

# DIRECTIVES GÉNÉRALES À L'INTENTION DES APPRENTIS ET DE LEURS EMPLOYEURS



## 1. Grandes lignes directrices pour faire face à la pandémie de Covid-19

- Publié le 7 août 2020, l'Arrêté n° 18.755 autorise, à titre exceptionnel, l'exécution d'activités théoriques et pratiques de programmes d'apprentissage professionnel, comme prévu à l'Article 428 du Décret - Loi n° 5.452, de 1943, en mode à distance, pendant l'état de calamité publique reconnu par le Décret Législatif n° 6, de 2020.
- Ainsi, les activités de travail à distance (télétravail) sont autorisées, l'article 2 de l'Arrêté n°18.755 prévoit la responsabilité conjointe entre les entités de formation et les entreprises respectant le quota concernant la disponibilité des équipements technologiques et des infrastructures nécessaires et adéquates pour la réalisation d'activités pratiques effectuées à distance.
- Il convient également de noter que le retour des activités théoriques et pratiques des apprentis dépend, respectivement, de l'autorisation du retour des activités éducatives par les entités fédératives et de l'édition des actes normatifs du État et/ou Municipalité qui

libèrent la reprise des principales activités de l'Entreprise.

- En cas de retour aux activités théoriques et pratiques, il convient de respecter les mesures de prévention du Covid - 19 prévues dans l'Arrêté commun n° 20 du 18 juin 2020. Les annexes de l'arrêté prévoient la divulgation de protocoles de prévention comprenant des normes d'hygiène personnelle et environnementales, la distance sociale, des actions d'identification précoce et le retrait des employés soupçonnés de contagion par Covid-19, entre autres mesures.
- Les "Orientações Gerais aos Trabalhadores e Empregadores em Razão Da Pandemia da Covid-19", élaborées par la Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), contenues dans le lien <https://enit.trabalho.gov.br/covid-19-coronavirus> doivent être suivis.

## 2. Mesures visant à préserver l'emploi et les revenus

- Pour préserver l'emploi et les revenus, assurer la continuité des activités professionnelles et commerciales et réduire l'impact social résultant des conséquences de l'état de calamité publique et d'urgence de santé publique, la loi 14.020 du 6 juillet 2020 a été sanctionnée par le gouvernement fédéral, qui prévoit le paiement de la prestation d'urgence de préservation de l'emploi et des revenus (BEm), en cas de réduction proportionnelle des heures de travail et des salaires et de suspension temporaire du contrat de travail. **Ces mesures peuvent être adoptées par les**

Pour en savoir plus :

<https://www.gov.br/trabalho/pt-br/acao-informacao/acoes-programas/proteja/estrangeiro/francais/flyer-fr-1.pdf>

**apprentis conformément prévu dans l'article 15 de la Loi 14.020/20** : “Les dispositions de cette loi s'appliquent aux contrats d'apprentissage et de travail à temps partiel.” Les critères et directives juridiques de la Sous-secretariat à l'inspection du travail doivent également être respectés.



- Les stratégies adoptées par les entreprises pour maintenir l'emploi et les revenus des apprentis doit être utilisé de manière à ne pas aggraver les conditions de vie de ces personnes.

### 3. La stabilité générée par la suspension du contrat de travail et la réduction du temps de travail

- La garantie temporaire d'emploi prévue à l'Article 10 de la loi 14.020/20, est une contrepartie de l'employeur adoptant la suspension du contrat de travail ou la réduction du travail et du salaire. Si le contrat d'apprentissage prend fin dans le cadre de la garantie provisoire de l'emploi, une durée supplémentaire est requise pour la prolongation du contrat de travail. Dans ce cas, pas besoin de respecter le délai de deux ans du contrat d'apprentissage spécial.
- L'adaptation du calendrier se produit parce que le contrat d'apprentissage est un contrat de travail spécial avec une relation triangulaire, dans lequel l'apprenti est soumis à une formation technico- professionnelle méthodique. Ainsi, les étapes théoriques et pratiques composent le contrat, ce qui entraîne l'adéquation du calendrier avec le remplacement des classes, cela est indispensable pour le contrat.
- S'il n'est pas possible d'ajuster le calendrier ou de reprogrammer les cours, l'entité de formation doit accompagner le contrat de l'apprenti jusqu'à son expiration, après l'addition nécessaire pour respecter la période de stabilité.
- D'autre part, si l'extension du contrat d'apprentissage ne résulte pas de la stabilité de l'emploi prévues par la loi 14.020/20, cette extension doit respecter le délai du contrat (2 ans) ainsi que la limite d'âge de l'apprenti (règle générale 24 ans).