

O PROGRAMA DESCUBRA E A PROTEÇÃO DOS JOVENS APRENDIZES EM MOMENTO DE PANDEMIA

Samantha da Silva Hassen Borges*

As crianças e os jovens têm a garantia constitucional do princípio da proteção, insculpido no art. 227 da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), que estabelece como dever da família, da sociedade e do Estado assegurar a eles direitos de todas as ordens. Todavia, a realidade distancia-se do ideal normativo.

O trabalho infantil é um fato incontestável no Brasil. Dados do PNAD 2016 (IBGE, 2016) demonstram que cerca de 1,8 milhão de crianças e jovens entre 5 e 17 anos trabalham no país para garantia da própria sobrevivência e da sua família. Essa é uma realidade que nos marca faz muitos anos e ainda não teve uma mudança efetiva. O poema de Manuel Bandeira (1983), “Meninos carvoeiros”, obra de 100 anos atrás, já nos mostrava que existem muitas “crianças raquíticas” que se apresentam “como espantalhos desamparados” no trabalho em tenra idade, em uma “ingênua miséria”.

Decorrência da desigualdade, o trabalho em idade precoce é prejudicial à saúde, ao desenvolvimento físico e mental, com restrição ao acesso efetivo à escola e com a perda da experiência

* Juíza do Trabalho no TRT da 3ª Região. Vice-Gestora do Programa de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem no TRT da 3ª Região. Formada em Direito pela UFMG. Pós-Graduada em Direito do Trabalho pela Fundação Escola Superior do Ministério Público. Pós-Graduada em Direito do Trabalho pela PUC/SP. Mestre em Direito do Trabalho pela PUC/MG.

da infância, perpetuando, assim, o ciclo vicioso da miséria.

Tendo em vista essa circunstância, a legislação trabalhista instituiu o contrato de aprendizagem, cujo objetivo é propiciar aos jovens que, em razão da situação econômica, precisam trabalhar para manutenção da própria subsistência a possibilidade de o fazerem, mas com um foco voltado ao aprendizado.

Com o intuito de alcançar esse propósito, a normatividade relativa ao aprendiz possui diversas especificidades, de forma a diferenciá-lo dos demais contratos de emprego, havendo, por exemplo, dentro da jornada de trabalho, uma carga horária própria de teoria para qualificação profissional. Também, a legislação trabalhista, no § 1º do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT (BRASIL, 1943), estipula que a validade do contrato de aprendizagem pressupõe a matrícula e a frequência do aprendiz na escola (caso não concluído o ensino médio) e a inscrição em programa de aprendizagem com orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional. A relação nesse caso não é apenas bilateral, como ocorre nos demais contratos de emprego, pois há a ingerência necessária da entidade formadora (prioritariamente os Serviços Nacionais de Aprendizagem).

Ainda o Decreto n. 9.579/2018 (BRASIL, 2018), que regulamenta a referida forma de contratação, em seu art. 66, § 5º, estabelece como público prioritário os jovens que se encontrem em situação de vulnerabilidade, entre eles os egressos ou em cumprimento de medidas socioeducativas; cujas famílias sejam beneficiárias de programas de renda; jovens em situação de acolhimento institucional, egressos do trabalho infantil e que estudem em escolas públicas. Podem ser aprendizes jovens entre 14 e 24 anos, sendo que o foco desse contrato deve ser os que têm entre 14 e 18 anos, como estabelece o art. 53 do Decreto acima mencionado.

O contrato de aprendizagem, então, assegura ao jovem a possibilidade de manutenção da subsistência ao mesmo tempo em que lhe propicia a garantia da sua formação educacional, o que é imperioso para a verdadeira emancipação e para o exercício da cidadania.

A fim de viabilizar a efetiva contratação de aprendizes, a CLT, em seu art. 429, estabelece a obrigatoriedade de que as empresas, com exceção de microempresas e empresas de pequeno porte, contratem de 5 a 15% de trabalhadores como aprendizes, quota de aprendizagem, observando as funções que demandem formação profissional.

A necessidade de programas voltados aos jovens em nossa sociedade, com foco educacional, como ocorre com o contrato de aprendizagem, é demonstrada por Walter Ernesto Ude Marques, que afirma:

[...] torna-se necessário criar programas voltados para esse tipo de população, dentro de uma perspectiva crítica, onde educação e trabalho constituam elementos complementares que qualifiquem esses adolescentes para uma vida cidadã [...]. (MARQUES, 2001, p. 132-133).

