

Aprendizado do Adolescente com Deficiência

Maria Aparecida Gugel[]*

15 de fevereiro de 2006

Legislações antidiscriminatórias provaram ser bem sucedidas para provocar mudanças de atitudes em relação a pessoas que têm deficiência. Contudo, a lei não é suficiente. Sem um forte compromisso de toda a sociedade, incluindo a participação ativa de pessoas com deficiência e suas organizações para defender seus direitos, a legislação permanece como uma concha vazia. Portanto, torna-se necessário educar o público para dar suporte às medidas legislativas, para aumentar a sua compreensão sobre os direitos e necessidades das pessoas com deficiência na sociedade e para combater preconceitos e estigmas que ainda existem nos dias de hoje. (DECLARAÇÃO DE MADRI. Entre amigos – Rede de informação sobre deficiência. São Paulo. Disponível em: <http://www.entreamigos.com.br/noticias/declaracao.php>

I - NOVA ORDEM CONSTITUCIONAL E LEGAL PARA A APRENDIZAGEM

A Constituição da República promulgada em 5/10/88 trouxe um novo modelo sobre o tratamento a ser dispensado às crianças e aos adolescentes no Brasil. Adota a doutrina da proteção integral ou seja, atribui-lhes a condição de cidadãos plenos, sujeitos de direitos e obrigações, a quem o Estado, a família e a sociedade devem atender prioritariamente.

".. é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, .."

Consta do artigo 227 que "é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão". Segue-lhe o artigo 4º do Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA, reafirmando o princípio da proteção integral e, ao mesmo tempo, impondo aos responsáveis a obrigação de efetivação desses direitos.

Atende-se com isso, compromisso assumido internacionalmente quando da ratificação da Convenção sobre os Direitos da Criança, Decreto nº 99.710, de 21/11/90:

Artigo 3 - Todas as ações relativas às crianças, levadas a efeito por autoridades administrativas ou órgãos legislativos, devem considerar, primordialmente, o interesse maior da criança.

A profissionalização dos adolescentes, pela nova ordem conceitual e legal assume a ordem de direito devendo, portanto, estar inserido e implementado no âmbito da política educacional e, desta forma propiciar a aprendizagem que, em decorrência direta do comando constitucional, impõe-se como direito prioritário nas relações de trabalho:

Estatuto da Criança e do Adolescente, ECA

Art. 60 É proibido qualquer trabalho a menores de 14 (quatorze) anos de idade, salvo na condição de aprendiz.

Art. 62 Considera-se aprendizagem a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor.

A ordem constitucional determina que o adolescente ao ingressar no mundo do trabalho tem direito à proteção especial. Esta abrange a idade mínima de quatorze anos para admissão ao trabalho, na condição de aprendiz, sendo proibido o trabalho noturno, perigoso e insalubre; a garantia dos direitos previdenciários e trabalhistas e a garantia de acesso do trabalhador adolescente à escola (227 § 3º).

A proteção especial comandada pela Constituição da República está reproduzida na lei da aprendizagem nº 10.097, 19/12/2000, com a alteração da Lei nº 11.180, de 23/9/2005, que traz novos parâmetros para a Consolidação das Leis do Trabalho, especificamente em relação aos artigos 428 a 433:

Art. 428. 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) 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.

A aprendizagem, embora com previsão desde 1943 na Consolidação das Leis do Trabalho, vinha sendo tratada com descuidada atenção e importância: pelo legislador que deixou por longo tempo de atualizar as normas legais específicas frente ao mercado de trabalho em constante modificação; pelos atores diretos, empregador e sistema de serviços autônomo ou Serviços Nacionais de Aprendizagem – SANAI, SENAC, SENAR, SENAT, SESCOOP; e, pelos órgãos responsáveis pela fiscalização. A desatenção ao aprendiz com deficiência era mais evidente! Referida norma, lembre-se, se dirigia para os “menores” a partir dos doze anos, exigindo que o aprendiz, “com aptidão física e mental”, tivesse concluído o “ensino primário”, não sofresse de “moléstia contagiosa” e fosse “vacinado contra a varíola”, observada uma reserva para o setor industrial no qual se beneficiavam os filhos, inclusive os órfãos, e irmãos dos já empregados da empresa (Artigos 430 e 431 da CLT, anteriores à lei da aprendizagem).

