

# PROTEÇÃO SOCIAL E GARANTIA DO DIREITO À PROFISSIONALIZAÇÃO DO APRENDIZ COM DEFICIÊNCIA EM TEMPOS DE PANDEMIA: OS DESAFIOS DA VEDAÇÃO AO RETROCESSO SOCIAL

## SOCIAL PROTECTION AND ENSURING DIRECT ACCESS TO THE PROFESSIONALIZATION OF APPRENTICES WITH DISABILITIES IN TIMES OF PANDEMIC: THE CHALLENGES OF ENDING THE SOCIAL RECESSION

*Eliane Pinto de Goes* \*  
*Renann Ferreira* \*\*

### RESUMO

Para auxiliar na relação jovem e mundo do trabalho surge no Brasil no ano 2000 a aprendizagem profissional, Lei 10.097, uma política pública que congrega o direito a educação, a qualificação e ao trabalho para jovens de 14 a 24 anos. O presente estudo baseia-se na análise da legislação vigente para apresentar brevemente peculiaridades contemporâneas da aprendizagem profissional ao jovem com deficiência, bem como apresentar os desafios relacionados a atual pandemia de COVID-19 e a observação do princípio do não retrocesso dos direitos fundamentais de segunda dimensão, os direitos sociais. A interpretação dos dados foi realizada com base na análise de conteúdo para entender o sentido e o significado dos documentos de forma crítica. A partir destas reflexões pretende-se apresentar ao leitor a importância das políticas públicas e das políticas de cotas para enfrentamento dos desafios sociais e econômicos durante e pós pandemia.

Palavras-chave: pessoa com deficiência; aprendizagem; pandemia.

### ABSTRACT

In order to assist in the connection between young people and the world of work, professional learning emerged in Brazil in the year 2000, Law 10.097, a public policy that gathers the right to education, qualification and work rights for young people between the ages of 14 to 24 years. The present study is based on the analysis of the current legislation to briefly present contemporary peculiarities of professional learning to young people with disabilities, as well as to present the challenges related to the current pandemic of COVID-19 and the observation of the principle of non-regression of fundamental rights of

\* Possui graduação em Enfermagem e Obstetrícia pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná - Unioeste (1996), mestrado em Enfermagem pela Universidade Estadual de Campinas - Unicamp (2007) e doutorado em Políticas Públicas e Formação Humana - PPFH pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro - UERJ (2015). Atualmente é professor titular da Universidade Estadual do Oeste do Paraná/Unioeste Câmpus de Cascavel-PR. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1809592930661784>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4705-2647>. E-mail: [elianegoes1@hotmail.com](mailto:elianegoes1@hotmail.com)

\*\* Advogado na Guarda Mirim de Foz do Iguaçu, professor do curso de Direito no Centro Universitário Uniamérica Descomplica, aluno regular nível doutorado do Programa de Pós-Graduação em Sociedade, Cultura e Fronteiras pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná - UNIOESTE, mestre em Políticas Públicas e Desenvolvimento pela Universidade Federal da Integração Latino-Americana - UNILA, pós-graduado em Serviço Social e Gestão de Projetos Sociais, pós-graduado em Direito Constitucional Aplicado e Practitioner em Programação Neurolinguística. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6967516181033969>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5238-9757>. E-mail: [renann\\_ferreira@hotmail.com](mailto:renann_ferreira@hotmail.com)

---

second generation, social rights. Data interpretation was performed based on content analysis to understand the meaning and meaning of the documents in a critical way. Based on these reflections, we intend to present the reader with the importance of public policies and quota policies to face social and economic challenges during and after the pandemic.

Key-words: people whit disabilities; learning; pandemic.

## INTRODUÇÃO

Ao longo de sua história a humanidade tem enfrentado grandes desafios em relação à deficiência, seja ela física, psíquica ou sensorial, transitando do campo do assistencialismo à esfera dos direitos humanos<sup>1</sup>. As políticas e reformas neoliberais implementadas para o enfrentamento da recorrente e profunda crise de acumulação do modo de produção capitalista perpetuaram as desigualdades sociais em suas mais diversas formas e dimensões.

Partindo deste cenário, o presente trabalho tem por objetivo contribuir para o debate da relação capital e direitos sociais no atual cenário de pandemia de COVID-19. Busca-se responder se há possibilidade de conciliar direitos e desafios econômicos, especificamente a inclusão do jovem com deficiência no mundo do trabalho, tendo como pressuposto a observação do princípio do não retrocesso dos direitos fundamentais de segunda dimensão, os direitos sociais.

Para tanto, será preferida a revisão da legislação em um processo dialético-empírico, comparando o legislado com a realidade em construção. Iniciando a construção do pensamento demonstrar-se-á como está inserida a pessoa com deficiência no ordenamento jurídico brasileiro, passando pelas normas constitucionais, legais e infralegais. A seguir, abordar-se-ão as peculiaridades contemporâneas da política pública da aprendizagem profissional ao jovem com deficiência para após apresentar a relação da observação do princípio do não retrocesso social e os desafios da pandemia, levando às considerações finais que apresentam a preponderância dos direitos fundamentais às medidas neoliberais como de análise econômica do direito em respeito a dignidade da pessoa humana.

### A pessoa com deficiência no ordenamento jurídico brasileiro

Inicia-se destacando o Decreto 6.949, de 25 de agosto de 2009, pelo qual a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência adentrou ao ordenamento jurídico brasileiro com força de Emenda Constitucional, observando o rito previsto no art. 5º, parágrafo terceiro, da Constituição da República de 1988<sup>2</sup>,

---

<sup>1</sup> GARCIA, Vinicius Gaspar. **Pessoa com deficiência e o mercado de trabalho: histórico e contexto contemporâneo**. 2010. Tese (Doutorado) - Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP, 2010.

<sup>2</sup> BRASIL. Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (COORDIGUALDADE). **Manifestação sobre o projeto de lei 6159/2019**. 29 de novembro de 2019. Vitória/Porto Alegre, 2019 b.

E dela decorre todo o arcabouço protetivo indispensável ao desenvolvimento das potencialidades da pessoa com deficiência, centrado nos princípios da igualdade e da não-discriminação, devendo promover o “respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana e da humanidade” (art. 3, alínea “d” da Convenção)<sup>3</sup>.

As relações entre pessoa com deficiência – ainda constitucionalmente nomeada como portadora de deficiência – com trabalho e emprego aparecem em três momentos distintos na Constituição da República. A primeira menção surge no capítulo dos direitos sociais, especificamente no art. 7º, inciso XXXI, com a “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”<sup>4</sup>.

Por seguinte, quando trata sobre a administração pública a Carta Maior prevê em seu art. 37 que “a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão”<sup>5</sup>. No capítulo subsequente que versa sobre os servidores públicos, no tocante ao direito previdenciário, vale destacar o recém-criado § 4º-A, no artigo 40, – Emenda Constitucional nº 103/2019 – que possibilita a diferenciação em cada ente federativo de idade e tempo de contribuição para aposentadoria do servidor com deficiência.