Na esteira dessa proposta, considerando a importância da aprendizagem e a necessidade de atender a um público de extrema vulnerabilidade social com idade entre 14 e 21 anos, foi criado o “Descubra - Programa de Incentivo à Aprendizagem Profissional”, no estado de Minas Gerais.

O processo de formação do Programa teve início em 2018 com a união de integrantes da rede de proteção da criança e do adolescente em Belo Horizonte, com o intuito de que o contrato de aprendizagem fosse uma efetiva possibilidade para um grupo específico de jovens em situação de maior vulnerabilidade social, muitas vezes esquecidos pelo Poder Público e pela sociedade.

Ele tem como público prioritário jovens em cumprimento ou egressos de medidas socioeducativas, em situação de acolhimento institucional e aqueles que se encontrem no trabalho infantil. O objetivo é que esses jovens sejam contratados dentro da quota da aprendizagem legal das empresas e que tenham uma porta aberta que signifique para eles a oportunidade - para muitos, a primeira - de melhoria de condição de vida.

Seu lançamento ocorreu em 23 de agosto de 2019, na Faculdade de Direito da UFMG, contando com uma rede extensa de integrantes, que, inclusive, são signatários de um Termo de Cooperação Técnica. Entre eles, encontram-se o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, o Ministério Público do Trabalho, o Ministério Público Estadual, o Tribunal de Justiça, o Governo Federal (SRT/MG), o Estado de Minas Gerais e o Município de Belo Horizonte.

A contratação de jovens dentro do Programa foi iniciada no ramo da atividade econômica dos supermercados. A princípio, no primeiro semestre de 2019, 10 jovens em cumprimento de medidas socioeducativas foram admitidos por quatro supermercados de Belo Horizonte, tendo como entidade formadora o Senac- Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial. O número de contratações ampliou-se no decorrer do tempo, e também houve adesão de outros segmentos econômicos.

Um dos resultados iniciais positivos do Programa foi a sua própria denominação pela primeira turma de jovens contratados pelos supermercados, juntamente com a organização não governamental AIC - Associação Imagem Comunitária: “Descubra”. O nome proposto demonstra a importância do projeto.

Interessante verificar o conceito da palavra “descobrir”. O *Dicionário Priberam da Língua Portuguesa* informa: “achar o ignorado, o desconhecido ou oculto; manifestar, revelar, aclarar, clarear, romper (o sol) as nuvens”. (DICIONÁRIO, 2008-2013). Os significados do verbete indicam o grau de representatividade que o Programa tem na vida dos jovens, um contrato de trabalho que é uma possibilidade de descoberta tanto interna quanto externa, como forma, por exemplo, de ganho de visibilidade social e de inserção profissional.

Os jovens contratados por meio do Descubra têm os direitos trabalhistas assegurados em uma forma especial de contratação, cujo foco principal não é a atividade produtiva, mas, sim, a formação educacional, o que representa uma efetiva descoberta na vida de pessoas em situação de vulnerabilidade social.

O Programa acabou ainda por proporcionar a alguns jovens, inicialmente contratados como aprendizes, a continuidade no emprego, de forma indeterminada.

Todo esse rico processo de construção de possibilidades para jovens no mundo do trabalho e da educação tem sido ameaçado no ano de 2020 em razão da pandemia da Covid-19.

A situação atual de crise sanitária foi reconhecida pela Organização Mundial de Saúde - OMS -, que, em 11 de março de 2020, afirmou que a disseminação comunitária do novo coronavírus em todos os continentes caracteriza pandemia. O governo brasileiro reconheceu o estado de calamidade pública decorrente da pandemia do coronavírus no Brasil por meio do Decreto Legislativo n. 6, de 2020 (BRASIL, 2020a). Especificamente em Minas Gerais, em 12 de março de 2020, foi declarada situação de emergência por meio do Decreto n. 113 (MINAS GERAIS, 2020).

O cenário brasileiro é alarmante, e o Ministério da Saúde¹ apresenta dados referentes a 20 de maio de 2020, nos quais constam 291.579 casos confirmados da doença, com 18.859 mortes, estando o Brasil, até aquela data, no terceiro lugar mundial em número de contaminações.² Tudo isso sem considerar a grande possibilidade de subnotificação dos casos reais da doença, uma vez que não foram feitos testes em grande parte da população.

