

## APRENDIZAGEM COMO MEIO DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

### *APPRENTICESHIP PROGRAMMES AS A WAY OF INCLUSION OF DISABLED PEOPLE IN THE JOB MARKET*

Isabella Salezze Sulti <sup>A</sup>

 <https://orcid.org/0009-0002-7498-1633>

Gilsilene Passon Picoretti Francischetto <sup>B</sup>

 <https://orcid.org/0000-0002-5515-5881>

<sup>A</sup> Graduanda em Direito pela Faculdade de Direito de Vitória (FDV). Membro do grupo de pesquisa “Invisibilidade Social e energias emancipatórias em Direitos Humanos”.

<sup>B</sup> Mestre em Instituições Jurídico-Políticas pela Universidade Federal de Santa Catarina. Doutora em Direito e Economia pela Universidade Gama Filho. Pós-doutora pela Universidade de Coimbra. Coordenadora do grupo de pesquisa “Invisibilidade Social e energias emancipatórias em Direitos Humanos”

Correspondência: [isabellasulti@gmail.com](mailto:isabellasulti@gmail.com), [gilsilenepasson@uol.com.br](mailto:gilsilenepasson@uol.com.br)

DOI: <https://doi.org/10.12957/rfd.2024.53490>

O artigo foi submetido em 04/08/2020 e aceito para publicação em 22/04/2024.

**Resumo:** O presente artigo expõe a discussão acerca dos programas de aprendizagem para pessoas com deficiência, regulamentados pela Lei 11.180/05, como instrumento para sua inclusão no âmbito trabalhista. Abordam-se, desse modo, o histórico de exclusão das pessoas com deficiência; o trabalho como direito fundamental e a possibilidade de utilização da aprendizagem para solucionar a problemática de exclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, além de debater a respeito da efetividade da Lei 8.213/91, que estabelece reserva de vagas para pessoas com deficiência, na tentativa de efetivação desse direito para essas pessoas. Ademais, trata-se, ainda, sobre a legislação nacional e internacional destinada a essa temática. O trabalho foi produzido utilizando-se da metodologia teórico-bibliográfica.

**Palavras-chave:** Deficiência. Trabalho. Aprendizagem.

**Abstract:** The present article exposes the discussion about the apprenticeship programmes for disabled people, regulated by the Law 11.180/05, as an instrument for their insertion on the work field. Thereby, are approached the history of exclusion of the disabled, the fundamental right of labour and the possibility of utilizing the apprenticeship programmes to solve the exclusion of the disabled in the job market, in addition to debating about the effectivity of the Law 8.213/91, which establishes the reserve of vacancy for the disabled people, in the attempt to guarantee the effectiveness of this group’s rights. Furthermore, it

covers the national and international legislation about this matter. This article was written using theoretical-bibliographical methodology.

**Keywords:** Disability. Work. Apprenticeship.

## INTRODUÇÃO

O ordenamento jurídico brasileiro proporciona tratamento diferenciado para as pessoas com deficiência numa perspectiva tanto geral, quanto pontual em relação à alguns setores da vida social. No âmbito laborativo, o Art. 7º, inciso XXXI da Constituição Federal revela a proibição da discriminação da pessoa com deficiência nessa área.

Os trabalhadores com deficiência sofrem, ao longo da história, preconceito e discriminação, não somente no mercado de trabalho, mas também nos meios social e cultural.

No que tange ao universo do trabalho, a exclusão acarreta uma série de problemas para a pessoa com deficiência, afetando a vida financeira, devido à ausência de uma fonte de renda, e o psicológico, que se reflete na importância de demonstrar que tais pessoas são capazes de realizar atividades da mesma maneira que outro trabalhador, contribuindo com a sociedade.

Nesse quesito, a profissionalização das pessoas com deficiência é um fator de grande valia no debate de sua inclusão no ambiente laborativo, principalmente tendo em vista que a Lei 8.213/91, que estabelece reserva de vagas para pessoas com deficiência em empresas com mais de 100 empregados, faz a ressalva de que esses trabalhadores devem ser habilitados ou reabilitados.

Dessa forma, os programas de aprendizagem mostram-se como uma maneira efetiva de profissionalização, aliando teoria e prática na construção dos conhecimentos. A Lei 11.180/05, que regulamenta a aprendizagem no Brasil, estabelece que o limite de idade de 24 anos não é aplicável para as pessoas com deficiência, além de haver a possibilidade de estender o contrato na medida que for necessário. Por essas razões deve-se analisar a possibilidade de o programa de aprendizagem para pessoas com deficiência se tornar uma alternativa para fomentar o acesso dessas no mercado de trabalho.

A presente análise se divide em três capítulos: Histórico de exclusão das pessoas com deficiência, que busca, abordar a perpetuação da discriminação contra esse grupo; o direito fundamental ao trabalho, que tem como objetivo demonstrar a relevância desse na vida dos indivíduos e a garantia desse direito no ordenamento jurídico brasileiro, e, por fim, a aprendizagem como instrumento de efetivação da Lei 8.213/91, que procura demonstrar a eficácia dos programas de aprendizagem na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e com solução pelos problemas enfrentados na prática da Lei 8.213/91.

## 1. A EXCLUSÃO E AS CONQUISTAS DOS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Para discutir acerca da exclusão das pessoas com deficiência (pessoas com deficiência) no mercado de trabalho, é necessário traçar um histórico a respeito de sua exclusão em todos os âmbitos da sociedade, tendo em vista a influência desses no mundo do trabalho. Primeiramente deve-se ter em mente que

Consideramos que o homem existe num contexto regulado e regulamentado por normas e regras provenientes do sistema de valores criado a partir das relações de produção vigentes em cada momento histórico. É no contexto das relações de produção que se determina quem "vale" e quem "não vale" no sistema. (ARANHA, 1995, p. 64)

Esta avaliação se expande por todos os campos sociais, construindo um sistema de valores e significados. Esse processo é implícito e bastante complexo, de forma que está inserido no cotidiano, sem que os indivíduos, estabelecidos na sociedade, tenham consciência disso. Nesse sentido,

As pessoas com deficiência não são estimuladas, e muitas vezes são francamente desanimadas, de expor acerca de suas deficiências. A ideia é que o mundo do trabalho espera dela que "superarem" sua deficiência em um mundo "normal" o que tem sido duramente criticado no campo de estudos sobre deficiência (DIAS, 2013, p.11)