Por último, mas não menos importante, o inciso II do art. 227 dispõe sobre a,

Criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do **adolescente e do jovem portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência**, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação<sup>6</sup> (**grifei**).

Com a promulgação da Convenção o Brasil comprometeu-se com a promoção, proteção e a assegurar às pessoas com deficiência o exercício pleno e equitativo dos direitos humanos, e por tomar as medidas necessárias para modificar normas que as discriminem e a eliminar a discriminação por quem quer seja, inclusive por organizações e por pessoas jurídicas<sup>7</sup>.

Por mais que a Convenção também preveja que consiste como responsabilidade dos Estados Partes reconhecerem a oportunidade de livre escolha ou aceitação de se manter no trabalho pela PCD, os dados mostram um panorama diferente, além da ocupação de apenas 52% das cotas disponíveis nos estabelecimentos<sup>8</sup>,

---

<sup>3</sup> BRASIL. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Ministério da Economia (SIT/ME). **Aprendizagem Profissional. Seminário sobre o Programa de Aprendizagem para a Pessoa com Deficiência**. 2019 c. Curitiba: 17 de setembro de 2019. 56 slides.

<sup>4</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Leis. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 31 ago. 2020.

<sup>5</sup> *Ibid*, s. p.

<sup>6</sup> *Ibid*, s. p.

<sup>7</sup> BRASIL, 2019 b, s. p.

<sup>8</sup> *Ibid*, s. p.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE aponta a existência de 45 milhões de pessoas com deficiência no Brasil, o que corresponde a 23,9% da população. Contudo, apenas 418,5 mil são empregados ocupantes de vagas reservadas, na forma da lei, sendo 0,91 dos trabalhadores com contrato de trabalho anotado em CTPS (RAIS 2016). Logo, é grande o desemprego entre as pessoas com deficiência.

Vale notar que mesmo se todas as empresas observassem a reserva legal de postos de trabalho, ainda assim esse desemprego persistiria, pois, temos apenas cerca de 724 mil vagas reservadas para pessoas com deficiência e reabilitadas da previdência social, em todo o país, conforme dados da RAIS 2016<sup>9</sup>.

Em 2011 o Conselho Nacional de Assistência Social - CNAS definiu a política de promoção da integração ao mundo do trabalho como parte da assistência social por meio da Resolução 33, que no tocante a pessoa com deficiência dispõe,

Art.3º. Estabelecer como requisitos básicos para as ações de promoção da integração ao mundo do trabalho no âmbito da assistência social:

[...]

VI. **Promoção dos apoios necessários às pessoas com deficiência** e suas famílias para o reconhecimento e fortalecimento de suas potencialidades e habilidades **à integração ao mundo do trabalho**<sup>10</sup> (grifei).

Antes de adentrar ao tema da aprendizagem profissional lembra-se que de acordo com a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, a pessoa com deficiência “tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas”<sup>11</sup>.

### **Peculiaridades contemporâneas da aprendizagem profissional ao jovem com deficiência**

Além de estudarem, caso não tenham concluído o ensino médio, os adolescentes e jovens de 14 a 24 inseridos no programa de aprendizagem profissional devem “desenvolver tanto as atividades teóricas, o conhecido Curso, quanto atividades práticas, o exercício de rotinas na empresa parceira, respeitando o desenvolvimento físico e psicológico por meio de tarefas de complexidade progressiva”<sup>12</sup>.

<sup>9</sup> BRASIL. Ministério Público do Trabalho e Ministério do Trabalho. **Protocolo de Ação Conjunta nº 001/2018**. 15 de maio de 2018. Brasília, 2018. 09 p.

<sup>10</sup> BRASIL. Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS). **Resolução nº 33 de 28 de novembro de 2011**. Brasília, 2011. Disponível em: <http://mds.gov.br/aceso-a-informacao/legislacao/resolucao/resolucao-cn-as-no-33-de-28-de-novembro-de-2011>. Acesso em: 31 ago. 2020.

<sup>11</sup> BRASIL. **Lei 13.146 de 06 de julho de 2015**. Leis. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm). Acesso em: 31 ago. 2020.

<sup>12</sup> FERREIRA, Renann. **Múltiplas Percepções sobre o Programa de Aprendizagem e o Case da Guarda-Mirim de Foz do Iguaçu**. In: JOSVIAK, Mariane; BLEY, Regina Bergamaschi; TRAUZYNSKI, Silvia Cristina (Orgs.). *Aprendizagem profissional e direitos humanos: o direito fundamental dos jovens à profissionalização*. São Paulo: LTR, 2017. 142 p.

Os “aprendizes com deficiência são aqueles que possuem impedimentos a longo prazo de natureza auditiva, visual, física, intelectual, psicossocial ou múltipla”<sup>13</sup>. Nesta modalidade não se impõe o limite máximo de 02 (dois) anos de contrato de trabalho, “também não se aplica a idade máxima de aprendiz e a comprovação da escolaridade, neste caso, deverão ser consideradas as habilidades e competências relacionadas à profissionalização”<sup>14</sup>, ficando dispensados de comprovação de matrícula e frequência escolar aqueles que já tiverem completado 18 anos<sup>15</sup>.

A inaplicabilidade do limite temporal contratual à PCD não significa que poderá permanecer como aprendiz *ad infinitum*, sem termo, até porque possui o direito de ser inserido no mundo do trabalho na condição de empregado por tempo indeterminado, seja por cota ou não. Neste sentido,

Não é possível um contrato de Aprendizagem Profissional com duração indeterminada. **O objetivo é a qualificação profissional e ela deve ser alcançada.** A duração superior a 2 (dois) anos deve ser justificada e fundamentada em aspectos relacionados à deficiência.

Na elaboração do programa de aprendizagem, a entidade qualificadora deve estipular a carga horária necessária à formação profissional da pessoa com deficiência. No entanto, se o programa não for específico para pessoas com deficiência, na celebração do contrato de Aprendizagem Profissional, a adequação do prazo deve ser fundamentada e estendida, conforme o caso<sup>16</sup> (**grifei**).

A proteção no ambiente de trabalho igualmente aplica-se ao adolescente aprendiz com deficiência, que da mesma forma não poderá desenvolver funções ou atividades em ambientes perigosos, insalubres ou penosos; a prioridade legal para contratação de aprendizes está na faixa dos 14 aos 18 anos, mas nestes casos são admitidos apenas jovens que completaram 18 anos, devendo receber o adicional a que fizerem jus pela natureza da atividade<sup>17</sup>.