Como forma de guarita à coletividade para enfrentamento do coronavírus, a Lei n. 13.979, de 6 de fevereiro de 2020 (BRASIL, 2020b), estabeleceu medidas de emergência de saúde pública. Entre outras, foram estipulados o isolamento e a quarentena, como necessários para a contenção do avanço do vírus. Ainda como medida para frear a sua disseminação, houve, em diversas localidades, a restrição do exercício de atividades econômicas, com

¹ Disponível em: <https://covid.saude.gov.br/>. Acesso em: 21 maio 2020. (dados do Ministério da Saúde)

² Disponível em: https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/mundo/2020/05/21/interna_mundo,856821/mundo-passa-dos-5-milhoes-de-casos-de-covid-19-com-brasil-em-3-lugar.shtml. Acesso em: 21 maio 2020. (dados do *site* OMS)

exceção daquelas consideradas essenciais. Em Belo Horizonte, por exemplo, o Decreto n. 17.328, de 8 de abril de 2020 (BELO HORIZONTE, 2020), suspendeu a autorização para o exercício de diversas atividades comerciais, permitindo o exercício de, por exemplo, farmácias, óticas, supermercados, padarias, açougues, postos de combustível, agências bancárias, lotéricas. Todavia, para o funcionamento dessas empresas e para a prevenção da infecção viral, são também exigidas medidas como a restrição e o controle de clientes dentro dos estabelecimentos comerciais.

Todas essas determinações decorrentes do alto contágio do coronavírus afetaram diretamente as empresas e, conseqüentemente, os contratos de emprego, inclusive os de aprendizagem.

Uma, dentre as várias questões que surge, nesse âmbito, é relativa a quais seriam as obrigações e possibilidades normativas, nesse momento, em relação aos adolescentes que trabalham como aprendizes, o que inclui os que foram contratados por meio do Programa Descubra: a obrigação legal de as empresas cumprirem a quota de aprendizagem permanece neste momento, não tendo havido nenhuma restrição normativa nesse sentido.

Nesse ponto, necessário se faz esclarecer que as autoridades na área de saúde informam que são grupos de risco da doença coronavírus os idosos (prioritariamente) e as pessoas com outras doenças preexistentes, como diabete, asma e hipertensão. Apesar de não constar, expressamente, que as crianças e os adolescentes se enquadrem no grupo de risco da Covid-19, o contato de seres humanos em formação com o vírus pode, sim, afetar seu desenvolvimento.

A doença é nova, e parte dos seus efeitos danosos ainda não é conhecida, já havendo constatação de que crianças tenham sido afetadas por ela diretamente e de forma negativa. No Reino Unido, na França, na Itália e nos Estados Unidos, por exemplo, verificou-se que uma parcela das crianças infectadas pelo coronavírus tem adquirido uma doença multi-inflamatória rara, com sintomas como febre alta, erupções cutâneas, olhos

vermelhos, inchaço, vômito, diarreia, problemas cardíacos e de coagulação no sangue e dor generalizada. Os médicos constataram que a doença atinge também adolescentes.³ A OMS também está realizando estudos, dos quais consta a hipótese de que a síndrome inflamatória multissistêmica em crianças tem relação com a Covid-19.

A transmissão do coronavírus ocorre de uma pessoa para outra, pelo contato próximo, por meio de tosse, do espirro, do aperto de mão. Esses meios de contaminação são passíveis de se dar nas situações de trabalho dos jovens aprendizes e, porque trabalham, via de regra, em razão da necessidade para garantia da própria subsistência, não lhes é permitido evitá-los. Além disso, certo é que as condições econômicas e sociais desses trabalhadores levam a que o deslocamento ao trabalho seja feito normalmente em transporte público coletivo, em maior, assim, exposição e possibilidade de contágio.

Assim, o momento em que vivemos enquadra o jovem aprendiz no que afirma a Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, inciso XXXIII, o qual estabelece que é vedado o trabalho do menor de 18 anos em atividades noturnas, perigosas ou insalubres. Na mesma linha de proteção, o Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA (BRASIL, 1990a), em seu art. 67, proíbe o adolescente aprendiz do exercício de trabalho em locais que possam prejudicar sua formação e o seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social.

Mantém-se, ainda, em termos de medidas protetivas, uma maior atenção àqueles que possuem até 18 anos, em razão da condição peculiar de um ser humano ainda na fase de desenvolvimento. O Estatuto da Criança e do Adolescente trata da proteção integral voltada às crianças (até os 12 anos incompletos) e aos adolescentes (de 12 anos completos até os 18 anos de idade) em razão da necessidade de proteção especial, assegurada no art.

³ Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-52671627> e <https://exame.abril.com.br/ciencia/oms-pede-atencao-para-nova-inflamacao-misteriosa-em-criancas/>. Acesso em: 21 maio 2020.

227 da Constituição Federal de 1988. Entre essas medidas, o ECA, nos arts. 4º e 7º, estabelece como dever de todos, família, comunidade, sociedade e poder público, a efetivação do direito à saúde, com a garantia de políticas sociais públicas que permitam o desenvolvimento sadio e harmonioso.

Cumpra esclarecer que as empresas também têm o dever de proteção em relação aos jovens, pois a proteção integral dos seres humanos em formação é incumbência de todos. Ademais, as empresas têm a função social reconhecida pela Constituição Federal de 1988 como garantia fundamental (art. 5º, XXIII). A Lei n. 8.080/1990 (BRASIL, 1990b), por sua vez, que trata das questões inerentes à saúde como direito fundamental do ser humano, estabelece o dever do Estado de garantia da saúde com políticas e medidas voltadas à redução dos riscos de doenças, constando expressamente que essa obrigação é também das pessoas, da família, das empresas e da sociedade (art. 2º).

Considerando a possibilidade real de que o coronavírus atinja diretamente os adolescentes, prejudicando sua adequada formação, e observando a legislação brasileira de proteção integral, há obrigação normativa de afastamento dos jovens aprendizes até 18 anos do trabalho presencial. O adolescente, como ser humano em processo de formação, apresenta especificidades que tornam necessário seu afastamento total do trabalho presencial, inclusive naquelas atividades que, por serem consideradas essenciais, têm permissão legal para continuar em funcionamento.

Reforça essa conclusão o teor da Convenção n. 182 da Organização Internacional do Trabalho (2000), ratificada pelo Brasil desde o ano 2000, na qual consta que todo Estado-membro deve adotar medidas imediatas e eficazes que garantam a proibição das consideradas piores formas de trabalho infantil, incluindo entre elas os trabalhos que, “[...] por sua natureza ou pelas circunstâncias em que são executados, são suscetíveis de prejudicar a saúde, a segurança e a moral da criança”, situação em que se enquadra, como acima exposto, o labor com exposição ao coronavírus.

O Ministério Público do Trabalho manifestou-se, por meio da

Nota Técnica Conjunta 5/2020, sobre a necessidade desse afastamento do labor, nos seguintes termos:

[...] os empregadores que tenham em seus quadros empregados adolescentes, na faixa etária de 16 a 18 anos, devem promover o afastamento imediato do trabalho, sem prejuízo da remuneração integral, por aplicação analógica do art. 60, § 3º, da Lei n. 8.213/91, bem como ante o princípio da proteção integral e a peculiar condição de pessoa em desenvolvimento [...]. (BRASIL, 2020c).

Há também decisões judiciais nesse sentido, como a proferida em mandado de segurança (MSCiv 0000747-75.2020.5.09.0000) ajuizado pelo Ministério Público do Trabalho em face de uma decisão no processo ACPCiv 0000310-21.2020.5.09.065, que havia indeferido o pedido de tutela antecipada de interrupção da prestação de serviços presenciais pelos menores aprendizes em uma empresa. Na decisão, proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, datada de 9 de abril de 2020, de relatoria do Desembargador do Trabalho Dr. Marco Antônio Vianna Mansur, consta a necessidade de afastamento dos menores de 18 anos das atividades presenciais, mesmo em atividade econômica considerada essencial e em funcionamento, nos seguintes termos:

[...] O trabalho desenvolvido pelos aprendizes não pode ser qualificado como essencial para a empresa. Isso porque o contrato de aprendizagem é um contrato especial, no qual se assegura ao aprendiz “formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico” (art. 428 da CLT) e está intimamente ligado à frequência na escola, como regra. Não pode substituir a mão de obra comum do empregador. O ordenamento como um todo protege o menor e sua saúde (CF/88, ECA e CLT). Tendo em conta que o menor está em desenvolvimento e formação, a legislação o proibiu de trabalhar em atividades insalubres, perigosas, em horário considerado

noturno, etc. Chega ao ponto de autorizar que seus responsáveis solicitem o término do contrato para preservar sua saúde (art. 424 da CLT).