Assim, observa-se que, em um cenário onde há somente integração da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, é esperado um comportamento equivalente aos daqueles que não possuem deficiências. É possível identificar, ao longo dos anos, o papel primordial da violência simbólica sofrida por esse grupo. Verifica-se que,

Historicamente, as pessoas que apresentam diferenças muito acentuadas em relação à maioria das pessoas constituem-se alvo das mais diversas estratégias de violência simbólica. Um dos segmentos populacionais reiteradamente colocados nessa posição tem sido o composto de pessoas com deficiências físicas, mentais, sensoriais ou múltiplas, além daquelas que apresentam outros transtornos de desenvolvimento. (MAZZOTTA; D'ANTINO 2011, p.379)

Vale ressaltar que as ideias, sentimentos e atitudes que compõem a estrutura simbólica na sociedade fazem parte da cultura num sentido amplo. Assim, entende-se que esse é um mecanismo para legitimar socialmente a exclusão das pessoas com deficiência.

Ademais, houve o que pode ser chamado de um “momento de educação”, onde ocorreu uma profissionalização das pessoas com deficiência no contexto das revoluções industriais. (ARANHA,2005, p.66) Todavia, “isto só ocorreu porque o contexto social, cultural e político deste dado momento histórico estava favorável, no sentido de necessitar que as pessoas com deficiência aproveitassem seu potencial produtivo.” (PACHECO; ALVES, 2007, p. 3)

Dessa forma, este momento histórico não se deu por vontade social de incluir as pessoas com deficiência, mas sim por escassez de mão de obra. Assim, percebe-se, como será analisado mais a fundo ao longo desta monografia, que tais “avanços” não surtem efeitos na atualidade, pois não houve continuidade no esforço de promover o acesso à profissionalização, resultando em altos índices de desemprego entre as pessoas com deficiência.

Nesse contexto de vínculo entre trabalho e educação, é válido ressaltar que esta é um direito fundamental que propicia a formação integral do homem e é uma necessidade básica de todos, conforme estabelecido na Declaração Universal do Direitos Humanos (ONU, 1948), nos itens 1, 2 e 3 do Art. 26. De acordo com os princípios fixados nessa declaração tem-se que:

Entender a educação como direito humano diz respeito a considerar que as pessoas se diferenciam dos outros seres vivos por uma característica única do ser humano: a habilidade de produzir conhecimento e, por meio dele, transformar, organizar-se e rever valores. Nesse sentido, fica claro que a educação tem um papel fundamental para criar uma cultura de respeito à vida e à dignidade humana, combatendo preconceitos e a discriminação. (BRASIL/SEDH 2008, p. 2)

Considerando a inegável importância da educação nos processos de formação do homem, na efetivação da dignidade humana e no combate à discriminação, é necessário analisar que as pessoas com deficiência não foram propriamente inseridas no processo educacional no Brasil. Os dados do Censo 2010 apontam uma desvantagem sistemática para aqueles que declararam pelo menos uma deficiência: enquanto a faixa de alfabetização para a população geral com 15 anos ou mais foi de 90,6%, entre as pessoas com deficiência a porcentagem cai para 81,7%. (DUMITH, 2017, p.16)

Isso demonstra que as tentativas e métodos utilizados com fim de alcançar a integração social não são efetivos, visto que essa é buscada desde a segunda metade do séc. XIX.

A integração social, segundo Sasaki, está baseada em um modelo médico da deficiência, em que esta é considerada como um problema da pessoa, sendo o deficiente quem precisa ser tratado e reabilitado para se adequar à sociedade como ela é. (PACHECO; ALVES, 2007, p.4)

Por essa razão, a inclusão social só é efetiva quando a pessoa com deficiência é, de alguma maneira, capacitada para superar obstáculos físicos, atitudinais ou pragmáticas existentes na sociedade. “Isso corresponde à um esforço unilateral da pessoa com deficiência, sem nenhuma modificação por parte da sociedade” (PACHECO; ALVES, 2007, p. 4)

Dessa forma, destaca-se que, no mercado de trabalho, não são identificados grandes esforços para tornar o ambiente laboral inclusivo ou para atender as necessidades, individuais ou coletivas, das pessoas com deficiência para que estas sejam incluídas. O que ocorre é o reforço de uma expectativa social contínua de que a pessoa com deficiência deve se adaptar ao ambiente em que se encontra, incluindo o de trabalho, superando qualquer necessidade que tenha, para, assim, ser aceita.

A respeito do ambiente laboral, a Organização Mundial do Trabalho reconhece que a pessoa com deficiência

é indivíduo cujas perspectivas de obter emprego apropriado, reassumi-lo, mantê-lo e nele progredir são substancialmente reduzidas em virtude de deficiência física, auditiva, visual, mental ou múltipla devidamente reconhecida, agravadas pelas dificuldades locais de inclusão no mundo do trabalho (SECRETARIA INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2006, p. 5).

Logo, deve-se reconhecer que os obstáculos postos pela não inclusão do mercado de trabalho, afastam as pessoas com deficiência da possibilidade de efetivar seu direito fundamental ao trabalho.

Um fator que potencializa a perpetuação dos comportamentos preconceituosos e excludentes é o fato de “os outros não se relacionam com o indivíduo desviante em si, mas sim com o seu rótulo, criando uma relação de distância e despersonalização” (SCHINEIDER, 1985, p. 73). Desse modo, o papel desviante da pessoa com deficiência em relação ao restante da sociedade, que muitas vezes é vitalício, estrutura suas relações sociais, e determina suas oportunidades.

Essa rotulação surge “quando as com corpos sem as diferenças buscarem uma identificação do seu corpo normal a partir do reconhecimento do corpo com patologias.” (SANTOS, 2008, p. 504)

Assim, ressalta-se que as pessoas com deficiência são vistas socialmente como diferentes sob uma ótica negativa e não somente de reconhecimento de uma dissemelhança. Por meio desta lógica é reforçada a concepção de que elas devem se adaptar aos ambientes em que se encontram e não o contrário. A perpetuação dessa perspectiva social é responsável pela manutenção dos inúmeros obstáculos discriminatórios encontrados pelas pessoas com deficiência para serem efetivamente incluídas no mercado de trabalho, desde barreiras físicas-estruturais até sua desvalorização como profissional por conta de sua deficiência.

