهؤلاء الأشخاص.

3. الاستقرار الناتج عن تعليق عقد العمل وخفض ساعات العمل

- الضمان المؤقت للعمل المنصوص عليه في المادة 10 من القانون 14.020 / 20 ، هو نظير لصاحب العمل الذي يتبنى تعليق عقد العمل أو تخفيض ساعات العمل والأجور. إذا انتهى عقد التلمذة الصناعية في سياق ضمان العمل المؤقت ، يلزم وجود فترة ملحق لتمديد عقد العمل. في هذه الحالة ، ليست هناك حاجة لمراعاة مهلة السنتين المحددة في عقد التدريب المهني الخاص.
- كفاية التقييم يحدث لأن عقد التلمذة الصناعية هو عقد عمل خاص ذو علاقة ثلاثية ، حيث يخضع المتدرب لتدريب فني مهني منهجي. وبالتالي ، فإن الخطوات النظرية والعملية تشكل العقد ، مما يجعل التوقيت مع استبدال الطبقات أمر ضروري للعقد.
- إذا لم يكن من الممكن تعديل التقييم أو استعادة الفصول ، يجب على كيان التدريب أن يرافق عقد المتدرب حتى مدته ، بعد الإضافة اللازمة لتحقيق فترة الاستقرار.
- من ناحية أخرى ، إذا لم يكن تمديد عقد التدريب المهني ناتجًا عن الاستقرار الوظيفي المنصوص عليه في القانون 14.020 / 20 ، يجب أن يحترم هذا التمديد الحد الزمني للعقد (سنتان) بالإضافة إلى الحد الأدنى لسن المتدرب (القاعدة العامة 14 سنة).