Outrossim, a partir do Decreto nº 8.740/2016, conhecido também como “Cota Social”, possibilitou-se o comprimento alternativo de cota para que os estabelecimentos com atividades como as acima citadas possam solicitar “que a carga horária do jovem seja cumprida na entidade qualificada em formação técnico profissional”<sup>18</sup>, renunciando à contraprestação da mão-de-obra do aprendiz,

<sup>13</sup> PARANÁ. Secretaria da Justiça, Família e Trabalho. **Aprendiz com Deficiência**. Curitiba, 2019. 03 p.

<sup>14</sup> BRASIL. **Direito à Profissionalização e trabalho protegido: Subsídios para a Atuação do Ministério Público na promoção do Acesso de Adolescentes e Jovens a Programas de Aprendizagem e Cursos de Qualificação Profissional**. Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP). 2019 a. Brasília: CNMP, 2019. 19 p.

<sup>15</sup> SINAIT. **Manual da aprendizagem profissional: o que é preciso saber para contratar um aprendiz**. Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho. Brasília SINAIT, 2019. P. 65. Disponível em: [https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/manuais/Manual\\_de\\_Aprendizagem\\_versao\\_para\\_download.pdf](https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/manuais/Manual_de_Aprendizagem_versao_para_download.pdf). Acesso em: 31 ago. 2020.

<sup>16</sup> *Ibid*, p. 49.

<sup>17</sup> *Ibid*.

<sup>18</sup> FERREIRA, Renann. **Empresas podem contratar aprendizes pela Cota Social**. Nossa Causa. 06 de maio de 2016. Disponível em: <https://nossacausa.com/empresas-podem-contratar-aprendizes-pela-cota-social>. Acesso em: 31 ago. 2016.

Nesta modalidade, conhecida como “Cota Social”, devem ser priorizados meninos e meninas com perfil de vulnerabilidade econômica ou social, como os provenientes de famílias beneficiárias de programas de transferência de renda, matriculados na rede pública de ensino, **com deficiência**, em situação de acolhimento institucional, egressos do trabalho infantil, egressos do sistema socioeducativo ou em cumprimento de medidas socioeducativas e jovens em cumprimento de pena no sistema prisional<sup>19</sup> (**grifei**).

Tanto o cumprimento da cota de aprendizagem por meio da Cota Social quanto fora dela não dispensam o estabelecimento contratante do cumprimento da cota da pessoa com deficiência, em outras palavras “a Lei Brasileira de Inclusão – LBI determina que o aprendiz com deficiência seja computado apenas para a cota de aprendizagem, não para a cota de pessoas com deficiência (art. 101, LBI)”<sup>20</sup>.

No entanto, encontra-se em trâmite no Congresso um projeto de lei com o intuito de autorizar a sobreposição das cotas com o objetivo de desonerar a contratação de PCD,

Não se ignora a importância da aprendizagem como meio de capacitação dos jovens, inclusive aqueles com deficiência. Trata-se, na verdade, de ferramenta apta a proporcionar treinamento e inclusão. Contudo, mesmo diante da já viável admissão de aprendizes com deficiência, justamente para fins de possibilitar a capacitação da mão de obra e futuramente permitir que se tornem esses aprendizes os empregados que preencherão a cota prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/91, não vem sendo dada prevalência a esses aprendizes. **O meio eficaz de endereçar esse problema, contudo, não é a sobreposição das cotas, mas, sim, a reserva de vagas, dentro da cota de aprendizes, para jovens com deficiência**<sup>21</sup> (**grifei**).

Em paralelo, a Instrução Normativa 98/2012 da Secretaria de Inspeção do Trabalho do extinto Ministério do Trabalho e Emprego, agora Ministério da Economia, já prevê a possibilidade de suspensão da fiscalização da cota de PCD por até 02 (dois) anos quando o estabelecimento que estiver com pendência de cota contratar aprendizes com deficiência, o que se dará por meio da celebração de Termo de Compromisso que deverá ser requerido ao Auditor-Fiscal do Trabalho - AFT<sup>22</sup>. Este procedimento tem característica excepcional e individual, de forma que “seria o comprometimento da empresa em contratar aprendizes em condição de pessoa com deficiência, visando qualificá-los para ingresso no quadro de funcionários após término do contrato de aprendizagem”<sup>23</sup>.

Essa mesma Instrução Normativa incumbe ao AFT a verificação das condições de acessibilidade nos estabelecimentos, aplicáveis não somente para o Termo de Compromisso acima descrito, mas também à execução do programa de aprendizagem

---

<sup>19</sup> CENTRO MARISTA DE DEFESA DA INFÂNCIA. **Aprendizagem Profissional: adolescência, identidade e trabalho**. Cadê Paraná – crianças e adolescentes em dados e estatísticas. Infância, Adolescência e Direitos. Informe Temático Vol.2 (1). Maio de 2019. Disponível em: [http://www.cadeparana.org.br/wp-content/uploads/2019/04/Aprendizagem-Profissional\\_CAD%C3%8A-2019.pdf](http://www.cadeparana.org.br/wp-content/uploads/2019/04/Aprendizagem-Profissional_CAD%C3%8A-2019.pdf). Acesso em: 31 ago. 2020. 04 p.

<sup>20</sup> SINAIT, 2019, p. 49.

<sup>21</sup> BRASIL, 2019 b, p. 10-11.

<sup>22</sup> SINAIT, 2019.

<sup>23</sup> PARANÁ, 2019, p. 05

pela organização formadora que deverá possuir estrutura adequada, ambiente acessível e inclusivo<sup>24</sup>

Art. 13. Caberá ao AFT verificar se no processo de inclusão da pessoa com deficiência ou reabilitada a empresa promoveu as modificações dos postos de trabalho, da organização do trabalho e as condições ambientais, em conformidade com as necessidades do trabalhador, com garantia desde a acessibilidade arquitetônica até adaptações específicas de mobiliários, máquinas e equipamentos, dispositivos de segurança, utilização de tecnologias assistivas, ajudas técnicas, facilitação de comunicação, apoios e capacitação específica, dentre outros, de modo a eliminar as barreiras porventura existentes<sup>25</sup>.

Inexistindo tais condições de acessibilidade, tecnologias assistivas e apoio para o desenvolvimento das atividades não poderá ser realizada a dispensa do aprendiz com deficiência por desempenho insuficiente ou inadaptação<sup>26</sup>. O desempenho insuficiente e a inadaptação referem-se tanto a atividade teórica quanto a atividade prática, sendo de competência da organização formadora a sua emissão, devendo considerar para tanto as avaliações de desempenho durante a vigência do contrato de trabalho<sup>27</sup>.

Por fim, quicá uma das características mais importantes diante de um contexto de crise econômica e pandemia está na possibilidade de o aprendiz com deficiência acumular por até 02 (dois) anos o Benefício de Prestação Continuada – BPC com a remuneração da aprendizagem, ou seja, no cálculo da renda familiar per capita não será considerada a remuneração do aprendiz<sup>28</sup>; caso o período seja extrapolado o benefício permanecerá suspenso<sup>29</sup>.