A Constituição, em diversos pontos, busca abandonar o conceito de igualdade formal, adotado nos séculos XIX e XX, e se aproximar da igualdade material, reconhecendo a necessidade de tratamento diferenciado à alguns para alcançar, justamente, a igualdade. Neste sentido, “A Constituição Federal de 1988 contemplou a igualdade como princípio fundamental e trouxe também inúmeras situações em que reconhece a necessidade de tratamento diferenciado a alguns grupos sociais.” (FRANCISCHETTO, 2019, p. 116). Dessa forma, reconhece-se a necessidade da promoção da efetiva inclusão das pessoas com deficiência na sociedade, e não de mera integração. Neste sentido:

As pessoas com deficiência, por terem necessidades especiais ou desiguais decorrentes de sua condição, só poderão usufruir de igualdade de oportunidades por meio de políticas compensatórias que lhe assegurem iguais condições de acesso aos bens econômicos, sociais e culturais da sociedade. (MAZZOLA; LIMA, 2018, p.192)

No âmbito do trabalho, analisando os Arts. 5º, III e 7º, XXXI, tem-se que é vedada qualquer tipo de discriminação no processo de admissão, bem como a diferenciação salarial por conta de deficiência. Há, ainda, na seara da administração pública, a previsão de lei que promova a reserva de percentual de cargos e empregos públicos, prevista no Art. 37, VIII, da Constituição Federal de 1988, o que ocorreu com a Lei nº 8.112/90, que prevê, em seu art. 5º, §2º, a reserva de até vinte por cento das vagas ofertadas no concurso público.

Nos anos 1990 “surge o paradigma da “inclusão”, dando início à conscientização da sociedade da necessidade de uma comunidade acessível em toda sua amplitude” (FRIERICH, 2016, p.8). Essa perspectiva, tão recente, permitiu que vários avanços fossem realizados em relação à inclusão da pessoa com deficiência na sociedade. Entretanto, isso não foi suficiente para que essa fosse realizada de maneira efetiva e ampla, nem mesmo incluiu vários fatores da vida social contemporânea. Desse modo, pode-se argumentar que

A ideia de superação, tenta criar um especialismo, para motivar as pessoas com deficiência a se imaginarem como super-heróis para os outros seguirem. Some-se a isso a dívida imediatamente construída: obriga-se a todas as pessoas com deficiências a serem profundamente gratas com as imensas oportunidades dadas a elas por seus patrões, empregos e cotas, alienando-as da noção de que elas tem direito ao trabalho a autonomia. (DIAS, 2013, p.11)

Dessa forma, reforça-se a ideia de que as pessoas com deficiência devem se adaptar ao ambiente que desejam estar inseridas, e nunca o contrário, mesmo que isso signifique laborar de forma degradante, tendo sua dignidade humana atingida.

Em 1991, com a Lei nº 8.213, as empresas com 100 ou mais empregados, passam a serem obrigadas a preencher de 2 a 5% de seus cargos com pessoas reabilitadas ou pessoas com deficiência, conforme previsto no Art. 93 da referida lei. Essa disposição legal tem como objetivo a promoção do princípio da igualdade material firmado na Constituição Federal de 1988, por meio da atuação do setor privado.

No ano de 2015, com a promulgação da Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/15), o Direito ao Trabalho da pessoa com deficiência ganha novamente destaque ao ser tema do Capítulo VI da referida Lei, que prevê, dentre outros direitos, o direito ao ambiente de trabalho ao trabalho de sua escolha e aceitação, que seja inclusivo e acessível, bem como o acesso a cursos de formação e de capacitação. A referida lei

[...] coloca para o poder público a responsabilidade de criar programas e serviços de habilitação profissional e reabilitação profissional, para que a pessoa com deficiência possa ser inserida com o intuito de trabalhar na área de seu interesse, bem como para os que já participavam do trabalho tenham a possibilidade de retornar. (INNOCENTTI; MORO, 2020, p.148)

Analisando a legislação brasileira que trata dos direitos das pessoas com deficiência, observa-se que, com o passar dos anos, há uma preocupação maior do legislador em promover, agregado ao direito ao trabalho em si, o direito à profissionalização, ao ambiente de trabalho acessível e adaptado e o direito de escolha do trabalho.

Nesse mote, o Brasil passa a firmar políticas públicas para eliminar a discriminação nos mais diversos aspectos da vida social permitindo que as pessoas possam participar da vida em sociedade contribuindo para o todo, em suas reais possibilidades. (CERVI, MARTINS, 2022, p.16)

Assim, percebe-se que há um avanço significativo desde a Constituição Federal de 1988, ao menos no plano formal, para garantir a efetiva inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Dessa forma, é necessário que sejam observados os direitos e garantias das pessoas com deficiência quanto ao trabalho, já previstos expressamente e extensamente na legislação pátria e no âmbito internacional, a fim de que, por meio da capacitação profissional, haja o aumento da empregabilidade do grupo.

## 2. O direito fundamental ao trabalho

Os direitos fundamentais estabelecem um complexo institucionalizado de direitos e garantias do ser humano, que tem como fim primeiro o respeito à sua dignidade. Desse modo, vê-se que

[...] os direitos fundamentais repousam sobre o valor basilar do reconhecimento da dignidade da pessoa humana. Sem este, inviabiliza-se a própria noção de direitos fundamentais. Portanto, o valor verdadeiramente primário e básico da existência do homem em sociedade. É o reconhecimento da dignidade da pessoa humana. (ALVARENGA, 2015, p. 124)

Por essa razão, os direitos fundamentais são substâncias para o desenvolvimento humano. Nessa mesma lógica, Alexandre de Moraes (2011, p.2) argumenta que os direitos

fundamentais são indispensáveis a todas as constituições, no sentido de resguardar a dignidade humana, limitar poderes e visar ao pleno desenvolvimento da pessoa humana.