A partir de 1990, por exigência do Estatuto da Criança e do Adolescente, a concepção de aprendizagem passa então por uma nova roupagem, consolidada em 19 de dezembro de 2000 na já referida Lei nº 10.097, que trouxe alterações para os vetustos artigos 403 a 431 da CLT.

A Emenda Constitucional nº 20 de 1998 veio fixar a idade mínima para o trabalho em 16 anos, permitindo a profissionalização por meio da aprendizagem a partir dos 14 anos, demonstrando a relevância do comando constitucional que trata a profissionalização como direito.

Observe-se que o art. 429, da CLT, introduzido pela Lei nº 10.097, contém comando expresso que obriga e se destina a todos os estabelecimentos de todos os setores produtivos, a empregar (contratar) e matricular aprendizes em atividades cujas funções demandem profissionalização. Portanto, desde dezembro de 2000, todos os estabelecimentos devem contratar aprendizes, cujo número é aferido na razão variável de 5% a 15% do número dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento e em funções que permitam a formação profissional:

Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

§ 1º-A O limite fixado neste artigo não se aplica quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, que tenha por objetivo a educação profissional.

As “funções que demandem formação profissional”, além de serem compatíveis com o desenvolvimento físico, moral e psicológico do aprendiz, devem propiciar efetiva profissionalização ou seja, possibilitar ao adolescente aprendiz adquirir habilidades específicas, bem como adquirir conhecimentos teóricos e técnicos exigidos para o exercício da atividade. Tais “funções” devem estar inseridas na definição da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) e, serem atuais de forma a atenderem as exigências e a dinâmica do mercado de trabalho.

II- ADOLESCENTE COM DEFICIÊNCIA APRENDIZ

Para o adolescente com deficiência que detém os mesmos direitos de todos em decorrência do princípio da proteção integral, o Estado deve exercer seu poder promocional, com a participação de entidades não-governamentais (ou sem fins lucrativos, conforme consta da lei de aprendizagem), na criação de programas que visem integrá-lo socialmente, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos (227, II, da Constituição).

O princípio da proteção integral atrelado ao comando promocional do Estado na criação de programas de integração assume dimensões importantes no mundo do trabalho, gerando condições favoráveis para os adolescentes com deficiência, com indiscutível e efetiva inclusão social. Destacam-se algumas:

1. Ao exigir “matrícula e frequência do aprendiz à escola” (428, § 1º, CLT) impõe ao Estado proporcionar o amplo acesso à educação (de qualidade), preferencialmente na rede regular de ensino, conforme previsão do art. 208, III, da Constituição.

2. O fenômeno da ação recíproca ou interação se manifestará pois o adolescente com deficiência interagirá com o ambiente escolar, professores e alunos. No ambiente de trabalho interagirá com os trabalhadores da empresa e outros adolescentes aprendizes com ou sem deficiência, de maneira a formar futuras gerações voltadas para a inclusão social.

3. Exercendo o direito à profissionalização visando adquirir habilidades e competências, o adolescente com deficiência aprendiz terá condições reais de atender ao pressuposto indispensável de um futuro contrato de trabalho que é estar qualificado para a atividade a ser exercida.

4. Poder concorrer às vagas de trabalho em reais condições de igualdade, atingindo o ideal do fundamento da ordem econômica da "busca do pleno emprego" (art. 170, VIII, Constituição).

5. Dar efetividade à ação afirmativa da reserva de postos de trabalho para pessoa com deficiência, prevista no artigo 93, da Lei nº 8.213/91, resultado prático do direito de ser igual (5º, *caput*).

Esse feixe de garantias constitucionais (proteção integral, profissionalização, direito à educação, direito à igualdade), no entanto, perdem força se não forem bem assimiladas pela sociedade e compreendidas sobretudo no núcleo familiar do jovem adolescente. Cabe à família do adolescente com deficiência trazê-lo para o convívio social, quebrando inicialmente suas próprias barreiras e preconceitos de que a deficiência gera incapacidade para a vida e trabalho. O relato da Professora Maria Helena Alcântara de Oliveira, especialista na área da deficiência mental, melhor ilustra a questão que pode ser aplicada a todas as áreas da deficiência (física, auditiva, visual, mental e múltipla):

A família também ter sido identificada como um importante canal para o desenvolvimento e a aprendizagem da pessoa com deficiência mental e múltipla. Entretanto, muitas famílias ainda impedem o desenvolvimento adequado da pessoa com deficiência por não acreditar em suas potencialidades, ou ainda por serem tomadas pelo receio de expô-las socialmente (2003, p. 158).

