

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, APRENDIZES E ESTAGIÁRIOS: ANÁLISE E PARTICULARIDADES DESTAS RELAÇÕES DE TRABALHO.

Matheus Elias Hanna¹

Andrezza Rodart Ramos²

INTRODUÇÃO

O presente trabalho busca analisar o acesso das pessoas com deficiência, aprendizes e estagiários no mercado de trabalho, apontando, para tanto, os conceitos, particularidades e obstáculos destas relações de trabalho, tudo isso através do viés humanista e inclusivo estabelecido pela Constituição Federal de 1988.

O ACESSO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, APRENDIZES E ESTAGIÁRIOS NO MERCADO DE TRABALHO

Em 1568, o célebre pintor renascentista, Pieter Bruegel, retratou a Parábola dos Cegos contada na Bíblia, segundo a qual Jesus teria dito aos fariseus: “Deixai-os; são cegos condutores de cegos. Ora, se um cego guiar outro cego, ambos cairão na cova”³.
Veja-se:

¹ Advogado, mestre em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas pelo Centro Universitário do Distrito Federal, especialista (LL.M.) em Direito Societário pelo Insper, e em Direito Empresarial pela Fundação Getúlio Vargas.

² Advogada Trabalhista Empresarial; Especialista em Prática Trabalhista e Previdenciária; Professora; Conselheira ESAT/GO; Diretora da Escola Superior ABRAT. Professora; E-mail: andrezzarodart2010@hotmail.com
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3450053730186317>

³ BÍBLIA ONLINE. Mateus 15:14. Disponível em < <https://www.bibliaonline.com.br/acf/mt/15/14> >
Acesso em 23 jan. 2023.



Embora esta parábola seja mais uma metáfora de uma humanidade que caminha ancorada em perspectivas erradas, sem nenhuma ideia do destino que lhe reserva, é possível vê-la também como uma demonstração de que as pessoas com deficiência não podem ser lançadas à própria sorte. Ao contrário, elas precisam ser incluídas na sociedade e gozar plenamente de todos os seus direitos.

Apesar disso, infelizmente, a linha do tempo das pessoas com deficiência é marcada por muita discriminação, preconceito e isolamento.

Segundo a professora Rubia Zanotelli de Alvarenga⁵, esta história é dividida em 04 fases: 1) Eugenia / Eliminação; 2) Assistencialismo / Piedade Caridosa; 3) Integração; e 4) Inclusão. Embora sejam, cada uma delas, preponderantes em determinadas épocas da humanidade, estas fases sofreram alguns avanços e retrocessos ao longo do tempo, de tal modo que podem ser observadas em épocas distintas.

A fase da Eugenia / Eliminação é marcada pela intolerância às pessoas com deficiência, que eram vistas como pessoas impuras ou merecedoras de um castigo divino.⁶ Esta fase teve preponderância na Antiguidade Clássica, mas também esteve presente na Idade Média, na Era Moderna e no período fascista e nazista.

Segundo esta perspectiva, os deficientes devem ser eliminados e, quando muito, completamente excluídos. As Leis de Platão⁷, por exemplo, defendiam explicitamente a

⁴ BRUEGEL, Pieter. A Parábola dos Cegos. 1568. Óleo sobre tela, 154 x 86 cm. Galeria Nacional, Nápoles.

⁵ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. FERREIRA, Marília Lustosa. O acesso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, Brasília, nº 363, p. 39-53, set. 2019.

⁶ PIOVESAN, Flavia. Direitos humanos e o direito constitucional internacional. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 431.

⁷ PLATÃO. Obras completas- Las leyes, o de delagación. 2. ed. Madrid: Aguilar, 1979. p. 1380 apud LORENTZ, Lutiana NacU'. A norma da igualdade e o trabalho das pessoas com deficiência. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 92.

eliminação das pessoas com deficiência, ao passo que as 12 Tábuas⁸, na Grécia, estabeleciam a necessidade dos pais em matar os filhos com deficiência.