A hierarquia dos direitos fundamentais dentro do Ordenamento Jurídico, dada a sua importância para a vida em sociedade, é reforçada por Leite (2011, p. 36), ao afirmar que “as condições de vida, dignidade, liberdade e igualdade de todas as pessoas [...] ultrapassam a esfera positiva do Ordenamento Jurídico por emanarem da própria natureza ética do homem, independente de reconhecimento perante o Estado”

O direito ao trabalho surge em 1848, quando os trabalhadores de Paris saem às ruas exigindo-o. Nesse cenário, o Governo Provisório Republicano Francês publicou um Decreto, no dia seguinte, firmando o compromisso do governo em assegurar trabalho para todos os cidadãos. Esse direito chegou a ser reconhecido no projeto de Constituição Francesa de 19 de junho de 1848, aguçando o debate entre liberais e socialistas. Entretanto, não foi incluído no projeto substitutivo do dia 29 de agosto do mesmo ano. A doutrina majoritária entende que, após esse processo, o trabalho passou a ser considerado como um direito. (FONSECA, M. 2006, p. 135-137)

Em meados do século XX, o reconhecimento do direito ao trabalho no campo normativo internacional e a sua recepção em diversas constituições nacionais, ganharam destaque nas discussões. De tal modo, há quem aponte como um dos fatos mais eminentes do pós segunda guerra “o triunfo, pelo menos teórico, do direito ao trabalho” (LAMBERT, 1949, p. 18). Não que isso signifique que a temática deixou de ser palco de polêmicas.

É fato que o trabalho nem sempre teve a centralidade na vida das pessoas em sociedade como se observa nos últimos dois séculos. Weber argumenta que o trabalho considerado como um fim em si mesmo, e não como punição, advém de uma longa construção de uma educação religiosa protestante, embora o capitalismo não necessite mais da justificativa religiosa, a crença num “dever vocacional” ainda é palpável na sociedade (1989, p.131)

É notório que o trabalho se tornou, ao longo dos séculos e com o desenvolvimento do capitalismo, motor primeiro de integração do indivíduo na sociedade, de realização pessoal e de formação da personalidade, sendo, portanto, de grande importância. Nesse âmbito, não se pode impossibilitar o indivíduo de exercer o trabalho, vista sua essencialidade para a

efetivação da dignidade humana, confirmando o fato de que o trabalho é fundamental na vida do ser humano, já que é ele, muitas vezes, o definidor da função do indivíduo na sociedade. (BOLDRIN; AUTOR, 2015, p.4) “Por isso, o desemprego, a aposentadoria, a perda da máquina cujos desígnios constituem parte do saber-ser trabalhador, além de implicarem precariedade da sobrevivência material, fazem a alma sofrer” (JARDIM, 1997, p. 87)

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, nos incisos I, II e III de seu Art. 23, ressalta o direito ao trabalho digno, que não prejudique a saúde, que proporcione segurança, uma remuneração suficiente à subsistência e compatível com a dignidade humana. Dentro dessa mesma lógica, discorre Marisa Ferreira dos Santos (2003, p.86-87): “a finalidade do trabalho é a dignidade humana, pois somente por meio do trabalho é que se pode efetivar sua realização como pessoa e contribuir com o progresso dos demais integrantes do grupo social”.

Nesse sentido, é necessário compreender que o trabalho é a alma da sociedade capitalista, sendo um enorme fator de inclusão e de identificação social. Logo, o acesso ao trabalho deve ser igualitário e sem nenhuma forma de discriminação. Dessa forma, é papel do Estado, mediante política de inclusão oportunizar o acesso de todos ao mercado de trabalho.

A valorização do trabalho é um dos princípios substanciais da ordem constitucional brasileira. A Constituição reconhece a indispensabilidade da atividade laborativa como um dos mecanismos mais indispensáveis de afirmação do ser humano, tanto no plano pessoal, quanto no plano social. Desse modo

A centralidade do trabalho, na vida pessoal e comunitária da ampla maioria das pessoas humanas, é percebida pela Carta Magna, que, com notável sensibilidade social e ética, erigiu-a como um pilar de estruturação da ordem econômica, social e, por consequência, cultural do País. (DELGADO, 2007, p.15)

José Afonso da Silva compreende que a ordem econômica valoriza os valores do trabalho humano sobre todos os demais valores da economia de mercado:

[...] embora capitalista, a ordem econômica dá prioridade aos valores do trabalho humano sobre todos os demais valores da economia de mercado. Conquanto se trate de declaração de princípio, essa prioridade tem o sentido de orientar a intervenção do Estado, na economia, a fim de fazer valer os valores sociais do trabalho que, ao lado da iniciativa privada, constituem o

fundamento não só da ordem econômica, mas da própria República Federativa do Brasil (art. 1º, IV). (SILVA, 2007, p. 788).

Dessa forma, é necessário destacar a função social da empresa perante a sociedade, visto que “dentro do contexto do Estado Democrático de Direito brasileiro, o empresário não pode ser visto como pessoa desvinculada da realidade social e econômica.” (PEREIRA, 2010, p. 87-88) Essa responsabilidade se dá para com os empregados, fornecedores, consumidores, se estendendo também ao meio ambiente, à sociedade e ao Estado, sendo imprescindível, portanto, o respeito à dignidade da pessoa humana.

Nesse sentido, há de se reconhecer que “o esforço isolado do Estado para assegurar a justiça social é inócuo se a sociedade e os indivíduos que a compõem não assumirem a sua responsabilidade e a efetiva participação no processo” (LOPES, 2006, p.253). A função social da empresa visa incluí-la no processo de construção de uma sociedade de indivíduos iguais, inclusive no que tange à diminuição de desigualdades sociais.

Dentro da lógica de valorização do trabalho, a Constituição Federal de 1988 prevê, em seu artigo 6º os seus direitos sociais: “Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.” (BRASIL, 1988, grifos nossos)

Ainda analisando o texto constitucional, é expressamente vedada, no Art. 7, inciso XXXI, “a discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”. Apesar de entender-se que o princípio da igualdade presente no Art. 5º da Constituição Federal, de um ponto de vista técnico jurídico, já bastaria para impedir esse tipo de discriminação, o Art. 7º é de grande valia devido à evidência dada ao tema e à tentativa de afastar a ideia de inferioridade desse grupo social. (FONSECA, R. 2006, p. 267)

Daí, entende-se que o trabalho não influencia somente o bem-estar financeiro do indivíduo, mas, ao ser compatível com a dignidade humana, influencia no bem-estar psíquico do trabalhador, que se vê reconhecido como membro útil da sociedade da qual faz parte. Isso se dá, pois, “[...] o trabalho é a essência da sociedade capitalista. É por meio dele que as pessoas descobrem sua personalidade, o que ocasiona na visualização de sua importância e necessidade de concretização.” (BOLDRIN; FRANCISCHETTO, 2015, p. 5)

Dessa forma, é imprescindível que o direito ao trabalho seja reconhecido como direito fundamental e que todos os cidadãos, dentre eles as pessoas com deficiência, tenham este direito, previsto na Constituição Federal de 1988, garantido e efetivado de forma integral.