Outra vantagem do princípio da proteção integral que deve ser apropriada é a previsão da participação da sociedade civil organizada nos Conselhos de Direitos em âmbito nacional, estadual e municipal que detenham a atribuição da concepção de políticas públicas que garantam o acesso à educação e à profissionalização do jovem com deficiência.

Aos setores organizados da sociedade, sindicatos patronais e profissionais cabem exigir a implementação da aprendizagem de maneira que a formação técnico-profissional, colabore para a qualificação profissional de futuros trabalhadores com deficiência. Essa providência mitigará a atual e cruel realidade de não se encontrar trabalhador preparado e qualificado para as funções reservadas nas empresas que decorrem da ação afirmativa, da Lei nº 8.213/91.

Percebe-se com esses argumentos como são fortes as expectativas em relação à aprendizagem pois, permite completar a preparação de futuros profissionais com deficiência.

III – CRITÉRIO DE IDADE PARA O ADOLESCENTE COM DEFICIÊNCIA APRENDIZ

A lei da aprendizagem foi recentemente alterada na Medida Provisória nº 251/2005, aprovada pela Lei nº 11.180/2005 (que dispõe sobre o projeto escola de fábrica, programa universidade para todos - PROUNI e programa de educação tutorial - PET), no que diz respeito ao limite máximo de idade dos aprendizes que passou de dezoito (18) para vinte e quatro (24) anos de idade, sendo que para o aprendiz com deficiência este limite máximo não se aplica:

Art. 428. 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) 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.

...

§ 5º A idade máxima prevista no caput deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência.

Trata-se de exceção nova e hoje útil para os aprendizes com deficiência. A exigência de ruptura do contrato de aprendizagem (art. 433, CLT), em razão da idade máxima de 24 anos, deixa de ser aplicado aos aprendizes com deficiência. Trata-se de medida visionária, mostrando que o legislador conhece a realidade e o número de jovens com deficiência que podem ultrapassar cronologicamente o limite máximo de idade, em vista de vários fatores. O mais forte deles está ligado à falta de acesso à educação regular ou à tardia escolarização das pessoas com deficiência, fato que contribui para consolidar a sua exclusão social. Portanto, excepcionar o critério da idade cronológica atende ao princípio do direito à igualdade instituído no art. 5º, *caput*, da Constituição.

IV- HABILIDADES DO APRENDIZ COM DEFICIÊNCIA MENTAL

Art. 428

...

§ 6º Para os fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz portador de deficiência mental deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização.

Outra previsão da lei condizente com a realidade é tornar desnecessária a comprovação da escolaridade do aprendiz com deficiência mental. Para esses casos devem ser consideradas as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização.

Especialistas da área de educação e profissionalização de pessoas com deficiência mental afirmam que o tempo para a pessoa com deficiência mental deve ser “flexível e adaptável”, de forma a

“se trabalhar por área de conhecimento ou por ciclo, abandonando a concepção fragmentada de conhecimento, valorizando áreas de facilidade do aluno e possibilitando um apoio maior nas áreas de dificuldade. O aluno não é reprovado no ano letivo e tem a possibilidade de cursar as disciplinas de acordo com seu ritmo de aprendizagem” (MARTINS e SARRES, 2003, p.175).

Sobre as habilidades apontam as

“habilidades básicas (identificação de placas, utilização do sistema bancário, identificação dos documentos essenciais ao cidadão, entre outros) e das habilidades de gestão (saber trabalhar em equipe, apontar soluções para problemas apresentados, iniciativa profissional, participação nas discussões, autonomia, etc). Essas são as questões temáticas que norteiam os temas geradores capazes de fomentar um ambiente de aprendizagem com ênfase no potencial de desenvolvimento de cada um e valorizar suas vivências, necessidades e interesses” (MARTINS e SARRES, 2003, p.175).

V – O CONTRATO ESPECIAL DE APRENDIZAGEM

A aprendizagem poderá ser a motriz para um futuro digno de jovens adolescentes. Implementada de forma adequada e seguindo as balizas definidas na Lei nº 10.097/2000 e alterações subsequentes, propiciará ao adolescente com deficiência formação própria, permitindo avançar na inclusão social por meio do trabalho.

Exige a formalidade de um contrato de trabalho que, por sua natureza intrínseca, é especial, devendo ser escrito e firmado entre empregador e aprendiz. O prazo de vigência do contrato é determinado, não podendo ser estipulado por mais de dois anos (428, § 3º, CLT). A duração do contrato deve estar atrelada à organização do programa de aprendizagem, com conteúdos teóricos e práticos que se complementem e guardem, necessariamente, nexos com a função, objeto da formação profissional.

