



O PROGRAMA DE APRENDIZAGEM COMO FACILITADOR DA INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Cynthia Maria Alencar de Carvalho¹

Resumo: As pessoas com deficiência compõem um grupo ao qual historicamente tem sido imposto um cruel processo de exclusão, sendo-lhes negada a igualdade de oportunidades em vários âmbitos: social, econômico e cultural. O estabelecimento de políticas afirmativas no sentido de inserir tais pessoas no mercado de trabalho constitui um avanço no sentido de possibilitar-lhes realizar um trabalho produtivo, desenvolver-se pessoalmente e integrar-se socialmente. Apesar de ser uma determinação legal, a contratação de pessoas com deficiência ainda enfrenta resistência por parte de muitos empregadores. Aponta-se, assim, a aprendizagem como instrumento que pode colaborar para efetiva inserção dessas pessoas no mercado de trabalho.

Palavras-Chaves: Pessoas com Deficiência; Mercado de Trabalho; Aprendizagem.

Abstract: People with disabilities make up a group that historically has been a cruel tax exclusion process, are denied equal opportunities in different fields: social, economic, cultural. The establishment of affirmative policies towards such people enter the labor market is an important advance in order to allow them to perform productive work, develop themselves personally and socially integrate. Despite being a legal determination, hiring people with disabilities still face resistance from many employers. Pointing up, thus learning as a tool that can contribute to the effective integration of people with disabilities in the labor market.

Keywords: People With Disabilities; Labor Market; Learning.

¹ Especialista. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). E-mail: carvalho_cynthia@hotmail.com



1. INTRODUÇÃO

A Constituição da República de 1988 estabelece em seu artigo 7º, XXXI, a *proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critério de admissão do trabalhador portador de deficiência*.

A discriminação no trabalho, portanto, pode se dar mesmo antes do início da relação laboral ou durante sua existência. Durante um processo seletivo, por exemplo, a discriminação pode se manifestar através de não contratação ou de colocação em cargo de nível inferior por se considerar o postulante à vaga incapaz de corresponder ao exercício de funções mais elevadas.

No curso da relação de emprego, a pessoa com deficiência² também está vulnerável a sofrer práticas discriminatórias, como ascensão profissional inviabilizada ou mesmo a extinção do contrato de trabalho.

Nesse sentido, Flávia Piovesan alerta para o fato de que:

A efetiva proteção do direito à inclusão social demanda não apenas políticas universalistas, mas específicas, endereçadas a grupos socialmente vulneráveis, enquanto vítimas preferenciais da pobreza. Isto é, o direito à inclusão social requer a universalidade e a indivisibilidade dos direitos humanos, acrescidas do valor da diversidade. (PIOVESAN, 2004, p. 15)

A inclusão social da pessoa com deficiência por meio do acesso ao trabalho foi reforçada com o advento da Lei nº 8.213/1991 (Mais conhecida como Lei de Cotas), que trata sobre planos de benefícios da Previdência Social.

O artigo 93 da referida lei determina que toda empresa que tiver mais de cem empregados deverá garantir, em favor de pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados³

² A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, adotada pela Organização das Nações Unidas em 2006, apresenta, em seu artigo 1º, o seguinte conceito: *peçoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas*.

³ Trata-se de pessoas que passaram por processo de reabilitação profissional, já que, nos termos do artigo 62 da Lei nº 8.213/1991, *o segurado em gozo de auxílio doença, insuscetível de recuperação para sua atividade habitual, deverá submeter-se a processo de reabilitação profissional para o exercício de outra atividade*.



pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), de 2% a 5% das vagas de seu quadro profissional.

Este percentual é definido de acordo com o seguinte critério: empresas com até duzentos empregados devem reservar 2% de suas vagas; aquelas que tiverem entre duzentos e um a quinhentos empregados, 3%; de quinhentos e um a mil empregados, 4%; e, de mil e um empregados em diante, a reserva de vagas para pessoas com deficiência ou profissionais reabilitados será de 5%.