As aulas estão suspensas no Estado, o que também justifica a interrupção da atividade prática de aprendizagem dentro do supermercado, diante da complementariedade entre escola (teoria) e empresa (prática) [...].

A interrupção das atividades práticas dos menores aprendizes na litisconsorte, portanto, não se justifica apenas pela proteção deles, mas de toda a população. A rescisão do contrato de aprendizagem, nesse momento, configuraria dispensa discriminatória. Afinal, os atos praticados tanto pela Organização Mundial da Saúde, como pelos governos Federal e Estadual, por meio das normas e recomendações até agora emitidas, levam à conclusão, como já exposto, de que apenas as atividades essenciais, e dentro dessas os serviços essenciais, devem continuar funcionando. É consabido que no momento o mais adequado é o distanciamento social. Determinação que atende a esses pressupostos não pode ensejar o rompimento contratual. Os custos sociais do problema devem ser arcados por quem tem mais condições para isso. A dispensa do trabalho dos aprendizes menores de 18 anos, por certo, não representa grande desequilíbrio na atividade do impetrado. Este, em relação aos empresários que estão obrigados a interromper as suas atividades, está em posição privilegiada.

Por outro lado, há aprendizes também em trabalho administrativo. Para estes a empresa pode providenciar, se entender conveniente, e às suas expensas, o trabalho remoto [...]. (PARANÁ, 2020).

Em decorrência de a pandemia ter atingido diretamente o setor econômico, com fechamento provisório de parte das empresas e restrição de funcionamento em relação a outras, como já exposto, foi criada uma legislação de emergência especificamente para a regulamentação dos contratos de trabalho daquelas empresas que foram realmente afetadas. Essa normatização gera possibilidades,

observando a necessidade de afastamento do jovem aprendiz do trabalho presencial.

No que concerne aos aprendizes menores de 18 anos, uma das possibilidades da empresa seria o afastamento do trabalho, com o pagamento integral da remuneração pela empresa, nos termos da Lei n. 13.979/2020, que, em seu art. 3º, § 3º, expressamente estabelece que a falta ao trabalho, em razão das medidas decorrentes do coronavírus, é considerada como justificada. Nesse caso, haveria interrupção do contrato, que poderia alcançar tanto as atividades teóricas quanto as práticas, com pagamento do salário.

A legislação de emergência torna possível ao empregador ainda outras medidas em relação aos contratos de aprendizagem.

A Medida Provisória n. 927 (BRASIL, 2020d), datada de 22 de março de 2020, permite a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou a distância expressamente para os aprendizes, conforme art. 5º do dispositivo normativo. Essa forma de atuação é possível, desde que o empregador forneça e custeie todos os meios necessários para o seu exercício, inclusive os equipamentos de trabalho (como computador e internet), com observância das normas relativas à ergonomia. Além disso, as atividades realizadas, tanto teóricas quanto práticas, devem manter consonância com aquelas que integram o objeto inicial do contrato de aprendizagem, com o devido acompanhamento. Caso contrário, haveria desvio de função e um desvirtuamento dessa modalidade especial de contratação. Em relação às atividades teóricas, há necessidade de que a educação também seja realizada a distância pela entidade responsável por essa atribuição no contrato de aprendizagem.

A mesma medida provisória possibilita a antecipação das férias individuais e dos feriados e a concessão de férias coletivas, medidas essas que podem ser observadas em relação ao jovem aprendiz, pois significam o afastamento real das atividades presenciais, havendo, nesse caso, necessidade de comunicação à entidade formadora para que também não sejam ministradas atividades teóricas no período. Por outro lado, não é permitida a

adoção da medida especial relativa ao banco de horas, posto que o art. 432 da CLT estabelece que, em regra, a jornada do aprendiz é de seis horas diárias (podendo chegar a oito horas, caso o ensino fundamental esteja completo), vedando, expressamente, a compensação de jornada. Os dispositivos normativos devem ser interpretados de forma harmônica, observando a legislação especial e protetiva relativa ao jovem.

A Medida Provisória n. 936 (BRASIL, 2020e), datada de 1º de abril de 2020, a seu turno, dispõe sobre outras medidas trabalhistas complementares, estabelecendo expressamente, em seu art. 15, a aplicação das suas disposições ao contrato de aprendizagem.