A fase do Assistencialismo, por sua vez, teve preponderância no período medieval, quando as pessoas com deficiência, de igual modo, eram segregadas da sociedade, mas não eram eliminadas, porquanto já existia naquela época a noção de que matar seria um pecado capital.⁹

As pessoas com deficiência eram, na verdade, tratadas como pessoas extremamente dependentes, como se fossem crianças e, como tal, dependessem de algum tipo de piedade caridosa, baseada na culpa e no pecado. Não havia, portanto, uma dimensão de igualdade entre as pessoas que detinham – ou não – alguma deficiência.

A fase da Integração teve preponderância no Renascimento, quando a deficiência passou a ser vista como uma doença do ponto de vista médico, de tal modo que as pessoas com deficiência só poderiam conviver em sociedade após serem devidamente tratadas. É marcada pela criação do Alfabeto Braile, em 1824, e, mais uma vez, pelo afastamento dos conceitos de igualdade entre as pessoas com e sem deficiência. Afinal, como se sabe, deficiência não é doença e não são elas – as pessoas com deficiência – que devem se adequar para viver em sociedade, mas, sim, a sociedade que deve tomar as medidas necessárias para a sua.¹⁰

E é justamente isso que a fase da inclusão propõe: a ideia de que as pessoas com deficiência devem ser integradas à sociedade, mediante a adoção de medidas que eliminem as barreiras que impedem o pleno exercício dos direitos humanos pelos deficientes.¹¹

Esta fase surgiu na Europa e nos Estados Unidos, após a 2ª Guerra Mundial, e, no Brasil, a partir da década de 80, influenciado pela concepção de direitos humanos, que, por sua vez, surgiu como consequência dos horrores vividos na 1ª e 2ª Guerras Mundiais. A sua consolidação se dá com a criação da Declaração Universal de Direitos Humanos,

⁸ LORENTZ, Lutiana Nacur. A norma da igualdade e o trabalho das pessoas com deficiência. Op. cit., p. 86: "Tábua quarta - Do pátrio poder e do casamento. É permitido ao pai matar o filho que nasceu disforme, mediante o julgamento de cinco vizinhos".

⁹ LORENTZ, Lutiana Nacur. A norma da igualdade e o trabalho das pessoas com deficiência. — São Paulo: LTr, 2016., p. 108.

¹⁰ LORENTZ, Lutiana Nacur. Igualdade, diferença e trabalho à luz da convenção sobre direitos das pessoas com deficiência da ONU, de 2006 e dos estatutos da pessoa com deficiência, Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Norma da igualdade e o trabalho das pessoas com deficiência. In: ROCHA, Cláudio Jannotti; VIANA, Marco Túlio (Coord.). Como aplicar a CLT à luz da Constituição: alternativas para os que militam no foro trabalhista. São Paulo: LTr, 2016. p. 140.

¹¹ PIOVESAN, Flavia. Op. cit., p. 432.

que estabelece direitos e garantias que assegurem uma vida digna a todos os indivíduos, sem discriminação de raça, sexo, cor, religião ou mesmo condições físicas e mentais.

Através desta perspectiva de inclusão, a Declaração Universal de Direitos Humanos teve influência na criação da Declaração dos Direitos do Deficiente Mental, em 1971; da Declaração dos Direitos das Pessoas com Deficiência, em 1975; da Convenção nº 159/83 da Organização Internacional do Trabalho; da Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, em 1999; e da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência em 2006.¹²

Esta última, aliás, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, adquiriu no Brasil, através da Emenda Constitucional nº 45, o status de cláusula pétrea da Constituição Federal de 1988. Com isso, a proibição de discriminação baseada na deficiência em matéria de trabalho tornou-se uma espécie de garantia constitucional no país.

Tem-se, ainda, que a Constituição Federal de 1988 estabelece o Brasil como um Estado Democrático de Direito, o qual, segundo a lição do Professor Mauricio Godinho Delgado¹³, se funda em um chamado tripé conceitual, formado pela pessoa humana com sua dignidade; pela sociedade política, concebida como democrática e inclusiva; e pela sociedade civil, também democrática e inclusiva.