**Quadro 1 – Comparativo da aprendizagem com e sem deficiência**

CARACTERÍSTICA	APRENDIZ SEM DEFICIÊNCIA	APRENDIZ COM DEFICIÊNCIA
Limite de idade	24 anos	Não há limite
Limite do tempo de contrato	02 anos	Pode ultrapassar 02 (dois) anos desde que justificado
Comprovação de escolaridade	Deverá comprovar	Deverão ser consideradas as habilidades e as competências. PCD acima de 18 anos está dispensado da comprovação
Dispensa por desempenho insuficiente ou inadaptação	Realizada pela organização formadora	Realizada pela organização formadora, e em caso de inexistência de condições de acessibilidade, tecnologias assistivas e apoio para o desenvolvimento das atividades não poderá ser realizada

<sup>24</sup> SINAIT, 2019.

<sup>25</sup> BRASIL. **Instrução Normativa nº 98 de 15 de agosto de 2012**. Ministério do Trabalho e Emprego. 2012. Disponível em: [http://www.anamt.org.br/site/upload\\_arquivos/legislacao\\_-\\_instrucoes\\_normativas\\_2012\\_181220131710287055475.pdf](http://www.anamt.org.br/site/upload_arquivos/legislacao_-_instrucoes_normativas_2012_181220131710287055475.pdf). Acesso em: 31 ago. 2020.

<sup>26</sup> SINAIT, 2019.

<sup>27</sup> *Ibid.*

<sup>28</sup> *Ibid.*

<sup>29</sup> PARANÁ, 2019.

Benefício de Prestação Continuada	-	Poderá acumular com a remuneração de aprendiz por até 02 (dois), depois ficará suspenso
Atividades insalubres, perigosas e penosas	Acima de 18 anos	

Fonte: elaboração própria.

Tais características especiais do contrato para pessoa com deficiência lastreiam-se na concepção de direitos humanos e buscam continuar a ser garantidos por meio dos princípios como a vedação ao retrocesso social como abordado a seguir.

### A observação do princípio do não retrocesso social e os desafios da pandemia

O princípio do não retrocesso lastreia-se na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, especificamente no art. 30 que prevê que “nenhuma disposição da presente Declaração pode ser interpretada como o reconhecimento a qualquer Estado, grupo ou pessoa, do direito de exercer qualquer atividade ou praticar qualquer ato destinado à destruição de quaisquer dos direitos e liberdades aqui estabelecidos”<sup>30</sup>, abrangendo os direitos fundamentais de segunda dimensão, conhecidos como direitos sociais, neles incluídos a proteção da criança e do adolescente e o direito ao trabalho. Lembra o Ministro do Supremo Tribunal Federal Ricardo Lewandowski lecionando que,

O princípio da proibição do retrocesso, portanto, impede que, a pretexto de superar dificuldades econômicas, o Estado possa, sem uma contrapartida adequada, revogar ou anular o núcleo essencial dos direitos conquistados pelo povo. É que ele corresponde ao mínimo existencial, ou seja, ao conjunto e bens materiais e imateriais sem o qual não é possível viver com dignidade<sup>31</sup>.

Trazendo à práxis as palavras do Ministro observa-se em trâmite no poder legislativo pátrio propostas que dispõem das pessoas, das deficiências e das cotas como mercadorias fungíveis, que podem ser trocadas – na concepção de mercado de trabalho em oposição ao mundo do trabalho, este que entende o aprendiz como um sujeito de direitos em desenvolvimento, a exemplo da PL 6519/2019 que pretende, entre outros objetivos, alterar a Lei 8.213/1991 possibilitando à empresa a contabilização em dobro da cota caso opte por contratar uma pessoa com alguma deficiência considerada “mais grave”,

Já a proposta do parágrafo quinto expõe o preconceito em relação às pessoas com deficiência, ao pretender estabelecer uma maior “vantagem” ao empregador que admite um trabalhador com uma deficiência considerada “grave”, ao permitir

<sup>30</sup> NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Resolução 217 A (III) da Assembleia Geral. 10 de dezembro de 1948. Disponível em: [https://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/RES/217\(III\)&Lang=S](https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/217(III)&Lang=S). Acesso em: 31 ago. 2020. 03 p.

<sup>31</sup> LEWANDOWSKI, Ricardo. **Proibição do Retrocesso**. Folha de S. Paulo. Opinião. São Paulo. 01 de fevereiro de 2018. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/biblioteca/PastasMinistros/RicardoLewandowski/ArtigosJornais/1117223.pdf>. Acesso em: 31 ago. 2020. A03 p.

que essa contratação seja computada “em dobro” para fins de preenchimento da cota. **Essa previsão claramente expõe a percepção do mercado a respeito da reserva de vagas para pessoas com deficiência: um fardo, um ônus a ser suportado**<sup>32</sup> (grifei).

Percebe-se assim uma possível aplicação da Análise Econômica do Direito - AED que consiste em uma comparação de custo-benefício de caráter “consequencialista porque leva em conta o que vai acontecer (em termos probabilísticos) depois de tomada a decisão, e não as causas que levaram à necessidade de tomar uma decisão”<sup>33</sup>. À pessoa com deficiência consiste em retornar ao período da reforma protestante da igreja católica romana com Martinho Lutero, quando comparava-se o gasto com uma “criança inútil” ao dispêndio com “quatro camponeses na ceifa”, reforçando a fungibilidade humana dentro do sistema capitalista; anteriormente a isso, “em razão de sua anormalidade, começaram a ser utilizadas economicamente como pedintes ou enquanto seres bizarros em espetáculos, neste momento elas passaram a ter algum valor mercantil”<sup>34</sup>.

No mesmo projeto de lei supra, ainda se observa a presença da AED quando o legislador justifica e propõe “como ‘solução’ a substituição do cumprimento da cota pelo pagamento de contribuição a ser recolhida à União. A substituição pecuniária da obrigação dificilmente corresponde a uma hipótese de engajamento social na inclusão de pessoas com deficiência”<sup>35</sup>.

Assim que o COVID-19 chegou ao Brasil o Ministério Público do Trabalho por meio da Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região e o Ministério da Economia pela Coordenação de Aprendizagem Profissional no Estado de São Paulo, com o intuito da preservação dos contratos de aprendizagem reconhecendo a possibilidade de retrocesso de direitos sociais, recomendaram aos estabelecimentos que,

- 1) Abstenha-se de proceder à rescisão dos contratos de aprendizagem, fora das hipóteses do art. 433 da CLT e do art. 13 da IN SIT n.º 146/2018;
- 2) A adoção, no prazo improrrogável de 05 (cinco) dias, contados do recebimento desta Recomendação, de uma das seguintes ações Emergenciais para Proteção dos Aprendizes (adolescentes, jovens e pessoas com deficiência), visando a preservação dos contratos de aprendizagem:
  - 2.1) a implantação do trabalho remoto e aulas teóricas por meio de ensino a distância, respeitadas as condições estabelecidas nos considerandos desta Recomendação e nas orientações da Fiscalização do Trabalho anexas; ou,
  - 2.2) a concessão de férias, individuais ou coletivas; ou,
  - 2.3) a interrupção das atividades práticas e teóricas da aprendizagem profissional, com a comunicação à entidade formadora e sem prejuízo a remuneração integral, por aplicação analógica do artigo 60, § 3º da Lei n.