### 3. PROGRAMAS DE APRENDIZAGEM COMO MEIO DE EFETIVAÇÃO DAS COTAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA PREVISTAS NA LEI Nº 8.213/91

Sobre a necessidade de reconhecer as diferenças e procurar efetivar o princípio da igualdade, presente no Art. 5º da Carta Constitucional, é preciso que os desiguais sejam tratados desigualmente, tendo como fim a aproximação da igualdade substancial, gerando maior inclusão dos tidos socialmente como diferentes. Afinal, tratando-se do princípio de igualdade

[...] é necessário compreender o tratamento dos iguais de maneira igual e os diferentes de forma diferente, o que possibilita buscar a verdadeira igualdade na sociedade, uma vez que as particularidades, dificuldades e diferenças de cada indivíduo devem ser consideradas. (BOLDRIN; AUTOR, 2015, p.6)

O tema da deficiência é admitido no âmbito da política internacional por meio de organismos multilaterais, como a Organizações das Nações Unidas (ONU) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT). No que tange à OIT, cabe sublinhar que, em 1983 foi promulgada, por meio do Decreto nº 129, a Convenção Internacional nº159, que discorre sobre a necessidade de implementar projetos que visem fomentar o acesso das “pessoas deficientes” no mercado de trabalho. Com isso, o Brasil, tendo ratificado a convenção, instituiu, por meio da Lei nº 8.213/91, a política nacional de cotas empregatícias para pessoas com deficiência. A respeito dessa lei, é válido esclarecer que:

A legislação brasileira que instituiu as cotas empregatícias – a já citada Lei nº 8.213 – determinou que a estrutura de ocupações ou cargos de qualquer empresa com 100 empregados ou mais deve reservar vagas de trabalho a serem preenchidas obrigatoriamente por pessoas com deficiência habilitadas ou reabilitadas para o desempenho da função. A cota especificada varia de 2% a 5% do número de empregados formalmente contratados pela empresa, guardando relação direta com o tamanho de seu quadro funcional. A não observância desse preceito legal é considerada prática discriminatória proibida pela Constituição Federal de 1988. (RIBEIRO; CARNEIRO, p.551, grifos nossos)

Desse modo, a não inclusão das pessoas com deficiência no sistema educacional brasileiro torna-se um obstáculo à efetivação do direito ao trabalho, já que causa a diminuição no número de pessoas com deficiência habilitados para o trabalho. Esse tema já é um forte viés do movimento, seja pela defesa da educação inclusiva ou da educação especial. Sobre a dificuldade e a importância de se garantir esse direito, há o reconhecimento no Parecer do Conselho Nacional de Educação em 2001:

Ao longo dessa trajetória, verificou-se a necessidade de se reestruturar os sistemas de ensino, que devem organizar-se para dar respostas às necessidades educacionais de todos os alunos. O caminho foi longo, mas aos poucos está surgindo uma nova mentalidade, cujos resultados deverão ser alcançados pelo esforço de todos, no reconhecimento dos direitos dos cidadãos. O principal direito refere-se à preservação da dignidade e à busca da identidade como cidadãos. Esse direito pode ser alcançado por meio da implementação da política nacional de educação especial. Existe uma dívida social a ser resgatada. (BRASIL, 2001, p.9)

Uma pesquisa de caso realizada no Serviço de Capacitação Profissional (SECAP/FADERS), com aprendizes com deficiência analisou que, apenas 34% dos entrevistados haviam terminado o Ensino Médio. Além disso, todos estes haviam frequentado a Educação para Jovens e Adultos (EJA), por não conseguirem suporte suficiente para se manterem no curso regular. (BORDIGNON; SARAMENTO, 2011, p. 7).

Estes dados demonstram o cenário de extrema exclusão das pessoas com deficiência do cenário educacional brasileiro. Fator este que contribui de maneira latente para a maciça exclusão no mercado de trabalho e dos mais diversos âmbitos da sociedade.

Assim sendo, para que haja inclusão desse grupo no mercado de trabalho, que gera independência econômica e realização profissional, atestando sua importância para a sociedade como cidadãos e não vítimas, é de extrema importância que a expressiva parcela de pessoas com deficiência no Brasil não seja encarada como incapaz de realizar trabalhos laborais. Nessa lógica, Goldfarb discorre (2007, p.38):

As limitações trazidas por boa parte das deficiências não levam necessariamente, à incapacidade laboral, como se constata nas constatações de portadores de deficiência levadas a efeito nos últimos anos. Na verdade, uma vez dada a oportunidade às pessoas portadoras de deficiência verifica-se que as mesmas são aptas ao trabalho, cabendo apenas encontrar compatibilidade entre o trabalho oferecido e a limitação.

Essa percepção errônea de grande parte da sociedade traz consequências diretas para as pessoas com deficiência, intensificando a exclusão desses tanto no mercado de trabalho como na sociedade de maneira geral, nesse sentido observa-se que “O sofrimento agravado por uma consciência de incurabilidade tende a deixar o indivíduo ainda mais consciente de sua solidão”. (COX 1948, APUD DELGADO 2000, 132)

Dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) 2021 e IBGE - Censo Demográfico 2010 demonstram que das 8.998.671 pessoas com deficiência residentes no país, somente 474.405, aproximadamente 5%, possuem vínculo empregatício. Além disso, 91.74% desses vínculos são obrigados pela Lei 8.213. Ademais, dados da Secretaria de Inspeção do Trabalho demonstram que somente 49.81% das vagas reservadas para pessoas com deficiência estavam ocupadas no ano de 2021, criando um déficit de 415.736 vagas. (BRASIL, 2021). Dessa forma, é preciso reconhecer que, apesar do enorme avanço propiciado por essa lei, é preciso evoluir para garantir que as pessoas com deficiência sejam efetivamente incluídas no mercado de trabalho.