O empregador compromete-se legalmente a assegurar ao maior de 14 anos e menor de 24 anos, inscrito em programa de aprendizagem, a formação técnico-profissional metódica. Esta se caracteriza pelo conjunto de atividades teóricas e práticas, organizadas em tarefas de complexidade progressiva, desenvolvidas no próprio ambiente de trabalho (art. 428, § 4º, CLT).

São requisitos essenciais para a validade do contrato de aprendizagem:

deve ser ajustado por escrito (428, caput, CLT);

com prazo determinado, não superior a dois anos (428, § 3º, CLT);

o aprendiz deve estar inscrito em programa de aprendizagem do Sistema Nacional de Aprendizagem, de escolas técnicas de educação ou entidades sem fins lucrativos (428, caput, § 1º; 430, I e II, CLT);

deve ser anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social (428, § 1º, CLT);

o aprendiz deve comprovar a matrícula e frequência escola, do ensino fundamental e obrigatório (428, § 1º, CLT);

aliquota de depósito de 2% ao FGTS (15, § 7º, Lei nº 8.036, de 11/5/90);

deve ser ajustado o pagamento de salário mínimo hora, salvo condição mais favorável (428, § 2º, CLT);

o tempo de jornada diária não poderá ser superior a seis horas, sendo expressamente vedada a prorrogação e a compensação de jornada (432, CLT);

a jornada somente poderá ser de oito horas diárias, incluídas as atividades teóricas e práticas, se o aprendiz completou o ensino fundamental (432, § 1º, CLT).

a conclusão do curso de aprendizagem e comprovado aproveitamento, dá direito a certificado de qualificação profissional.

A concessão das férias deve obedecer à regra geral constante da CLT e serem concedidas ao aprendiz de uma só vez (134, § 2º, CLT), coincidentes com uma das férias escolares (136, §2º, CLT). Devem ser seguidas as demais disposições para o contrato individual de trabalho formal tais como, repouso semanal remunerado (Lei ° 605/49), décimo terceiro salário , aviso prévio (487, CLT).

Estão vedadas a prorrogação e a compensação de jornada de trabalho (432, CLT), não se aplicando ao contrato de aprendizagem as ressalvas do artigo 413, CLT, em vista do caráter especial do contrato. Portanto, sob qualquer título, não poderá existir acréscimo de mais duas horas negociado mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho ou decorrente de força maior.

O contrato especial de aprendizagem segue igualmente a disposição geral da CLT de proteção ao trabalho de adolescentes, sendo terminantemente proibida em obediência à Convenção nº 182 e Recomendação nº 190, da Organização Internacional do Trabalho:

a jornada em horário noturno, assim considerado entre 22:00 horas de um dia e, as 5:00 horas do dia seguinte (404, CLT);

que as atividades de aprendizagem sejam exercidas em ambientes insalubres, perigosos e ofensivos à moral do adolescente ou que venham a comprometer seu desenvolvimento psíquico e físico (Convenção 182/OIT);

as atividades penosas que exijam tarefas extenuantes (Convenção 182/OIT);

as atividades em locais de difícil acesso e não servidos por transporte público em horários compatíveis com a jornada de trabalho, exceto se fornecido transporte público gratuito pelo empregador.

As atividades consideradas moralmente prejudiciais são aquelas realizadas nas ruas (comércio ambulante, venda de jornais, por exemplo) pois expõem o adolescente a um ambiente externo incontrollável; cassinos, boates, venda de bebidas alcoólicas e estabelecimentos análogos; cinemas, teatros, circos (405, CLT). Para as atividades consideradas perigosas e insalubres para o menor de 18 anos o Ministério do Trabalho e Emprego editou a Portaria nº 20 de 13/9/2001, relacionando-as no Anexo I. O quadro serve de base para as funções que não se enquadram na aprendizagem.