Com efeito, a centralidade na pessoa humana e a perspectiva de uma sociedade democrática e inclusiva possibilitam a adoção de políticas que busquem o mínimo existencial às pessoas e a inclusão social de grupos minoritários.

É nesse espírito que a Constituição Federal, no artigo 7º, inciso XXXI, proíbe a discriminação de trabalhadores com deficiência, como já dito, e, mais do que isso, estabelece a necessidade de inclusão dos mesmos no mercado de trabalho, mediante a adoção de novas leis cuja competência é concorrente da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios.

É que, para além da necessidade de inclusão das pessoas com deficiência, a Constituição elevou o trabalho à condição de princípio fundamental da República e direito

¹² DANTAS, Lucas Emanuel Ricci. Op. cit., p. 23.

¹³ DELGADO, Mauricio Godinho. Constituição da República, Estado Democrático de Direito e Direito do Trabalho. In: DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. Constituição da República e Direitos Fundamentais - dignidade da pessoa humana, justiça social e Direito do Trabalho. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 45.

fundamental do ser humano. Daí a necessidade de incluí-las principalmente no mercado de trabalho.

A Constituição estabeleceu também, no artigo 37, inciso VIII, a necessidade da Administração Pública em reservar um percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência, o que foi feito através da promulgação do decreto nº 3.298/1999, que traz a necessidade de reserva de 5 a 20% das vagas oferecidas em concursos públicos, a depender do estado, às pessoas com deficiência.

Quanto as cotas para pessoas com deficiência em empresas privadas, o artigo 93 da Lei 8.213/1991 estabelece que empresas com mais de 100 empregados devem preencher de 2 a 5% dos seus cargos com deficientes ou beneficiários reabilitados. Se a empresa tem até 200 empregados, a cota é de 2%; de 201 a 500 empregados, 3%; de 501 a 1.000, 4%; e de 1.001 em diante, 5%.

A fiscalização do cumprimento desta cota, por sua vez, se dá pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Há de se esclarecer, no entanto, que, a despeito da legislação vigente acerca da necessidade de se empregar pessoas com deficiência, muitas delas ainda encontram dificuldades para adentrar no mercado de trabalho.

De acordo com a nota técnica do IBGE de 2018¹⁴, relativa ao Censo Demográfico realizado em 2010, cerca de 12,7 milhões de pessoas, que correspondia a 6,7% da população brasileira, possuíam algum tipo de deficiência. Apesar disso, segundo dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)¹⁵, em 2018, apenas 486.000 pessoas com deficiência estavam lotadas em empregos formais, o que correspondia a cerca de 1% das ocupações de trabalho.

Além disso, muitas empresas acabam não cumprindo a cota, em virtude de falhas nas fiscalizações e, principalmente, desconhecimento da legislação.

Outras dificuldades encontradas por pessoas com deficiência dizem respeito às barreiras arquitetônicas de plantas industriais, escassez de treinamentos e à pouca especificidade da legislação, que não define a quantidade de pessoas a serem contratadas em relação ao tipo de deficiência ou à sua gravidade. Isto faz com que a maioria das empresas opte por contratar apenas pessoas com deficiência leve.

¹⁴ IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Censo Demográfico 2010. Nota técnica 01/2018. Releitura dos dados de pessoas com deficiência no censo demográfico 2010 à luz das recomendações do grupo de Washington. Rio de Janeiro: IBGE, 2018.

¹⁵ BRASIL. Ministério da Economia. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) 2018. Brasília, DF, 2019.

Tem-se, portanto, que, não obstante os inequívocos avanços trazidos pela Lei nº 8.213/91 no que diz respeito ao acesso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, ainda há muito o que ser feito para incluir plenamente os deficientes na sociedade, seja pelo Poder Público, através da formulação de leis que aperfeiçoem a Lei de Cotas e facilitem a sua fiscalização, seja por ações promovidas por empresas e pela sociedade civil como um todo.

E, antes de passar para os trabalhadores em aprendizagem, é necessário fazer a seguinte reflexão: diante da necessidade de implementação de cotas para deficientes em empresas privadas como forma de inclusão social, por que não fazer o mesmo para negros em empresas privadas, sobretudo em cargos de gestão?