<sup>32</sup> BRASIL, 2019 b, p. 11-12.

<sup>33</sup> PORTO, Antônio José Maristrello. **Análise Econômica do Direito (AED)**. Fundação Getúlio Vargas. 2013. Disponível em: [https://direitorio.fgv.br/sites/direitorio.fgv.br/files/u100/analise\\_economica\\_do\\_direito\\_20132.pdf](https://direitorio.fgv.br/sites/direitorio.fgv.br/files/u100/analise_economica_do_direito_20132.pdf). Acesso em: 31 ago. 2020. 12 p.

<sup>34</sup> CARVALHO, Alfredo Roberto; ROCHA, Jomar Vieira; SILVA, Vera Lúcia Ruiz Rodrigues da. **Pessoa com deficiência na história: modelos de tratamento e compreensão**. In: UNIOESTE. Pessoa com deficiência: aspectos teóricos e práticos. Universidade Estadual do Oeste do Paraná. Programa Institucional de Ações Relativas às Pessoas com Necessidades Especiais (PEE). 10 p.

<sup>35</sup> BRASIL, 2019, p. 06.

8213/91, assim como ante o princípio da proteção integral e a peculiar condição de pessoa em desenvolvimento<sup>36</sup>.

A importância da atuação do Ministério Público do Trabalho no primeiro mês de pandemia observa-se no aumento das demandas: de abril para maio a quantidade de recomendações subiu de 3.300 para 7.727; os despachos de 6.200 para 23.163; as denúncias saltaram de 5.806 para 11.860; já os inquéritos civis saíram de 972 para 2.400; e as notificações, ofícios e requisições mais que triplicaram, foram de 10.700 para 36.004<sup>37</sup>.

Mais adiante, com a conversão da Medida Provisória nº 936/2020 na Lei nº 14.020/2020, o Ministério da Economia<sup>38</sup> emitiu a Orientação nº 36389/SRTB/PR, agora com respaldo legal, com o intuito de orientar aos empregadores a não realizarem a demissão de qualquer empregado com deficiência independentemente da modalidade do contrato de trabalho, *ipsis literis*,

Considerando que o art. 17, inciso V, da Lei nº 14.020, de 06/07/2020, instituiu a vedação da dispensa sem justa causa do empregado com deficiência, durante o estado de calamidade pública decorrente da Pandemia de Covid-19 de que trata o art. 1º desta Lei:

“Art. 17. Durante o estado de calamidade pública de que trata o art. 1º desta Lei: V - a dispensa sem justa causa do empregado pessoa com deficiência será vedada”

Considerando a situação de vulnerabilidade da pessoa com deficiência, agravada pela situação de calamidade pública decorrente da Pandemia da Covid-19.

#### **ORIENTA-SE**

1. O empregador deverá se abster de dispensar sem justa causa empregados com deficiência, a partir do dia 07 de julho de 2020 e até o fim do estado de calamidade pública, reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 2020, em decorrência do coronavírus (Covid-19).

2. A vedação expressa de dispensa sem justa causa aplica-se a todos os empregados com deficiência contratados pelas empresas, independentemente de esta empresa:

[...]

6. O não atendimento das presentes orientações sujeita a empresa às penalidades previstas em lei, sem prejuízo de nova fiscalização, bem como de encaminhamento a outros órgãos para providências cabíveis<sup>39</sup>.

A importância da presença do art. 17 na Lei 14.020/2020 já se mostra perceptível na atuação dos Auditores-Fiscais do Trabalho dando-lhes maior segurança jurídica para atuação na garantia de direitos, conforme a entrevista a seguir,

Nós, desde que a pandemia começou, estávamos fiscalizando as empresas para verificar se elas estavam demitindo pessoas com deficiência de forma ilegal, pois isso só poderia caso a cota na empresa estivesse superada, do contrário cobrávamos a imediata reintegração para não haver multa. Agora temos a lei que proíbe as demissões mesmo que a cota esteja superada, pois se entende que é

<sup>36</sup> BRASIL. Ministério da Economia. **Orientação nº 36389/SRTB/PR**. 2020 b. 1º de abril de 2020. 03 p.

<sup>37</sup> FERREIRA, Renann. **Aspectos teóricos e práticos dos impactos do COVID-19 nos contratos de aprendizagem**. Ordem do Advogados do Brasil Seção Paraná. Comissão da Criança e Adolescente. 18 de maio de 2020. Disponível em: <http://cca.sites.oabpr.org.br/2716.html>. Acesso em: 31 ago. 2020.

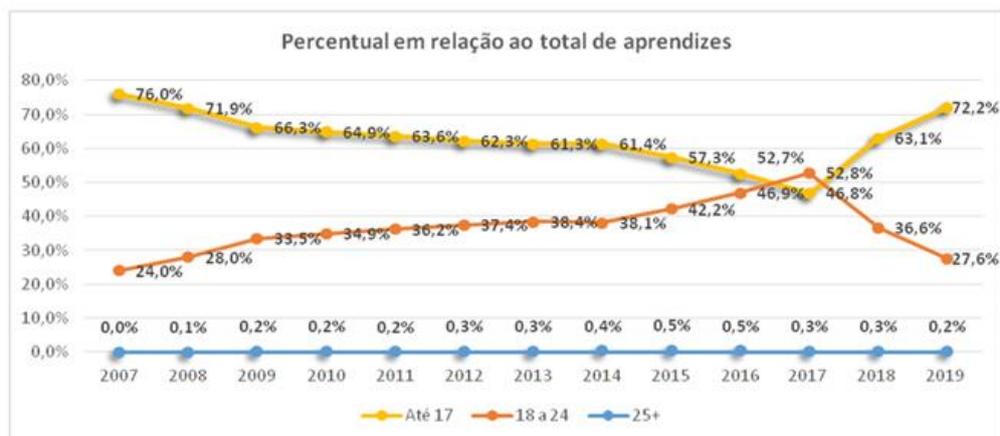
<sup>38</sup> BRASIL, 2020 b.

<sup>39</sup> BRASIL, 2020.

um grupo vulnerável e que, sem essa proteção legal, é um dos primeiros a ser demitido<sup>40</sup>.