VI – COTA APRENDIZAGEM. EMPRESAS. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA E INDIRETA

Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a 5% (cinco por cento), no mínimo, e 15% (quinze por cento), no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

Entende-se ser possível a cumulação de cotas de aprendizagem e de postos de trabalho pois a medida estimularia a valorização de trabalhadores com deficiência e sua permanência no mercado de trabalho. A aprendizagem, por meio da contratação direta de aprendiz com deficiência e empregador, atendendo a forma peculiar de inserção metódica no trabalho, consolidada em um contrato de trabalho de natureza especial, poderia atender a triplo propósito: direito à profissionalização do adolescente com deficiência; cumprimento da cota obrigatória de aprendizes; cumprimento da reserva de postos de trabalho. Tratando-se de contratos de trabalho, a empresa teria a possibilidade de acompanhar a preparação do aprendiz, futuro profissional, mantendo-o em seus quadros após o termo da aprendizagem eis que já o contava para a vaga reservada da Lei nº 8.213/91, sem a quebra das relações contratuais, dando efetividade às normas. Obviamente que precauções deveriam ser tomadas pelos órgãos de fiscalização para evitar fraudes, sobretudo em decorrência da alíquota de 2% para o recolhimento do FGTS e do prazo temporal de validade do contrato de aprendizagem não superior a dois anos.

No entanto, este não é o entendimento do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho e Emprego que, em atuação integrada, ao fiscalizar afastam a possibilidade de cumulação de cotas aprendizagem e de postos de trabalho, em vista do caráter diverso das mesmas. A aprendizagem destina-se exclusivamente à formação profissional do aprendiz, enquanto que a reserva de postos de trabalho da Lei nº 8.213/91 atende ao trabalhador qualificado, obedecidas as regras do mercado de trabalho.

Assim, para a aferição da cota-aprendizagem devem ser seguidos os parâmetros traçados pela fiscalização do trabalho constante da Instrução Normativa nº 26, de 20/12/2001. O cálculo do número de aprendizes a serem contratados terá por base o total de trabalhadores existentes em cada estabelecimento, para as funções que demandem formação profissional.

A instrução normativa baliza os interessados ao excluir aquelas funções que comprometam a formação moral do adolescente; haja presunção de insalubridade ou periculosidade que não possa ser minimizada ou alterada; que exijam habilitação profissional de nível técnico ou superior; que requeiram licença ou autorização vedadas para menores de dezoito anos; em que o objeto do contrato de trabalho tiver prazo determinado e o seu tempo de duração dependa da sazonalidade da atividade econômica; cargos de direção, de gerência ou de confiança, nos termos do inciso II e do parágrafo único do art. 62 da CLT; prestadas sob o regime de trabalho temporário na forma da Lei nº 6.019/73.

A Administração Pública Indireta abarca as empresas de economia mista e empresas públicas, ou simplesmente chamadas de empresas estatais, que explorem atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços. Por aplicação do artigo 173, §1º, da Constituição da República estão sujeitas ao regime jurídico das empresas privadas quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários. Ora, se estão obrigadas ao cumprimento dos direitos trabalhistas, também estão obrigadas à cota-aprendizagem.

Peculiaridade importante em relação às empresas estatais é o fato de que para o provimento dos seus empregos públicos estão obrigadas, por comando constitucional (37, II), ao concurso

público. A formalização da relação de trabalho ocorre por meio do contrato de trabalho, com a anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social. Esse fator, segundo alguns, implicaria afirmar que as empresas estatais não poderiam contratar diretamente aprendizes pois não se vislumbra a hipótese de concurso público para aprendizes.

No entanto, ao se tratar da aprendizagem está-se diante de um contrato de natureza especial, com vigência temporal de no máximo dois anos e com o objetivo específico da profissionalização do aprendiz em funções que demande tal profissionalização. Assim, defende-se ser possível às empresas estatais a contratação direta do aprendiz, por meio de programa e dotação orçamentária específicos, pois a aprendizagem não se destina ao provimento de emprego público. A hipótese está em harmonia com o direito constitucional de profissionalização do adolescente (art. 227) que se irradia nos princípios que geram a atividade econômica, dentre eles a busca do pleno emprego (170, VIII). Lembre-se que o inciso II, §1º, do art. 227 da Constituição, determina ao Estado (e suas empresas estatais que explorem diretamente atividade econômica, art. 173) a promoção de programas de atendimento integral ao adolescente, meio próprio para a administração pública indireta implementar a aprendizagem e o aprendiz contratado diretamente.

Além da contratação direta, as empresas estatais poderão implementar a aprendizagem por meio de convênios firmados com entidades sem fins lucrativos, conforme a previsão dos artigos 430, II, e 431, da CLT.

O mesmo raciocínio se aplica à Administração Pública Direta, no âmbito da União, Estados e Municípios, Autarquias e Fundações Públicas que também poderão implementar diretamente a aprendizagem em funções que efetivamente demandem profissionalização ou conveniá-la com entidade sem fins lucrativos.