A primeira delas é a redução proporcional da jornada de trabalho e do salário, nos percentuais, em regra, de 25%, 50% e 70% pelo período máximo de 90 dias, o que seria plausível em relação ao aprendiz. Como já mencionado, o cumprimento do horário de trabalho não pode ser feito de forma presencial para os que têm menos de 18 anos, devendo haver observância do que já foi relatado em relação ao teletrabalho. Há a alternativa de que, nesse período de redução, seja ministrada apenas a parte teórica a distância e que, no retorno das atividades presenciais, o jovem possa realizar a parte prática. Nesse caso, o aprendiz auferirá o benefício emergencial de preservação do emprego e da renda, a cargo da União, de forma proporcional à redução ocorrida, tendo por base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que teria direito.

Outra possibilidade é a suspensão temporária do contrato de trabalho pelo período máximo de 60 dias, o que também pode ser adotado pelo empregador nos casos de contrato de aprendizagem. Nesse período, o empregado faz jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador em decorrência do vínculo empregatício e auferirá o benefício emergencial de responsabilidade do ente público no importe, em regra, equivalente a 100% do valor mensal do seguro-desemprego a que teria direito. Durante o período de suspensão, não pode haver realização nem das atividades práticas, nem das teóricas.

Feita essa análise, necessário se faz examinar a providência normativa adotada pelas empresas que têm em seus quadros aprendizes menores de 18 anos provenientes do Programa Descubra.

O Ministério da Economia em Minas Gerais, antes Ministério do Trabalho, tem fiscalizado as empresas de forma a verificar quais medidas foram adotadas em relação aos aprendizes de um modelo geral (inclusive os jovens contratados pelo Descubra), tendo sido notificadas mais de 3.000 empresas, conforme informação da Auditora Fiscal do Trabalho em Minas Gerais, Dr^a Christiane Barros.

Necessário ressaltar que, até este momento, todos os aprendizes, no âmbito desse Programa, tiveram seus contratos de trabalho preservados, em atenção à legislação, em que as hipóteses de ruptura do contrato de aprendizagem são específicas, conforme art. 433 da CLT, ou seja, não pode haver a simples dispensa imotivada. Além disso, todos os menores de 18 anos foram efetivamente afastados do trabalho de forma presencial, atendendo à necessidade de proteção integral.

Um número muito grande de empresas optou pela licença remunerada, com afastamento dos aprendizes das atividades e manutenção do pagamento da remuneração contratada. Essa medida foi tomada, por exemplo, pelos supermercados, em um primeiro momento, antes da publicação das Medidas Provisórias n. 927 e n. 936, e alguns optaram por manter essa medida inicialmente adotada mesmo após a publicação e a entrada em vigor das medidas provisórias mencionadas.

Um segmento dos supermercados optou por, após a Medida Provisória n. 927, antecipar as férias individuais dos aprendizes e, após o retorno do período de férias, pela suspensão do contrato conforme Medida Provisória n. 936. Essa suspensão propicia ao aprendiz o afastamento do labor, e o padrão de contraprestação pode ser até superior ao auferido anteriormente, haja vista que, no contrato de aprendizagem, a remuneração é, normalmente, feita com base no salário mínimo hora (com jornada, em regra, de seis horas diárias), e o benefício especial é pago pelo governo tendo por base, pelo menos, um salário mínimo.

Assim, apesar de parte das empresas que aderiram ao Programa Descubra continuar em funcionamento, por integrarem o rol das atividades essenciais, os adolescentes, em contrato de aprendizado, foram retirados da atividade presencial.

O Programa Descubra tem, sem sombra de dúvida, um olhar para os jovens em situação de extrema vulnerabilidade social, o que é um compromisso de todos que o integram. O contrato de aprendizagem, por sua vez, possui um foco diferenciado em relação aos demais contratos de emprego, especificamente em razão da necessária parte teórica formativa educacional, que alcança, prioritariamente e inclusive por disposição normativa, jovens integrantes do grupo de vulnerabilidade. Assim, o Descubra possibilita aos jovens que são vítimas de um sistema social e econômico de descaso, em todos os seus aspectos, uma oportunidade, por meio do contrato de aprendizagem, uma efetiva descoberta. A concretização dos sonhos dos jovens das classes menos favorecidas, em um país extremamente desigual como o Brasil, torna-se possível quando os direitos são observados e quando se criam oportunidades reais de inserção, como o faz o Programa Descubra.