Como já mencionado, a sociedade civil, da qual as empresas privadas fazem parte, também são responsáveis pelo fortalecimento da democracia e pela inclusão social de grupos minoritários. Neste caso, elas deveriam, sim, ser compelidas a contratar mais negros, como já é feito com pessoas com deficiência e trabalhadores em aprendizagem.

Aliás, quanto a este último grupo, os aprendizes, é preciso, antes de mais nada, conceitua-los.

O aprendiz nada mais é do que jovem ou adolescente de 14 a 24 anos que já tenha concluído o ensino médio ou que estejam matriculado e frequentando a escola. Além disso, este jovem deve estar inscrito em algum programa de aprendizagem, como o SENAI, SENAC, SENAT, SENAR ou SESCOOP.

O contrato de aprendizagem é regulado pelo artigo 429 da CLT, pela Lei 10.097/2000 e pelo Decreto Federal nº 9.579/2018. Estes dispositivos legais, influenciados pelo espírito humanista e inclusivo da Constituição Federal e também pelo Estatuto da Criança e do Adolescente, estabelecem a obrigatoriedade de contratação de 5 a 15% de aprendizes no quadro de funcionários de empresas de grande e médio porte, por estabelecimento.

O cálculo para definição da cota deve ser feito com base no número total de empregados cujas funções demandem formação profissional, excluindo da base de cálculo aqueles que exercem funções que exijam formação de nível técnico ou superior e os cargos de direção, gerência ou confiança.

As microempresas, as empresas de pequeno porte e as entidades sem fins lucrativos não são obrigadas a esta modalidade de contratação, podendo fazê-la de maneira facultativa.

O fato é que a aprendizagem objetiva fornecer habilidades profissionais aos jovens aprendizes, auxiliando na transição da escola para o trabalho e, mais do que isso, aumentando a empregabilidade no início de suas carreiras. Além disso, ela reforça os vínculos entre a educação e o trabalho, reduzindo a evasão escolar e o índice de desemprego.

E quais são os direitos dos trabalhadores em aprendizagem?

Em primeiro lugar, a duração máxima de um contrato de aprendizagem é de 02 anos, salvo se o aprendiz for deficiente, caso em que esse limite não se aplica.

Trata-se, ainda, de um contrato especial de trabalho, que deverá conter a função e o curso no qual o aprendiz está matriculado, a jornada a ser desempenhada, a remuneração e, finalmente, a data inicial e final do contrato, que obrigatoriamente devem coincidir com o início e o término do curso de aprendizagem.

A jornada de trabalho é de, no máximo, 6 (seis) horas diárias, ficando vedada a prorrogação e a compensação de jornada. O limite de 8 (oito) horas diárias se dá apenas quando o aprendiz tenha completado o ensino fundamental e se, nelas, forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

Os trabalhadores aprendizes fazem jus ao salário mínimo proporcional às horas trabalhadas, férias, 13º salário, vale-transporte e ao recolhimento do FGTS na alíquota de 2%.

Mais uma vez, a fiscalização do cumprimento da cota de aprendizes pelas empresas é feita pelo MTE e pelas Superintendências Regionais do Trabalho.

No que diz respeito aos estagiários, ao contrário dos aprendizes, as empresas não são obrigadas a contrata-los, muito embora elas acabam fazendo-o, possivelmente por uma necessidade de redução de custos.

O contrato de estágio é regulamentado pela Lei nº 11.788/2008 e qualquer estudante que estiver frequentando o ensino na modalidade profissional de educação, ensino médio ou superior pode ser estagiário, devendo ser observado o período de até 02 anos em uma única empresa, salvo quando este estagiário for deficiente, caso em que o contrato poderá ser renovado.

Para a contratação de um estagiário, não é necessária a anotação em carteira, mas, caso a empresa queira, ela deverá fazê-la na parte de anotações gerais.

É obrigatório, por parte da empresa, o fornecimento de seguro ao estagiário, com cobertura para morte e invalidez permanente causadas por acidente, seja ela total ou

parcial. Além disso, os estagiários têm direito às férias, que poderão ser remuneradas, caso o estágio também o seja.