VII - APRENDIZAGEM POR INSTITUIÇÕES SEM FINS LUCRATIVOS

A lei da aprendizagem (430, I e II, CLT) reconhece que o sistema nacional de aprendizagem, por inexistência de cursos ou vagas suficientes, poderá não atender à demanda do mercado e, desta forma, abre a possibilidade de a aprendizagem ser suprida por outras entidades qualificadas em formação profissional: as escolas técnicas de educação e as entidades sem fins lucrativos, cujo objetivo seja a assistência ao adolescente e a educação profissional.

Abrir o espaço da aprendizagem para as entidades sem fins lucrativos que cuidam da educação profissional também está condizente com a prática pela constatação de que o Estado não se ocupa amplamente da educação e profissionalização da pessoa com deficiência. A realidade mostra que são as instituições sem fins lucrativos voltadas para o atendimento de pessoas com deficiência, e as especificidades de cada deficiência, que tratam da formação do jovem com deficiência. Portanto, é legítima a permissão de atuação deste segmento.

O objetivo das entidades sem fins lucrativos, que deve constar expressamente de seus estatutos, exigido é claro: a assistência ao adolescente e à educação profissional. Além disso, as entidades sem fins lucrativos deverão estar registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (430, II, CLT; 91, ECA e Resolução nº 74/01, CONANDA), com instalações físicas adequadas atendendo às normas de habitação, higiene, saúde e segurança. Como requisito essencial para a aprendizagem, as entidades deverão contar com estrutura adequada para o desenvolvimento do programa, mantendo a qualidade do ensino, o acompanhamento e a avaliação dos resultados (430, § 1º, CLT).

Para a hipótese de as entidades sem fins lucrativos prestarem o serviço da aprendizagem, o limite da cota do número de aprendizes não se restringe àquela prevista na lei, ou seja de 5% a 15%. Portanto, as turmas de aprendizes poderão ser maiores ou menores, dependendo do caso, valendo todos os requisitos essenciais para a validade do contrato de aprendizagem.

A empresa que optar lançar mão da aprendizagem por meio de entidades sem fins lucrativos poderá fazê-lo, desincumbindo-se com isso de todos os encargos decorrentes da relação do contrato. Nesse caso, não gerará vínculo de emprego com as empresas que a lei de aprendizagem

nomina de “tomadoras de serviços” (431, CLT). A empresa tomadora de serviços deverá estabelecer convênio com a entidade sem fins lucrativos prevendo recursos financeiros suficientes destinados à manutenção dos contratos de aprendizagem que, dentre outras previsões, devem garantir o pagamento da remuneração de um salário mínimo por adolescente aprendiz e demais verbas decorrentes do contrato de trabalho (13º salário, férias), os encargos sociais e previdenciários (2% para o FGTS e INSS), além de vale-transporte e vale-alimentação.

É dever da empresa tomadora de serviços estar atenta e fiscalizar o cumprimento do convênio com a entidade sem fins lucrativos. É sempre salutar que a empresa estabeleça rotina de aferição do efetivo pagamento das verbas destinadas aos adolescentes aprendizes contratados pelas entidades sem fins lucrativos, auxiliando, com isso, aos órgãos de fiscalização.

A entidade sem fins lucrativos por sua vez, terá autonomia para estabelecer o conteúdo do programa de aprendizagem, observadas as funções passíveis de formação técnico-profissional (428, § 4º, CLT). Na execução do programa de aprendizagem poderá contar com a cooperação de outras instituições públicas ou privadas (Portaria nº 702/01). Cabe-lhe, ainda, promover sistemático acompanhamento das atividades no ambiente de trabalho, o que deve ser permitido pela empresa tomadora de serviços.

A previsão do § 3º, do artigo 430, CLT de que “o Ministério do Trabalho e Emprego fixará normas para avaliação da competência” das entidades sem fins lucrativos está consubstanciada na Portaria nº 702, de 18/12/01. Portanto, as entidades assistências e educacionais sem fins lucrativos que se proponham a desenvolver programas de aprendizagem deverão executá-lo com atenção às regras estabelecidas na portaria.

O programa de aprendizagem para o desenvolvimento de ações de educação profissional deve identificar os aprendizes que em número definido participarão do curso. A entidade sem fins lucrativos, visando justificar o atendimento da clientela, deverá conhecer o perfil sócio-econômico da mesma, tendo em conta as exigências do mercado de trabalho. Com isso, fixará os objetivos do curso, as etapas de implementação e os propósitos a serem alcançados.