Anteriormente a pandemia do Coronavírus a inserção do jovem com deficiência no mundo do trabalho como aprendiz já se encontrava em redução pelo menos no tocante àqueles com mais de 24 anos, como demonstram os dados da Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério da Economia<sup>41</sup>,

**Figura 1 – Estatísticas da Aprendizagem no Brasil de 2007 a 2019**



Fonte: apresentação BRASIL (2019 c).

Em entrevista à Folha de S. Paulo a consultora de acessibilidade Lara Souto relatou que “a pandemia tem deixado em evidência a invisibilidade das pessoas com deficiência. Parece que não fazemos parte dessa narrativa”<sup>42</sup>. Falas semelhantes igualmente estão presentes nos discursos de resistência dos aprendizes com deficiência como apareceram no Correio Braziliense,

Eri reconhece, porém, que é difícil encontrar oportunidades de inclusão. “Achar emprego não está fácil nem para as pessoas normais, então para a gente é mais complicado ainda. Mas nós não podemos desistir”. Elis acredita que falta conscientização sobre o potencial das pessoas com deficiência. “Nós temos capacitação, determinação, coragem, altruísmo, autoestima, tudo... **Não somos uma coisa de lado, somos pessoas capazes. Os empregadores têm de ver**

<sup>40</sup> SILVA, Rafael. **Trabalhadores com deficiência não podem ser demitidos durante a pandemia**. Central Única dos Trabalhadores. São Paulo. 15 de julho de 2020. Disponível em: <https://sp.cut.org.br/noticias/trabalhadores-com-deficiencia-nao-podem-ser-demitidos-durante-a-pandemia-ea44>. Acesso em: 31 ago. 2020.

<sup>41</sup> BRASIL, 2019 c.

<sup>42</sup> PAIXÃO, Mayara. **‘A pandemia evidenciou a invisibilidade da pessoa com deficiência’, diz professora da rede pública**. Folha de S. Paulo. 30 de julho de 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2020/07/a-pandemia-evidenciou-a-invisibilidade-da-pessoa-com-deficiencia-diz-professora-da-rede-publica.shtml>. Acesso em: 31 ago. 2020.

**isso e dar uma chance**", insiste a moradora do Guará, que deseja fazer faculdade de fotografia<sup>43</sup> (**grifei**).

Ratifica-se ainda que há muito para plena inserção da PCD no mundo do trabalho, e demonstra três aspectos esperados pelas autoridades trabalhistas: "supervisão mais severa com relação à lei de cotas, nova norma que obriga empresas terceirizadas a cumprirem a legislação e fiscalização da acessibilidade nos ambientes corporativos (que deve começar entre 2019 e 2020)".<sup>44</sup>

Pensando em como amenizar esta situação, o Conselho Estadual dos Direitos da Criança e do Adolescente do Estado do Paraná – CEDCA/PR propôs em maio de 2020 ao Governo do Estado a alteração do Programa Cartão do Futuro, aportando na nova proposta o valor de 20 milhões de reais via Fundo da Infância e Adolescência – FIA<sup>45</sup>,

O art. 8º autoriza o Poder Executivo a conceder a subvenção econômica à geração de empregos destinados a jovens aprendizes.

**Subvenção econômica:**

Conforme disposto na Lei nº 4320/64, considera-se subvenção econômica, as transferências destinadas a cobrir despesas de custeio das entidades beneficiadas para empresas, sejam elas públicas ou privadas de caráter industrial, comercial, agrícola ou pastoril.

§ 1º Os empregadores que atenderem os requisitos, terão acesso à subvenção no valor de R\$300,00 (trezentos reais) por Aprendiz.

§ 2º **Em caso de contratação de jovem aprendiz com deficiência**, egresso de unidades prisionais, egresso do Sistema de Atendimento Socioeducativos ou que estejam cumprindo medidas socioeducativas, **a subvenção passa a ser R\$ 450,00 (Quatrocentos e cinquenta reais)**<sup>46</sup> (**grifei**).

A nova roupagem além de incentivar as novas contratações por micro e pequenas empresas já constante na proposta original, possibilita a aplicação do recurso para manutenção das vagas em empresas com outras naturezas jurídicas<sup>47</sup>, diante do risco de demissões e não substituições das cotas pós-pandemia devido a possível continuidade da crise econômica.

A nível nacional o Governo Federal apresentou em 06 de julho de 2020, exatamente quando a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência completou cinco anos, um plano de contingência às pessoas com deficiência durante a pandemia<sup>48</sup>. Porém, em momento algum o governo menciona se houve participação do maior interessado na construção do plano: a pessoa com deficiência.

<sup>43</sup> LISBOA, Ana Paula. **Deficiência x Mercado trabalho**. Correio Braziliense. 01 de abril de 2018. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/eu-estudante/trabalho-e-formacao/2018/04/01/interna-trabalhoformacao-2019,670201/deficiencia-x-mercado-trabalho.shtml>. Acesso em: 31 ago. 2020.

<sup>44</sup> *Ibdi*.

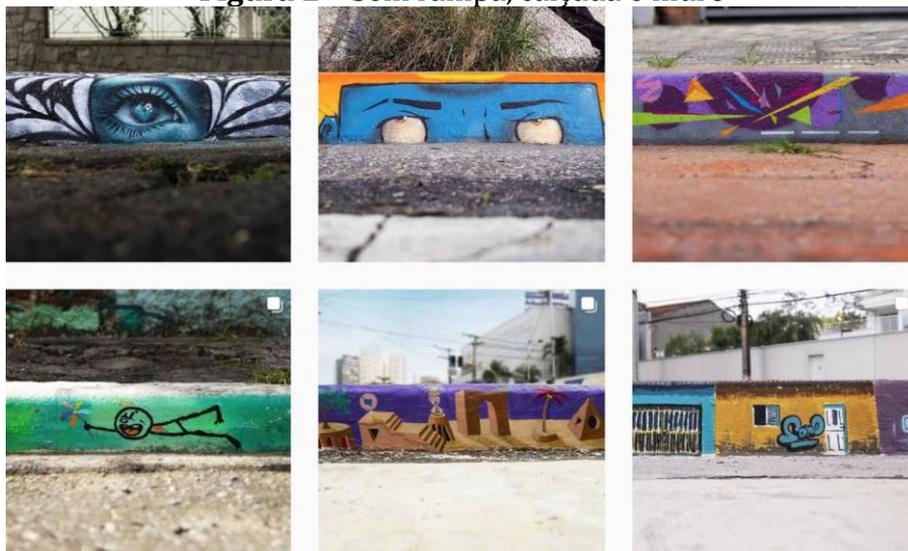
<sup>45</sup> FERREIRA, 2020.

<sup>46</sup> PARANÁ. Secretaria da Justiça, Família e Trabalho. **Programa Cartão Futuro**. Curitiba, 2020. 33 p.