Com isso, tem-se que, para que as cotas sejam cumpridas e as pessoas com deficiência sejam inseridas no mercado de trabalho, é necessário que haja uma qualificação desses, tendo em vista que essa lei não tem produzido efeitos muito significativos. Nessa perspectiva:

A aplicação da lei de cotas, a despeito do caráter relativamente recente de sua efetiva entrada em vigor, tem mostrado resultados pouco expressivos, sinalizando para as dificuldades imbricadas no desiderato político de inclusão do portador de deficiência no mercado de trabalho. (RIBEIRO; CARNEIRO, p. 546-547)

Considerando o baixo número de vagas de emprego reservadas para pessoas com deficiência pela Lei nº 8.213 que estão preenchidas, é preciso salientar a capacidade da educação e da profissionalização para a promoção do ingresso ao mercado de trabalho, visto que a educação e a profissionalização têm o condão de contribuir para a adaptação dos trabalhadores às mudanças técnicas, o que se faz extremamente necessário visto as constantes transformações do mundo atual, solidificando sua posição no meio competitivo de trabalho.

Ademais, a habilitação das pessoas com deficiência possibilitaria uma maior efetividade da Lei nº 8.213/91 ao aumentar o número desses que se enquadram nos parâmetros estabelecidos em lei, além de promover condições para que os empregados cresçam na empresa, conquistando reconhecimento por seu trabalho. Dentro dessa lógica

surge a necessidade da promoção da profissionalização das pessoas com deficiência, de maneira adaptável às suas condições físicas e psíquicas. Desse modo,

observa-se que muitos empregados têm como perspectiva a oportunidade de crescimento na empresa, bem como a disponibilização de cursos profissionalizantes que os capacitem ainda mais para melhor desenvoltura do trabalho, visto que almejam, por exemplo, uma mudança de função. (BOLDRIN; AUTOR, 2015, p. 23)

Percebendo os obstáculos encontrados pelas pessoas com deficiência para serem incluídas no mercado de trabalho e para o cumprimento das cotas estabelecidas pela Lei nº 8.213, ganha destaque o tema da profissionalização das pessoas com deficiência. Dessa forma, salienta-se os programas de aprendizagem, que tem por objetivo promover a profissionalização, aliando educação teórica e prática no ambiente de trabalho.

A CLT, em seu Art. 429, dispõe que os estabelecimentos, de qualquer natureza, são obrigados a empregar e matricular em cursos profissionalizantes número de aprendizes equivalentes a, no mínimo, 5% e, no máximo, 15% dos trabalhadores existentes no estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional. O contrato de aprendiz é definido legalmente no Art. 428 da CLT como:

contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de vinte e quatro anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias à essa formação (BRASIL, 2005)

Os objetivos se mantêm, tendo a aprendizagem se estendido para as pessoas com deficiência de qualquer idade, sem o prazo estipulado de no máximo dois anos de contrato, a partir da Lei 11.180/05. Sobre essa distinção Caio Franco Santos (2010, p.145) clarifica:

A regra apenas possibilita que, em razão de alguma dificuldade de aprendizagem relacionada com a natureza da deficiência do aprendiz, o curso tenha duração um pouco maior, a fim de que ele tenha mais tempo para adquirir os conhecimentos ou desenvolver as habilidades necessárias para o exercício da profissão.

O programa de aprendizagem oportuniza a introdução do aprendiz no mercado de trabalho, com o objetivo de aperfeiçoar suas habilidades e concedê-lo uma pré-formação, tornando-o apto às atividades laborativas (OLIVEIRA, SIMÃO, 2012, p.9). Dentro dessa

lógica, têm-se que “a inclusão por meio da aprendizagem profissional torna-se uma alternativa para preparar as pessoas com deficiência antes do ingresso formal no mercado de trabalho, permitindo conhecimento prévio e adaptação destas às tarefas que desempenharão” (SILVA, COTRIM, 2017, p. 167) Assim, compreende-se que o grande potencial de profissionalização e de inclusão no mercado de trabalho para pessoas com deficiência trazido pelos programas de aprendizagem.

Salienta-se que a remuneração percebida em decorrência do programa de aprendizagem não impacta o cálculo da renda familiar per capita para fins de critérios de elegibilidade para o recebimento do benefício de prestação continuada. Vejamos:

Art. 20. O benefício de prestação continuada é a garantia de um salário mínimo mensal à pessoa com deficiência e ao idoso com 65 (sessenta e cinco) anos ou mais que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção nem de tê-la provida por sua família.

[...]

§ 3º Observados os demais critérios de elegibilidade definidos nesta Lei, terão direito ao benefício financeiro de que trata o caput deste artigo a pessoa com deficiência ou a pessoa idosa com renda familiar mensal per capita igual ou inferior a 1/4 (um quarto) do salário-mínimo.

[...]

§ 9º Os rendimentos decorrentes de estágio supervisionado e de aprendizagem não serão computados para os fins de cálculo da renda familiar per capita a que se refere o § 3º deste artigo. (BRASIL, 1993)

Dessa forma, não haverá prejuízo financeiro na investida da pessoa com deficiência de se inserir no mercado de trabalho, já que somente com a contratação como empregado os valores percebidos seriam contabilizados para este fim.

Outro fator importante da aprendizagem para pessoas com deficiência é o fato de, apesar desta não preencher a cota para pessoas com deficiência, de acordo com a Instrução Normativa nº2 de 2021 da Secretaria de Inspeção do Trabalho, reconhecendo a dificuldade para a contratação de pessoas com deficiência, estabelece que há a possibilidade de elaboração de um termo de compromisso quando houver a contratação dos aprendizes pessoas com deficiência, mas não o cumprimento da cota. Esse termo de compromisso se dá nos seguintes termos:

Art. 98 [...] § 3º O prazo máximo do termo de compromisso será de doze meses, excetuado o caso em que o cumprimento da reserva legal esteja condicionado ao desenvolvimento de programas de aprendizagem profissional de pessoas com deficiência, nos termos do art. 429 da

Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, caso em que o prazo máximo será de vinte e quatro meses. (BRASIL, 2021)

Desse modo, há a possibilidade de contratação de aprendizes pessoas com deficiência e de engajamento “na respectiva cota e, mais tarde, contratá-las definitivamente como trabalhadores permanentes para cumprir a cota de pessoas com deficiência” (FONSECA, R. 2006, p. 304). Esse seria um fator de incentivo ao cumprimento da cota, visto que, com a profissionalização das pessoas com deficiência, as empresas, ao final do programa de aprendizagem, terão a possibilidade de efetivar esses profissionais que foram qualificados dentro do próprio empreendimento, de acordo com a cultura da empresa.