Os conteúdos do curso de aprendizagem a serem desenvolvidos deverão conter os conhecimentos, habilidades e competências, indicando sua pertinência em relação aos objetivos do curso, o número de aprendizes a serem atendidos e o potencial de aplicação no mercado de trabalho. A carga horária conterá previsão da duração total em horas e sua distribuição durante o curso.

Deverá ser demonstrada a existência de infra-estrutura física da entidade sem fins lucrativos, relacionada aos equipamentos, instrumentos e instalações demandados e, também, de recursos humanos quanto ao número e qualificação do pessoal técnico-docente e de apoio.

O programa deverá, por fim, prever mecanismos de acompanhamento, avaliação e certificação do aprendiz, além de permanência dos aprendizes no mercado de trabalho após o término do contrato de aprendizagem.

VIII – EXTINÇÃO DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM

O contrato de aprendizagem se extingue quando do término do programa que não pode ser superior a dois anos, ou quando o aprendiz completar a idade máxima de 24 anos (433, CLT). Ressalva deve ser feita ao aprendiz com deficiência pois não se lhe aplica a idade máxima (428, § 5º, CLT).

Outras hipóteses também podem extinguir o contrato: pelo desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz (433, I, CLT), o que só será possível aferir se houver efetivo acompanhamento e avaliação; falta disciplinar grave (II); ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo (III) pois, se trata de condição de validade do contrato de aprendizagem; a pedido do aprendiz (IV).

Não importa qual seja a motivação de extinção, segundo a lei não serão devidas indenizações do empregador em relação ao aprendiz, ou do aprendiz em relação ao empregador, que sem justa causa dê por encerrado o contrato de aprendizagem (433,§ 2º, CLT).

IX - CONTRATO DE APRENDIZAGEM E BENEFÍCIO DA PRESTAÇÃO CONTINUADA

É por meio do trabalho que exercemos a plena cidadania!

É comando constitucional, capitulado como direito social, a proibição de discriminação de salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência (7º, XXXI). Decorre também de cláusula pétrea o direito de ser igual (5º, *caput*) consolidado em norma de ação afirmativa para garantir a efetiva participação da pessoa com deficiência no mundo do trabalho, por meio da reserva de postos de trabalho (cota), prevista na Lei nº 8.213/91. A Lei nº 7.853/89, por sua vez, determina a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho (2º, III, d), que estão regulamentadas no Decreto nº 3.298/99. Neste, o princípio norteador é a primazia do emprego e a inserção da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho, bem como a sua incorporação ao sistema produtivo mediante regime especial de trabalho protegido (34), nas modalidades de sistema cooperativado (Lei nº 9.867, de 10/11/99, sobre cooperativas sociais, observada a Lei nº 5.764/71 que contém regras gerais para a constituição de sociedades cooperativas); colocações competitiva e seletiva; promoção do trabalho por conta própria (trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar). Para tudo o que se visa é alcançar a emancipação econômica e pessoal da pessoa com deficiência. E, para alavancar toda essa gama de possibilidades, tem-se a lei da aprendizagem, nº 10.097, de 19/12/2000, e suas peculiaridades de tratamento do adolescente com deficiência.

É certo que o benefício assistencial é um direito constitucionalmente (203, V) garantido a idosos e peçoas portadoras de deficiência, que preenchem as seguintes condições: comprovem não possuir meios de prover à própria subsistência; comprovem não possuir meios de ter sua subsistência provida por sua família, conforme dispuser a lei.

No entanto, a lei - LOAS, Lei nº 8.742/93 -, cria um paradoxo ao exigir em seus procedimentos para a concessão do benefício da prestação continuada (BPC) que as pessoas portadoras de deficiência comprovem serem incapazes para a vida independente e para o trabalho, impedindo-as de optar pela via do trabalho. É comum o argumento: "não vou deixar o BPC para aceitar um emprego nesse mercado de trabalho incerto". No Art. 20, § 2º, ao invés de definir o que é a ausência de meios de subsistência para se saber quem são as pessoas com deficiência que fazem jus ao benefício, define o termo pessoa portadora de deficiência como sendo aquela incapacitada para a vida independente e para o trabalho.