Cabe destacar que a lei ora comentada proíbe, ainda, que o trabalhador com deficiência ou reabilitado seja dispensado sem contratação de um substituto em condições semelhantes.

O Decreto nº 3.298/1999 regulamentou a Política Nacional para a Integração das Pessoas com Deficiência. Referida norma estabelece os critérios técnicos para a caracterização da deficiência passível de enquadramento nas cotas para inclusão no mercado de trabalho, determinando, por exemplo, a acuidade visual que define a deficiência visual ou a variação de decibéis caracterizadores de uma deficiência auditiva.

Cabe destacar que o decreto também enuncia como princípios a igualdade de oportunidades no acesso a bens, serviços e direitos; bem como a atuação conjunta entre Poder Público e sociedade civil para a inclusão da pessoa com deficiência nos que diz respeito aos aspectos social, econômico e cultural.

Além disso, a Constituição Federal de 1988 estabelece que a ordem econômica tem por fim assegurar a todos uma existência digna. A Lei de Cotas, desse modo, deve ser vista com um mecanismo que busca somar esforços entre sociedade civil e Estado no sentido de assegurar a inclusão de uma parcela da população que historicamente teve negado o acesso à cidadania.

2. DESENVOLVIMENTO

De acordo com dados do Censo Demográfico 2010⁴ divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 24% da população brasileira possui algum tipo de deficiência.

⁴ Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Censo Demográfico 2010 – Características Gerais da População, Religião e Pessoas com Deficiência. Disponível em <ftp://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo_Demografico_2010/Caracteristicas_Gerais_Religiao_Deficiencia/tab1_4.pdf>. Acesso em 12/03/2013.



Desse percentual, entre aqueles que têm acima de quinze anos de idade, 61,1% não possuem qualquer grau de instrução ou cursaram apenas até o quinto ano incompleto. Ainda de acordo com dados do IBGE, 46,4% das pessoas com deficiência que possuem algum tipo de ocupação ganham até um salário mínimo ou não possuem nenhum rendimento.

A partir dos números apresentados, infere-se que a maioria das pessoas com deficiência apresenta baixos níveis de instrução e de renda. Os dados estatísticos reforçam a importância da existência de políticas públicas afirmativas que combatam a discriminação e o preconceito e contribuam para a superação das desigualdades, pois, como afirma Joaquim Barbosa Gomes:

[...] as ações afirmativas podem ser definidas como um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas ao combate à discriminação racial, de gênero e de origem nacional, bem como para corrigir os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego. (2001, p. 40)

A baixa qualificação profissional desse segmento da população consiste em mais um fator a dificultar a sua entrada no mercado de trabalho. E é este, segundo o Ministério do Trabalho e Emprego⁵, o argumento mais utilizado pelos empregadores na tentativa de justificar o descumprimento da Lei de Cotas.

Nesse contexto, a Política Nacional para a Integração da Pessoa com Deficiência estabelece o acesso à educação profissional como forma de oportunizar o acesso ao mercado de trabalho.

De acordo com a legislação, a participação de pessoas com deficiência em cursos de qualificação profissional não deve ser condicionada à sua escolaridade, mas à sua capacidade de aproveitamento do conteúdo ofertado.

Especificamente quanto aos programas de aprendizagem, objeto deste estudo, são as habilidades e competências relacionadas à específica profissionalização que permitem que se estabeleça escolaridade mínima; e tão somente para aqueles que apresentarem deficiência intelectual.

⁵ Ministério do Trabalho e Emprego. A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho. Disponível em < http://intranetmte/data/files/FF8080812DBD2DD4012DBD2FC485041C/fisctrab_deficiencia_defi12_07.pdf>. Acesso em 20/02/2013.



A aprendizagem é um instituto legal que visa à preparação para o desempenho de atividades profissionais. Tal preparação engloba atividades teóricas e práticas, sendo as primeiras desenvolvidas por uma instituição de ensino e as demais, em geral, realizadas nas empresas contratantes. Ressalte-se que a qualificação profissional, por lei, deve ser acessível a todos os tipos de deficiência, devendo as instituições adaptarem suas estruturas físicas e materiais pedagógicos.