Um estudo de campo, realizado com pessoas com deficiência egressas de programas de formação profissional do SENAI de São Paulo, demonstrou o notável potencial destes como instrumentos de inclusão no mercado de trabalho. Do total de entrevistados, 75% estavam empregados e somente 4% destes fora da sua área de formação. (AZEVEDO; FERNANDES; ROSSI, 2021, p.155). Assim, reforça-se a efetividade dos programas de aprendizagem na profissionalização e na inclusão no mercado de trabalho dos aprendizes com deficiência.

Dessa forma, vislumbra-se nos programas de aprendizagem uma oportunidade de profissionalização efetiva e inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, por alinhar teoria e prática profissional, atendendo às necessidades dos aprendizes com deficiência quanto ao tempo de duração do programa, limite de idade, adaptações curriculares e não contabilização de valores percebidos para fins de recebimento do benefício de prestação continuada. Assim, compreende-se que os programas de aprendizagem são instrumento efetivo de promoção do direito fundamental ao trabalho como da dignidade da pessoa humana, de modo que concretiza uma mudança sociocultural da sociedade em face da exclusão atualmente encontrada no mercado de trabalho.

## CONCLUSÃO

Em vias de finalização do presente estudo, tendo em vista a clara exclusão das pessoas com deficiência do mercado de trabalho brasileiro, é evidente que medidas para fomentar a inclusão das pessoas com deficiência no âmbito laboral são necessárias.

É necessário reconhecer a fundamentalidade do direito ao trabalho, visto que esse é indispensável à participação do cidadão na vida social, principalmente numa sociedade capitalista, em que o valor do ser humano é pautado na sua capacidade de produzir e ser útil ao grupo.

Reconhecendo, ainda, as conquistas de direitos das pessoas com deficiência, desde a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, é insurgente a promoção dos mesmo de forma ampla e integral. Verifica-se a existência de discrepâncias notáveis nos índices de alfabetização e empregabilidade das pessoas com deficiência quando comparados aos mesmo números relativos a pessoas sem deficiência.

Isto posto, não se pode negar a importância da Lei 8.213/91 na tentativa de promover o direito fundamental ao trabalho para as pessoas com deficiência. Entretanto, é preciso reconhecer que essa lei não é o suficiente, por si só, para garantir que as pessoas com deficiência tenham acesso ao mercado de trabalho, tendo em vista a falta de oportunidade de profissionalização e habilitação das mesmas.

Entretanto, é preciso reconhecer que esses não são suficientes, por si só, para garantir que as pessoas com deficiência tenham o efetivo acesso ao mercado de trabalho, tendo em vista a falta de oportunidade de profissionalização e habilitação das mesmas. Destaca-se que, atualmente, nem mesmo metade das vagas reservadas pela Lei nº 8.213/91 estão ocupadas.

Por essa razão, os programas de aprendizagem, regulamentados pela Lei 11.180/05, se mostram como uma solução viável e eficiente para essa problemática, por unir prática e teoria na profissionalização, verdadeiramente preparando o indivíduo para o trabalho, aumentando suas chances de conquistar um emprego no futuro.

Por fim, cumpre salientar que pesquisas de campo com pessoas com deficiência egressas de programas de aprendizagem demonstraram um alto índice de empregabilidade na área do curso, demonstrando a capacidade desta forma de profissionalização de gerar efetiva inclusão no mercado de trabalho.

Portanto, percebe-se que os programas de aprendizagem são um instrumento capaz de oportunizar a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho de forma eficiente.

## REFERÊNCIAS

ARANHA, MSF. *Projeto escola viva: garantindo o acesso e permanência de todos os alunos na escola: necessidades educacionais especiais dos alunos*. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Especial, 2005.

ARANHA, MSF. Integração social do deficiente: análise conceitual e metodológica. *Temas Psicol.*, Ribeirão Preto, vol. 2, 63-70, agosto, 1995.

ALVARENGA, RZ. O trabalho decente como direito humano e fundamental. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região*, Belém, vol. 48 n. 95, 124-141, julho-dezembro, 2015

AZEVEDO, MM; FERNANDES, SAF; ROSSI, L. Trabalho e Educação: instrumentos de inclusão da pessoa com deficiência na sociedade. *Revista Eletrônica Pesquiseduca, Santos*, v. 13, nº 29, 136-158, 2021. Disponível em <<https://periodicos.unisantos.br/pesquiseduca/article/view/1039>> Acesso em: 03 set. 2023.

BOLDRIN, PM; FRANCISCHETTO, GPP, A inserção da pessoa com deficiência no mercado formal de trabalho: um relato de experiência no setor comercial do Espírito Santo. *Derecho y Cambio Social*, ano 12, nº 39: 2015.

BORDIGNON, PM; SARMENTO, DF. Capacitação Profissional de Pessoas com Deficiência: Um Estudo de Caso no SECAP/ FADERS. *B. Téc. SENAC: a R. Educ. Prof.*, Rio de Janeiro, v. 37, nº 1, 35-47, janeiro/abr. 2011.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452*, de 1 de mai. de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União. Brasília, DF, 09 ago. 1943. Disponível em <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em: 25 jul. 2023.

BRASIL. *Constituição (1988)*. *Constituição* da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Lei n. 8213, de 24 de jul. de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial da União*: Brasília, DF, 25 jul.1991.

BRASIL. Lei n. 11180, de 23 de set. de 2005. Institui o Projeto Escola de Fábrica, autoriza a concessão de bolsas de permanência a estudantes beneficiários do Programa Universidade para Todos – PROUNI, institui o Programa de Educação Tutorial – PET, altera a Lei nº 5.537, de 21 de novembro de 1968, e a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*. Brasília, DF, 24 set. 2005.

BRASIL. Decreto nº 129, de 22 de mai. de 1991. Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Brasília, DF, 23 mai. 1991.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria de Inspeção do Trabalho. *Instrução normativa n. 2, de 8 de novembro de 2021*. Brasília, DF, nov. 2021. Disponível em <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/ptbr/assuntos/legislacao/PDFINn2de8denovembrode2021compilado29.12.2022.pdf>> Acesso em: 23 jul. 2023.