<sup>47</sup> FERREIRA, 2020.

<sup>48</sup> BRASIL. **Governo lança plano para diminuir impacto na vida das pessoas com deficiência durante pandemia**. Direitos Humanos. 2020 a. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/assistencia-social/2020/07/governo-lanca-plano-para-diminuir-impacto-na-vida-de-pessoas-com-deficiencia-durante-pandemia>. Acesso em: 31 ago. 2020.

**Figura 2 – Sem rampa, calçada é muro**



Fonte: ARIAS (2019).

A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência trouxe como lema a expressão *nothing about us without us* em tradução livre, nada sobre nós sem nós<sup>49</sup>, nesta perspectiva, os 45 milhões de brasileiros com deficiências que se encontram marginalizados precisam participar destas discussões que constroem suas políticas públicas, tendo garantida toda a acessibilidade necessária na perspectiva de que “sem rampa, calçada é muro”<sup>50</sup>.

### Considerações finais

O sistema de cotas consiste em uma forma de fortalecimento das representações sociais dos grupos historicamente marginalizados por diferentes formas de discriminação que historicamente impõe limites a emancipação humana.

Por mais que a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência tenha adentrado o ordenamento jurídico brasileiro com força de Emenda Constitucional e existam na Carta Maior diversas previsões de não discriminação do trabalhador com deficiência, os números da inclusão no mundo do trabalho demonstram a dificuldade para concretização deste direito fundamental de segunda dimensão.

Abarcada pela assistência social, a tentativa de promoção ao trabalho esbarra em manobras jurídicas tais como: sobreposição de cotas e a substituição por multas, retomando à pessoa com deficiência uma característica mercantil que, em tese, já teria sido superada historicamente, mas que vem sendo aplicada por meio da Análise Econômica do Direito fortalecendo a visão de mercado de trabalho ao invés de mundo do trabalho composto por um sujeito de direitos em desenvolvimento.

<sup>49</sup> BRASIL, 2019, p. 20.

<sup>50</sup> ARIAS, Juan. **Os 45 milhões de brasileiros com deficiência física são os novos párias**. El País. 08 de maio de 2019. Disponível em: [https://brasil.elpais.com/brasil/2019/05/08/opinion/1557340319\\_165119.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2019/05/08/opinion/1557340319_165119.html). Acesso em: 31 ago. 2020.

Pode o aprendiz com deficiência realizar quaisquer atividades laborais, devendo ser respeitadas as normas de proteção no trabalho na fase da adolescência, tal condição que contempla todos os sujeitos de direitos que estejam vivendo a infância e a adolescência, independentemente da deficiência.

Cabe destacar que se mostra urgente e necessário estabelecer debates com dados históricos que envolvam a saúde, o direito, a economia, a educação e a profissionalização do jovem aprendiz com deficiência, buscando manter questões conceituais definidoras de práticas pedagógicas em tempos de pandemia da Covid-19, anemizando sua influência e as implicações sociopolíticas, econômicas, culturais e educacionais que enfrentaremos em um futuro próximo.

Neste momento de incertezas, garantir os avanços que foram obtidos até a contemporaneidade por meio de lutas consiste no posicionamento mínimo esperado, e para isso evoca-se o princípio do não retrocesso dos direitos fundamentais de segunda dimensão, que correspondem aos direitos sociais. Desta forma pretende-se evitar o retrocesso para o pensamento economicista referente a pessoa com deficiência, que põe a economia a frente dos direitos sociais.

A não acumulação das cotas e a possibilidade de acumular a remuneração da aprendizagem com o Benefício de Prestação Continuada precisam ser amplamente divulgadas à sociedade e exigidas pelos órgãos fiscalizadores, conta-se para isso com a atuação de órgãos como o Ministério Público do Trabalho, para que não se avance na contramão da Convenção e da Constituição e a favor do retrocesso social, necessitando também do envolvimento da pessoa com deficiência na construção das suas políticas públicas, contando pra isso com toda acessibilidade necessária.

## REFERÊNCIAS

ARIAS, Juan. *Os 45 milhões de brasileiros com deficiência física são os novos párias*. El País. 08 de maio de 2019. Disponível em: [https://brasil.elpais.com/brasil/2019/05/08/opinion/1557340319\\_165119.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2019/05/08/opinion/1557340319_165119.html). Acesso em: 31 ago. 2020.

BRASIL. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Ministério da Economia (SIT/ME). *Aprendizagem Profissional*. Seminário sobre o Programa de Aprendizagem para a Pessoa com Deficiência. 2019 c. Curitiba: 17 de setembro de 2019. 56 slides.

BRASIL. Comitê de Ajudas Técnicas (CAT). Comitê de Ajudas Técnicas, Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República (CORDE/SEDH/PR). *ATA - VII REUNIÃO DO COMITÊ DE AJUDAS TÉCNICAS – CAT - CORDE / SEDH / PR - REALIZADA NOS DIAS 13 E 14 DE DEZEMBRO DE 2007*. Brasília, 2007. Disponível em: [https://www.assistiva.com.br/Ata VII Reuni%C3%A3o do Comite de Ajudas T%C3%A9cnicas .pdf](https://www.assistiva.com.br/Ata%20VII%20Reuni%C3%A3o%20do%20Comite%20de%20Ajudas%20T%C3%A9cnicas.pdf). Acesso em: 31 ago. 2020.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Leis. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 31 ago. 2020.

BRASIL. *Decreto 6.949 de 25 de agosto de 2009*. Leis. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm). Acesso em: 31 ago. 2020.

BRASIL. *Decreto-lei 5.452 de 1º de maio de 1943*. Leis. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 31 ago. 2020.

BRASIL. *Direito à Profissionalização e trabalho protegido: Subsídios para a Atuação do Ministério Público na promoção do Acesso de Adolescentes e Jovens a Programas de Aprendizagem e Cursos de Qualificação Profissional*. Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP). 2019 a. Brasília: CNMP, 2019. 232 p.

BRASIL. *Governo lança plano para diminuir impacto na vida das pessoas com deficiência durante pandemia*. Direitos Humanos. 2020 a. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/assistencia-social/2020/07/governo-lanca-plano-para-diminuir-impacto-na-vida-de-pessoas-com-deficiencia-durante-pandemia>. Acesso em: 31 ago. 2020.

BRASIL. *Instrução Normativa nº 98 de 15 de agosto de 2012*. Ministério do Trabalho e Emprego. 2012. Disponível em: [http://www.anamt.org.br/site/upload\\_arquivos/legislacao\\_-\\_instrucoes\\_normativas\\_2012\\_181220131710287055475.pdf](http://www.anamt.org.br/site/upload_arquivos/legislacao_-_instrucoes_normativas_2012_181220131710287055475.pdf). Acesso em: 31 ago. 2020.

BRASIL. *Lei 8.069 de 13 de julho de 1990*. Leis. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8069.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm). Acesso em: 31 ago. 2020.