Nesse momento atual, muito difícil, de pandemia, o olhar daqueles que integram o Programa Descubra permanece o mesmo e, assim, os jovens têm tido o necessário afastamento das atividades presenciais garantido, em atenção à proteção integral que lhes é devida.

REFERÊNCIAS

BANDEIRA, Manuel. *Poesia completa e prosa*. Rio de Janeiro: Nova Aguilar, 1983.

BELO HORIZONTE. Decreto n. 17.328, de 8 de abril de 2020. Suspende por tempo indeterminado os Alvarás de Localização e Funcionamento e autorizações emitidos para todas as atividades comerciais e dá outras providências. *Diário Oficial do Município*, Belo Horizonte, ano XXVI, ed. 5992 - Extra, 8 abr. 2020.

BRASIL. Congresso Nacional. Decreto Legislativo n. 6, de 20 de março de 2020. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar n. 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem n. 93, de 18 de março de 2020. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 20 mar. 2020 - Edição extra C. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm. Acesso em: 28 maio 2020.

BRASIL. Congresso Nacional. Lei n. 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 16 jul. 1990 e retificado em 27 set. 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm. Acesso em: 28 maio 2020.

BRASIL. Congresso Nacional. Lei n. 8.080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 20 set. 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm. Acesso em: 28 maio 2020.

BRASIL. Congresso Nacional. Lei n. 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, ed. 27, seção 1, p. 1, 7 fev. 2020. Disponível em: <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-13.979-de-6-de-fevereiro-de-2020-242078735>. Acesso em: 28 maio 2020.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado Federal, Centro Gráfica, 1988.

BRASIL. Decreto n. 9.579, de 22 de novembro de 2018. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo federal que dispõem sobre a temática do lactente, da criança e do adolescente e do aprendiz, e sobre o Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente, o Fundo Nacional para a Criança e o Adolescente e os programas federais da criança e do adolescente, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 23 nov. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9579.htm. Acesso em: 28 maio 2020.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 9 ago. 1943, retificado pelo Decreto-Lei n. 6.353, de 1944, e retificado pelo Decreto-Lei n. 9.797, de 1946. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 28 maio 2020.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Nota Técnica Conjunta n. 5, de 18 de março de 2020. Disponível em: https://mcusercontent.com/bc6f90ad0ac1a6a45e625d139/files/5dfcbc83-7bbf-48a2-b834-264cc4821979/NOTA_TECNICA_adolescentes.pdf. Acesso em: 28 maio 2020.

BRASIL. Presidente da República. Medida Provisória n. 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n. 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19), e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, ed. 55-L, seção 1 - Extra, p. 1, 22 mar. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em: 28 maio 2020.

BRASIL. Presidente da República. Medida Provisória n. 936, de 1º de abril de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n. 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19), de que trata a Lei n. 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 1º abr. 2020 - Edição extra - Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 28 maio 2020.

DESCUBRA. In: *DICIONÁRIO* Priberam da Língua Portuguesa [em linha]. 2008-2013. Disponível em: <https://dicionario.priberam.org/descubra>. Acesso em: 4 jun. 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua. *Trabalho infantil 2016*. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101388_informativo.pdf. Acesso em: 28 maio 2020.

MARQUES, Walter Ernesto Ude. *Infâncias (pre)ocupadas: trabalho infantil, família e identidade*. Brasília: Editora Plano, 2001.

MINAS GERAIS. Assembleia Legislativa. Decreto com numeração especial n. 113, de 12 de março de 2020. Declara SITUAÇÃO DE EMERGÊNCIA em Saúde Pública no Estado em razão de surto de doença respiratória - 1.5.1.1.0 - Coronavírus e dispõe sobre as medidas para seu enfrentamento, previstas na Lei Federal n. 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. *Minas Gerais Diário do Executivo*, Belo Horizonte, p. 1 ,col. 2, 13 mar. 2020. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DNE&num=113&comp=&ano=2020>. Acesso em: 28 maio 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. *C182 - Convenção sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação. Convenção n. 182. 19 nov. 2000.* Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236696/lang-pt/index.htm. Acesso em: 28 maio 2020.

PARANÁ. Tribunal Regional Federal da 9ª Região. Justiça do Trabalho. Mandado de Segurança Cível n. 0000747-75.2020.5.09.0000. Relator: Desembargador do Trabalho Dr. Marco Antônio Vianna Mansur. Curitiba, 9 abr. 2020. Disponível em: www.trt9.jus.br. Acesso em: 31 maio 2020.