BRASIL. *Parecer CNE/CEB 17/2001*. Ministério da Educação. Diário Oficial da União de 17/08/2001, seção 1, página 46. Brasília, 2001. Disponível em <[http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CEB017\\_2001.pdf](http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CEB017_2001.pdf)> Acesso em: 23 jul. 2023.

BRASIL. *Direito a Educação, Direito ao Trabalho e à Seguridade Social (Módulo V)*. In: Direitos Humanos e Mediação de Conflitos. Brasília: SEDH/ITS Brasil, 2008.

DELGADO, MG. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*, Vitória, n. 2, 11-39, janeiro-dezembro, 2007

Delgado, R. Storytelling for Oppositionists and Others: A Plea for Narrative, in: R. Delgado, & J. Stefancic (Eds). *Critical Race Theory The Cutting Edge*, 2nd Ed, Philadelphia: Temple University Press, 2000: 60 – 70

DIAS, Adriana. Por uma genealogia do capacitismo: da eugenia estatal a narrativa capacitista social. *Anais do I Simpósio Internacional de Estudos sobre a Deficiência*, São Paulo, junho, 2013

DUMITH, SC. Epidemiologia das pessoas com deficiência. In: TUON, L.; CERETTA, LB (orgs.). *Rede de cuidados à pessoa com deficiência*. Tubarão: Copiart, 2017

FONSECA, RTM. *O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa*. São Paulo: LTr, 2006.

FONSECA, MH. *Direito ao trabalho: um direito fundamental*. São Paulo. Tese (Doutorado em Direito). Pontifca Universidade Católica. 2006.

FRANCISCHETTO, GPP. *Um olhar no caleidoscópio das igualdades e das diferenças nas relações de emprego*. In: FRANCISCHETTO, GPP (org.). *Construção de ecologias de saberes e práticas: diálogos com Boaventura de Sousa Santos*, 1ª ed. Campos dos Goytacazes: Brasil Multicultural, 2019.

FRIEDRICH, RW. Pessoa com deficiência no mercado de trabalho: dificuldades na inclusão. In: *Seminário Internacional Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea*, XIII, 2016, Santa Cruz do Sul.

GOLDFARB, CL. *Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil*. Curitiba: Juruá, 2007

INNOCENTTI, GO; MORO, RD. *Mulheres com deficiência no mercado de trabalho formal: abordagem a partir da Lei nº 13.146/15 (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência)*. In: LIMA, Fernanda da Silva; SALVARO, Giovana Ilka Jacinto; LEAL, Jackson da Silva (orgs). *Direitos humanos, cidadania e sociedade*, vol. 1, 1ª ed. Curitiba: Íthala, 2020

KANNER, L. *A history of the care and study of the mentally retarded*. Springfield, Illinois: Charles C. Thomas Publisher, 1964.

JARDIM, S. O trabalho e a construção do sujeito. In: SILVA FILHO, JF; JARDIM, S. (orgs.) *A danação do trabalho: organização do trabalho e sofrimento psíquico*. Rio de Janeiro: Te Corá Editora. 1997

LAMBERT, P. El derecho al trabajo. *Revista de Trabajo*, Madrid, n.1, 18-23, enero, 1949

LEITE, CHB. *Direitos humanos*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

LOPES, AFAL. *Empresa e Propriedade – função social e abuso de poder econômico*. São Paulo: Quartier Latin, 2006.

MAZZOLA, MR; LIMA, PG. *A acessibilidade como forma de efetivação dos direitos fundamentais das pessoas com deficiência*. In: FIUZA, C (Org.). *Temas relevantes sobre o estatuto da pessoa com deficiência: reflexos no ordenamento jurídico brasileiro*. 1ª ed. Salvador: JusPodivm, 2018.

MAZZOTTA, M; D'ANTINO, M.. Inclusão Social de Pessoas com Deficiências e Necessidades Especiais: cultura, educação e lazer. *Saúde Soc.*, São Paulo, vol. 20, n.2, 377-389, abril – junho, 2011.

MORAES, A. *Direitos humanos fundamentais*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

OLIVEIRA, C.; SIMÃO, LP. A importância da inserção do aprendiz no mercado de trabalho. *Revista Faculdade Montes Belos*, São Luís de Montes Belos, vol. 5, n. 1, 1-12, março, 2012

\_\_\_\_\_. *Convenção da ONU sobre os direitos das pessoas com deficiência: inovações, alcance e impacto*. In: FERRAZ, CV et al.(Orgs.). *Manual dos direitos da pessoa com deficiência*. São Paulo: Saraiva, 2012.

PACHECO, KMB; ALVES, VLR. A história da deficiência, da marginalização à inclusão social: uma mudança de paradigma. *ACTA FISIART*, São Paulo, vol. 14, n. 4, 242-248, dezembro, 2017

PEREIRA, HV. *A função social da empresa*. Belo Horizonte. Tese (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, 2015.

PÉREZ LUÑO, AE. *Los derechos fundamentales*. 8. ed. Madrid: Editorial Tecnos, 1998.

PESSOTI, I. *Deficiência mental: da superstição à ciência*. São Paulo: T.A. Queiroz, 1984.

RIBEIRO, MA; CARNEIRO, R. A inclusão indesejada: As empresas brasileiras face à Lei de Cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Organizações e sociedade*, Salvador, vol. 16, n. 50, 545-564, julho – setembro, 2009

SANTOS, CF *Contrato de emprego do aprendiz*. Curitiba: Juruá, 2010

SANTOS, MF. *O Princípio da Seletividade das Prestações de Seguridade Social*. São Paulo: LTr, 2003.

SANTOS, WR. Pessoa com deficiência: nossa maior minoria. *Revista de Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, vol.18, n.3, 501-519, 2008

SCHNEIDER, D. Alunos excepcionais: um estudo de caso de desvio. In: VELHO, G. (Org.) *Desvio e divergência: uma crítica da psicologia social*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor. 1985

SECRETARIA INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho: Repertório de recomendações práticas da OIT*. Brasília: OIT, 2006.

SILVA, JA. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. São Paulo: Malheiros, 2007.

SILVA, FDS; COTRIM, DS. Pessoas com deficiência em cursos de aprendizagem profissional: adaptações como alternativas para viabilizar a inclusão. *Boletim Técnico do Senac*. Rio de Janeiro, vol. 43, n.3, 160-181, setembro - dezembro, 2017

WEBER, Max. *A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo*. São Paulo: Pioneira. 1989.