BRASIL. *Lei 8.213 de 24 de julho de 1991*. Leis. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 31 ago. 2020.

BRASIL. *Lei 10.097 de 19 de dezembro de 2000*. Leis. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l10097.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10097.htm). Acesso em: 31 ago. 2020.

BRASIL. *Lei 12.852 de 05 de agosto de 2013*. Leis. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2013/Lei/L12852.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12852.htm). Acesso em: 31 ago. 2020.

BRASIL. *Lei 13.146 de 06 de julho de 2015*. Leis. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm). Acesso em: 31 ago. 2020.

BRASIL. Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (COORDIGUALDADE). *Manifestação sobre o projeto de lei 6159/2019*. 29 de novembro de 2019. Vitória/Porto Alegre, 2019 b.

BRASIL. Ministério da Economia. *Orientação nº 36389/SRTB/PR*. 2020 b. 1º de abril de 2020.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho; Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. *Processo nº 10260.109722/2020-73*. 2020 c. São Paulo, 2020.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho e Ministério do Trabalho. *Protocolo de Ação Conjunta nº 001/2018*. 15 de maio de 2018. Brasília, 2018.

BRASIL. Conselho Nacional de Assistência Social (CNAS). *Resolução nº 33 de 28 de novembro de 2011*. Brasília, 2011. Disponível em: <http://mds.gov.br/acesso-a-informacao/legislacao/resolucao/resolucao-cn-as-no-33-de-28-de-novembro-de-2011>. Acesso em: 31 ago. 2020.

CARVALHO, Alfredo Roberto; ROCHA, Jomar Vieira; SILVA, Vera Lúcia Ruiz Rodrigues da. Pessoa com deficiência na história: modelos de tratamento e compreensão. In: UNIOESTE. *Pessoa com deficiência: aspectos teóricos e práticos*. Universidade Estadual do Oeste do Paraná. Programa Institucional de Ações Relativas às Pessoas com Necessidades Especiais (PEE).

CENTRO MARISTA DE DEFESA DA INFÂNCIA. *Aprendizagem Profissional: adolescência, identidade e trabalho*. Cadê Paraná – crianças e adolescentes em dados e estatísticas. Infância, Adolescência e Direitos. Informe Temático Vol.2 (1). Maio de 2019. Disponível em: <http://www.cadeparana.org.br/wp-content/uploads/2019/04/Aprendizagem-Profissional-CAD%C3%8A-2019.pdf>. Acesso em: 31 ago. 2020.

FERREIRA, Renann. *Aspectos teóricos e práticos dos impactos do COVID-19 nos contratos de aprendizagem*. Ordem do Advogados do Brasil Seção Paraná. Comissão da Criança e Adolescente. 18 de maio de 2020. Disponível em: <http://cca.sites.oabpr.org.br/2716.html>. Acesso em: 31 ago. 2020.

FERREIRA, Renann. *Empresas podem contratar aprendizes pela Cota Social*. Nossa Causa. 06 de maio de 2016. Disponível em: <https://nossacausa.com/empresas-podem-contratar-aprendizes-pela-cota-social>. Acesso em: 31 ago. 2016.

FERREIRA, Renann. *Múltiplas Percepções sobre o Programa de Aprendizagem e o Case da Guarda-Mirim de Foz do Iguaçu*. In: JOSVIAK, Mariane; BLEY, Regina Bergamaschi; TRAUZYNSKI, Silvia Cristina (Orgs.). *Aprendizagem profissional e direitos humanos: o direito fundamental dos jovens à profissionalização*. São Paulo: LTR, 2017. 174 p.

GARCIA, Vinicius Gaspar. *Pessoa com deficiência e o mercado de trabalho: histórico e contexto contemporâneo*. 2010. Tese (Doutorado) - Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP, 2010.

LEWANDOWSKI, Ricardo. *Proibição do Retrocesso*. Folha de S. Paulo. Opinião. São Paulo. 01 de fevereiro de 2018. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/biblioteca/PastasMinistros/RicardoLewandowski/ArtigosJornais/1117223.pdf>. Acesso em: 31 ago. 2020.

LISBOA, Ana Paula. *Deficiência x Mercado trabalho*. Correio Braziliense. 01 de abril de 2018. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/eu-estudante/trabalho-e-formacao/2018/04/01/interna-trabalhoformacao-2019,670201/deficiencia-x-mercado-trabalho.shtml>. Acesso em: 31 ago. 2020.

MINAYO, Maria Cecília de Souza; et al. *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. Petrópolis: Vozes, 1996.

NAÇÕES UNIDAS. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Resolução 217 A (III) da Assembleia Geral. 10 de dezembro de 1948. Disponível em: [https://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/RES/217\(III\)&Lang=S](https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/217(III)&Lang=S). Acesso em: 31 ago. 2020.

PARANÁ. Secretaria da Justiça, Família e Trabalho. *Aprendiz com Deficiência*. Curitiba, 2019.

PARANÁ. Secretaria da Justiça, Família e Trabalho. *Programa Cartão Futuro*. Curitiba, 2020.

PAIXÃO, Mayara. *'A pandemia evidenciou a invisibilidade da pessoa com deficiência', diz professora da rede pública*. Folha de S. Paulo. 30 de julho de 2020. Disponível em:

<https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2020/07/a-pandemia-evidenciou-a-invisibilidade-da-pessoa-com-deficiencia-diz-professora-da-rede-publica.shtml>. Acesso em: 31 ago. 2020.

PORTO, Antônio José Maristrello. *Análise Econômica do Direito (AED)*. Fundação Getúlio Vargas. 2013. Disponível em:

[https://diretorio.fgv.br/sites/diretorio.fgv.br/files/u100/analise\\_economica\\_do\\_direito\\_20132.pdf](https://diretorio.fgv.br/sites/diretorio.fgv.br/files/u100/analise_economica_do_direito_20132.pdf). Acesso em: 31 ago. 2020.

SILVA, Rafael. *Trabalhadores com deficiência não podem ser demitidos durante a pandemia*. Central Única dos Trabalhadores. São Paulo. 15 de julho de 2020. Disponível em:

<https://sp.cut.org.br/noticias/trabalhadores-com-deficiencia-nao-podem-ser-demitidos-durante-a-pandemia-ea44>. Acesso em: 31 ago. 2020.

SINAIT. *Manual da aprendizagem profissional: o que é preciso saber para contratar um aprendiz*. Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho. Brasília SINAIT, 2019. P. 65. Disponível em:

[https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/manuais/Manual\\_de\\_Aprendizagem\\_versao\\_para\\_download.pdf](https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/manuais/Manual_de_Aprendizagem_versao_para_download.pdf). Acesso em: 31 ago. 2020.

Data de Recebimento: 22/08/2022.

Data de Aprovação: 18/11/2022.