Essa definição é diametralmente oposta àquela do movimento mundial pela inclusão da pessoa que tem deficiência e da concepção constitucional e legal vigente. A Constituição estabelece o benefício assistencial para a pessoa com deficiência e não para a pessoa incapaz. Essas duas terminologias não são sinônimas e não devem ser associadas, sob pena de não estimular a preparação dessas pessoas para a vida independente.

O termo "meios de subsistência" indica bens pecuniários, recursos, haveres. Neste aspecto a LOAS cria outro paradoxo intransponível pois, interpreta a concepção constitucional fixando um teto mínimo de renda que atinge uma determinada parcela da população. No entanto, o conceito próprio para atender a pessoa com deficiência a ser beneficiada pela assistência é aquele de falta acesso a qualquer fonte de renda, seja por suas limitações pessoais (analfabeta, sem qualificação profissional, por exemplo) ou pelas limitações do ambiente externo (pessoa com deficiência física que mora em local sem qualquer acesso, sem transporte coletivo adaptado).

Portanto, para a concessão do benefício bastaria verificar se a deficiência se encaixa na definição legal do artigo 9º, do Decreto nº 5.296/04 que alterou o art. 4º, do Decreto nº 3.298/99. Uma vez constatada a deficiência, passar-se-ia à verificação das condições pessoais e das condições do ambiente externo que estariam levando a pessoa a não ter acesso a qualquer outra fonte de renda.

Na prática atual, as pessoas com deficiência afirmam que não são capazes para qualquer atividade da vida diária, recusam emprego ou não o querem com registro em CTPS pois podem perder o benefício assistencial. Com isso, expele-se da vida em sociedade mais uma pessoa com deficiência (desde a infância sem escola até adulta sem trabalho) e o INSS deixa de ter mais um segurado, colaborando para a estatística de mais um trabalhador na informalidade.

É certo que o benefício da assistência deve ser dirigido a quem dele realmente necessitar, de forma temporária até que a pessoa tenha atingido condições de independência (alfabetizada, freqüente a escola, tenha obtido um trabalho, por exemplo), e que o mesmo não poderá ser acumulado com qualquer outro regime. No entanto, especificamente em relação ao adolescente com deficiência, a continuar a prática atual, perde-se um futuro trabalhador.

X- CONCLUSÃO

A aprendizagem é a força motriz para um futuro digno de jovens adolescentes com e sem deficiência e de suas famílias, colaborando para o avanço da inclusão social por meio do trabalho. Deve ser implementada de forma adequada e seguindo as regras definidas na Lei nº 10.097/2000 e alterações subseqüentes, com empenho dos atores diretos (empresas, serviço nacional de aprendizagem, escolas técnicas e entidades sem fins lucrativos), dos órgãos de fiscalização (Ministério Público do Trabalho e Ministério do Trabalho e Emprego) e da sociedade organizada por meio dos Conselhos de Direitos e Tutelares da Criança e do Adolescente.

Brasília, 19 de novembro de 2005.

Referências

Bibliográficas

COLUCCI, Viviane, Os Programas de Trabalho Educativo à luz da Doutrina da Proteção Integral Preconizada pelo Estatuto da Criança e do Adolescente. Revista do Ministério Público do Trabalho, Ano IX, nº 17 (março, 1999), p. 92-104 – Brasília : LTR Editora.

FAVERO, Eugenia Augusta Gonzaga. Direitos das Pessoas com Deficiência: Garantia de Igualdade na Diversidade – Rio de Janeiro: WVA Ed., 2004.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. O Direito à Profissionalização, Corolário da Proteção Integral das Crianças e Adolescentes. Revista do Ministério Público do Trabalho, Ano VII, nº 14 (setembro, 1997), p. 31-37 – Brasília : LTR Editora.

GUGEL, Maria Aparecida. Estatuto das Pessoas Portadoras de Deficiência? Revista Nacional de Reabilitação, ano VII Nº 39 julho/agosto 2004, às pág. 49/50.

GUGEL, Maria Aparecida. Interdição da Pessoa com Deficiência, Efeitos no Contrato de Trabalho. Disponível no site da [AMPID](#) - [Artigos](#).

Trabalho e Deficiência Mental: Perspectivas Atuais. Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais –

APAE, Dupligráfica Editora. 1ª Edição – Brasília, 2003.

www.apaebrasil.org.br

[*]Maria Aparecida Gugel, Subprocuradora-geral do Trabalho; Conselheira do Conselho Nacional de Combate à Discriminação – CNCD e Procuradora Jurídica da APAE-DF.