Além das empresas, profissionais liberais que estejam registrados nos conselhos de fiscalização profissional também podem ter estagiários, que devem, sempre, ser supervisionados por um profissional.

A jornada de trabalho dos estagiários, por sua vez, varia de 20 horas semanais a 40 horas semanais, a depender do tipo de estágio: os estudantes de educação especial ou ensino fundamental na modalidade profissional de educação podem trabalhar, no máximo, 4 horas diárias e 20 semanais; os estudantes do ensino médio regular, educação superior e educação profissional devem trabalhar, no máximo, 6 horas diárias e 30 semanais; e, finalmente, os estagiários que alternam teoria e prática só podem trabalhar até 40 horas semanais.

Como já mencionado, as empresas não são obrigadas a manter estagiários. Apesar disso, caso queiram, elas devem obedecer a um determinado limite de contratação, a saber: 1 (um) estagiário para empresas que tenham até 05 (cinco) empregados registrados; até 05 (cinco) estagiários para aquelas que possuam entre 11 (onze) e 25 (vinte e cinco) empregados; e um máximo de 20% de estagiários para empresas que possuam mais de 25 (vinte e cinco) empregados.

O fato é que tanto a Lei da Aprendizagem (Lei nº 10.097/2000) quanto a Lei do Estágio (Lei nº 11.788/2008) constituem importantes instrumentos para a inclusão social, além de objetivarem a ampliação de oportunidades para quem está em busca do primeiro emprego.

Tratam-se, ainda, de expedientes que diminuem a evasão escolar, introduzem conceitos de cidadania aos jovens e corroboram para a diminuição da violência.

Há, no entanto, algumas dificuldades encontradas pelos aprendizes e estagiários, como, por exemplo, a escassez de vagas e a alta exigência das empresas.

Neste sentido, mais uma vez, clama-se por uma maior participação do Poder Público e das empresas, a fim de ampliar, ainda mais, a inserção de jovens no mercado de trabalho.

CONCLUSÃO

As cotas para pessoas com deficiência e aprendizes e os contratos de estágio refletem o caráter humanista e inclusivo da Constituição Federal, à medida que buscam,

no caso das pessoas com deficiência, incluí-las na sociedade, dando-lhes dignidade e meios para o exercício de seus direitos e deveres, e, no caso dos estagiários e aprendizes, ampliar as oportunidades para aqueles que estão em busca do primeiro emprego.

Não obstante, as pessoas com deficiência e os jovens ainda encontram dificuldades para acessar o mercado de trabalho, seja por falhas da legislação, seja pelas faltas de iniciativa e participação de empresas.

Isto posto, os instrumentos de inclusão social de jovens e de pessoas com deficiência devem ser aperfeiçoados e cada vez mais assimilados e introduzidos pela sociedade civil, incluindo empresas privadas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. FERREIRA, Marília Lustosa. O acesso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, Brasília, nº 363, p. 39-53, set. 2019.

BÍBLIA ONLINE. Mateus 15:14. Disponível em <
<https://www.bibliaonline.com.br/acf/mt/15/14> > Acesso em 23 jan. 2023.

BRASIL. Ministério da Economia. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) 2018. Brasília, DF, 2019.

BRUEGEL, Pieter. A Parábola dos Cegos. 1568. Óleo sobre tela, 154 x 86 cm. Galeria Nacional, Nápoles.

DANTAS, Lucas Emanuel Ricci. Políticas públicas e direito: a inclusão da pessoa com deficiência. Curitiba: Juruá, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. Constituição da República, Estado Democrático de Direito e Direito do Trabalho. In: DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. Constituição da República e Direitos Fundamentais - dignidade da pessoa humana, justiça social e Direito do Trabalho. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017

LORENTZ, Lutiana Nacur. A norma da igualdade e o trabalho das pessoas com deficiência. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

PIOVESAN, Flavia. Direitos humanos e o direito constitucional internacional. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

PLATÃO. Obras completas- Las leyes, o de delagación. 2. ed. Madrid: Aguilar, 1979.