A contratação de aprendizes é regulamentada pelo Decreto nº 5.598/2005, que estabelece a exigência de idade entre 14 e 24 anos, matrícula em curso de aprendizagem profissional e contrato de trabalho. De acordo com o artigo 428 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) anos e menor de 24 (vinte e quatro) anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

O contrato do aprendiz apresenta algumas peculiaridades com vistas a estimular a sua contratação pelos empregadores. Assim é que a remuneração é calculada com base no salário mínimo-hora, bem como a alíquota para o recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) também é diferenciada, sendo de 2% da remuneração, enquanto para os demais trabalhadores é de 8%.

Para pessoas com deficiência, não existe a previsão de idade máxima para que ocorra a contratação como aprendiz. Em ocorrendo tais contratações, acredita-se⁶ que seja possível ao trabalhador com deficiência adaptar-se ao local e às rotinas de trabalho e, em consequência, desenvolver-se profissionalmente.

⁶ Ministério do Trabalho e Emprego. Projeto Piloto de Incentivo à Aprendizagem das Pessoas com Deficiência. Disponível em http://intranetmte/data/files/FF8080812DBD2DD4012DBD2FCA090436/fiscatrab_projeto_aprendizagem2008.pdf. Acesso em 20/03/2013.



3. CONCLUSÃO

Reconhecido, portanto, o direito das pessoas com deficiência ao exercício de uma atividade laboral, bem como as restrições que as mesmas historicamente encontraram para inserir-se no mercado de trabalho, a legislação brasileira seguia a orientação das normas internacionais que consideram a discriminação com grave violação aos direitos humanos. Contudo, não basta declarar direitos se não houver uma preocupação em verificar que o seu cumprimento se efetive no cotidiano daqueles que são os destinatários da norma. Conforme Montal:

[...] o reconhecimento do direito à inclusão social da pessoa com deficiência, enquanto minoria vulnerável, como um direito inalienável, não é suficiente para assegurar que esses direitos sejam efetivamente implementados. É necessária a adoção pelo Poder Público de medidas adequadas para tornar realidade as normas contidas no imenso arcabouço normativo. (MONTAL, 2010, p. 171)

Desse modo, considerando a obrigatoriedade legal instituída pela Lei de Cotas e a alegada – e por vezes, comprovada – baixa qualificação profissional; torna-se interessante, tanto para o empregador como para o trabalhador que o primeiro vínculo empregatício estabelecido entre ambos realize na condição de aprendizagem.

Assim, uma futura contratação para o quadro permanente do contratante pode se dar não apenas para o cumprimento da legislação, mas pela adequação plena do trabalhador com deficiência à função desempenhada.

4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho Decente**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2010.

CARVALHO, Luciana Paula Vaz; PIOVESAN, Flávia (Coords.). **Direitos Humanos e Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010.

COSTA, Antônio Carlos Gomes da. **O Estatuto da Criança e do Adolescente e o Trabalho Infantil**. São Paulo: LTr, 1994.



DAL ROSSO, Sadi. **A Jornada de Trabalho na Sociedade: o castigo de Prometeu.** São Paulo: LTr, 1996.

GOMES, Joaquim Barbosa. **Ação Afirmativa e Princípio Constitucional da Igualdade: o direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA.** Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

MONTAL, Zélia Maria Cardoso. **O Trabalho como Direito Humano da Pessoa com Deficiência.** In: PIOVESAN, Flávia; VAZ DE CARVALHO, Luciana Paula (Coords.). Direitos Humanos e Direito do Trabalho. São Paulo: Atlas, 2010.

PIOVESAN, Flávia. **Pobreza como Violação dos Direitos Humanos.** In: Revista Brasileira de Direito Constitucional. São Paulo: ESDC, 2004.