

Regulamentação do trabalho aprendiz e a inclusão de pessoas com deficiência

Nova política amplia a possibilidade de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mesmo aquelas com mais de 24 anos

Lais Vanessa C. de Figueirêdo Lopes
lais@figueiredolopes.com.br



O aprendiz com deficiência não necessita de dupla proteção, pois, enquanto aprendiz, somente se espera dele que se forme, nada obrigando sua efetivação pela empresa

A origem do contrato de aprendizagem remonta à Constituição de 1937, quando o Estado Novo, personificado em Getúlio Vargas, visava a iniciar a industrialização no Brasil. Com a edição da CLT, em 1943, regulamentou-se o contrato em tela, de modo triangular entre empresas, Serviços Nacionais de Aprendizagem e adolescentes de 12 a 18 anos, inicialmente.

A nova redação que a lei nº 10.097/00 deu ao art. 428 da CLT define os parâmetros gerais do contrato de aprendizagem. Ele se caracteriza como um contrato de trabalho especial, necessariamente escrito, com prazo determinado de até dois anos.

Ao aprendiz são garantidos direitos trabalhistas e previdenciários, salário mínimo/hora – salvo condição mais favorável – além do respeito a sua escolaridade e à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento – caso seja adolescente, hipótese em que também será vedado qualquer trabalho perigoso, insalubre, noturno, penoso ou capaz de afetar negativamente o seu desenvolvimento psíquico e moral.

A jornada deve ser de até seis horas diárias, se o trabalhador não tiver concluído o ensino fundamental. Caso contrário, poderá ser de até oito horas, nelas computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica. A empresa tomadora dos serviços se compromete a inscrever o trabalhador aprendiz em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

O art. 430 da CLT abre o rol das entidades de apoio empresarial, antes restritas aos Serviços Nacionais de Aprendizagem. Dispõe que “na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, a saber: 1) Escolas Técnicas de Educação; 2) entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e a educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.”

Eis um importante campo de atuação para organizações não-governamentais, que, ao se dedicarem à aprendizagem, poderão estabelecer relações com empresas e criar oportunidade de trabalho para jovens entre 14 e 24 anos e pessoas com deficiência sem limite de idade, na condição de aprendizes.

Detalhes

A formação técnico-profissional é caracterizada por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva, desenvolvidas no ambiente de trabalho. Esse conceito revoluciona a concepção sobre aprendizagem, que não mais está atrelada às profissões específicas, como ocorria outrora. Isso se deve à constante mutabilidade das tarefas desenvolvidas

no mundo do trabalho, permanentemente convulsionado pelas rápidas transformações impostas pela tecnologia.

O art. 429 da CLT impõe uma ação afirmativa em favor dos aprendizes, fixando sua contratação obrigatória aos estabelecimentos de qualquer natureza, no percentual de 5 a 15% do total de empregados, cujas funções demandem formação profissional. Sempre que o percentual resultar em fração, arredondar-se-á para o número inteiro imediatamente superior. Para cálculo da cota, serão considerados todos os estabelecimentos da empresa vinculados a matriz.

O decreto nº 5.598/05, no seu art. 10, sublinha que as funções passíveis de formação profissional são todas aquelas contidas na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Não são sujeitas à base de cálculo as funções de nível superior ou técnico, ou aquelas de confiança.

A contratação do aprendiz dar-se-á de duas maneiras possíveis: diretamente pela empresa, com apoio pedagógico das ONG, ou por esta, que procederá anotação em carteira de trabalho do aprendiz e o inserirá na empresa, supervisionando também o processo pedagógico. Em qualquer hipótese, essas entidades certificarão o contrato de aprendizagem e serão supervisionadas pelo Ministério do Trabalho, a quem cabe decidir sobre a validade da alternativa contratual em tela.

No Estado de São Paulo, há uma interessante experiência que vem sendo desenvolvida pelas associações comerciais em convênio com ONGs e conselhos municipais de direitos de crianças e adolescentes, que se denomina Projeto Degrau, cujo compromisso volta-se à integração dos jovens na sociedade, e que já inseriu formalmente mais de 150 mil adolescentes. Outras organizações também estão buscando realizar programas de aprendizagem e atuar

na inclusão de aprendizes no mercado de trabalho. É uma oportunidade interessante de trabalho, hoje, para o Terceiro Setor.

Ampliação do modelo

Vale ressaltar, nessa nova política sobre o trabalho aprendiz, o contrato de aprendizagem como ferramenta para inclusão de pessoas com deficiência. A lei nº 11.180/05 rompeu o limite etário para o segmento, autorizando a contratação de pessoa com deficiência acima dos 24 anos como aprendiz.

A maior dificuldade alegada pelas empresas, para o cumprimento das cotas de 2% a 5% de empregados com deficiência, é a falta de qualificação profissional dessas pessoas, já que o processo de inclusão econômica descortina a exclusão educacional. Por essa via, o trabalhador pode ser contratado inicialmente como aprendiz e, uma vez habilitado no interior da empresa, passar a compor a cota definitiva de trabalhadores com deficiência.

Não há como fundir as cotas quando se trata de aprendiz com deficiência, eis que cada uma delas se aplica e se explica por situações distintas e excludentes. O contrato de aprendizagem visa formar trabalhadores, tem prazo determinado e é orientado metodicamente a partir do olhar educativo. O contrato firmado com o trabalhador com deficiência, a seu turno, é de prazo indeterminado, definitivo e se pauta pela avaliação de competência para o trabalho, como qualquer outro. Além do mais, o aprendiz com deficiência não necessita de dupla proteção, pois, enquanto aprendiz, somente se espera dele que se forme, nada obrigando sua efetivação pela empresa.

A mesma lei nº 11.180/05 também acrescentou um parágrafo ao art. 428 da CLT para tratar de aprendizes com de-

ficiência mental, que não necessitam do aporte formal da escola. A comprovação da escolaridade deve considerar, pois, habilidades e competências relacionadas com a profissionalização.

Valorizar a capacidade de cada indivíduo de exercer funções laborais, e de aprendê-las no convívio com outros no interior das empresas, viabilizará a evolução das oficinas protegidas, que hoje se desenvolvem no interior de algumas ONGs. Isto porque esses contratos poderão ser intermediados por essas entidades, que já acumulam experiências de formação profissional para pessoas com deficiência, reformulando suas antigas oficinas internas em relações mais inclusivas, estabelecendo contratos formais, com registro em CTPS, e com observância de um curso de formação profissional com duração de até dois anos.

A experiência inclusiva tem mostrado excelentes resultados, que aceleram uma nova cultura em nossa sociedade fundamentada no respeito e valorização da diversidade humana. 

Lais Vanessa C. de Figueirêdo Lopes. Advogada e sócia de Figueirêdo Lopes e Golfieri Advogados Associados. Mestranda em direito na PUC/SP; Professora de pós-graduação da Unisantos, PUC/SP e Senac/SP. Integrante da International Society for Third Sector Research (ISTR); da Neats – PUC/SP; das Comissões de Direito do Terceiro Setor e dos Direitos das Pessoas com Deficiência da OAB/SP; e do Conade pela OAB Federal.

Co-autoria:

Ricardo Tadeu Marques da Fonseca. Procurador Regional do Ministério Público do Trabalho – 9ª Região. Especialista e mestre em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade de São Paulo e doutor em Direito das Relações Sociais pela Universidade Federal do Paraná (UFPR).