PROJETO PILOTO DE INCENTIVO À APRENDIZAGEM DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Orientações à Fiscalização

Ministério do Trabalho e Emprego
Secretaria de Inspeção do Trabalho

INTRODUÇÃO

Acompanhando o projeto piloto de incentivo à aprendizagem das pessoas com deficiência, lançado em 19 de novembro de 2008, o Ministério do Trabalho e Emprego, a fim de orientar a atuação dos AFT neste tema, elaborou o presente texto, na forma de um passo a passo, cujo conteúdo, importa esclarecer, está sujeito às adaptações que forem sendo impostas pelo desenrolar do referido projeto.

INCENTIVANDO A APRENDIZAGEM E QUALIFICAÇÃO PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A presença das pessoas com deficiência nos programas de qualificação profissional ainda é muito pequena ou quase inexistente. Tal situação fere o princípio da igualdade de oportunidades, pois este segmento populacional é bastante significativo. Sabe-se que, segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), cerca de 10% da população mundial apresenta alguma deficiência e que o Censo Nacional do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2000 evidenciou no Brasil a existência de 14,5% da população com algum tipo de deficiência, correspondendo a cerca de 24,5 milhões de pessoas naquele ano. Essa exclusão, associada às demais que perpassam a história das pessoas com deficiência, resulta na falta de qualificação do segmento. Tal carência tem sido sistematicamente usada como argumento pelo empresariado como um dos fatores determinantes para justificar o não-cumprimento da Lei de Cotas. Os Auditores Fiscais do Trabalho - AFT, em suas ações, devem sempre estimular a presença desse segmento nos cursos de educação profissional. Nos programas de aprendizagem/qualificação, a diversidade humana deve estar contemplada (art. 4º, I, "a" da Portaria nº. 615, de 13/12/2007), pois a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é um DIREITO, independente do TIPO DE DEFICIÊNCIA que apresente e de seu GRAU DE COMPROMETIMENTO. Esse segmento tem direito à convivência não segregada e ao ACESSO aos recursos disponíveis aos demais cidadãos, incluindo a educação profissional.

AGENDA NACIONAL DO TRABALHO DECENTE E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

O desenvolvimento de políticas impulsoras da igualdade no trabalho e do combate à discriminação integra a chamada Agenda Nacional do Trabalho Decente, que faz parte, por sua vez, da Agenda Hemisférica para Promoção do Trabalho Decente, aprovada na XVI Reunião Regional das Américas (OIT), em Brasília, em maio de 2006. No âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, a SIT – Secretaria de Inspeção do Trabalho coordena as ações de inserção e inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho desde 2005, através das ações fiscais no cumprimento à legislação vigente, incluindo a Lei 8.213/1991 (cota de pessoas com deficiência nas empresas) e a Lei 10.097/2000 (cota de aprendizes nas empresas). O trabalho decente, preconizado pela Organização Internacional do Trabalho - OIT, é direito de todos, incluindo acessibilidade, segurança e saúde. A prática do trabalho decente é o meio mais eficaz de romper com o ciclo da marginalização, pobreza e exclusão social, especialmente das pessoas com deficiência, as quais necessitam de ações afirmativas para sua adequada inclusão e manutenção no emprego. Essas ações especiais compensatórias de proteção, como o incentivo à educação profissional através da aprendizagem/qualificação de pessoas com deficiência, facilitam o emprego dessas pessoas, melhorando sua qualidade de vida e a da comunidade em que vivem.

OBRIGAÇÃO DE OFERECER CURSOS PROFISSIONAIS

Segundo estabelece o art. 28, § 2º, do Decreto nº 3.298/1999, as instituições públicas e privadas, que ministram educação profissional, estão obrigadas a disponibilizar cursos profissionais de nível básico para as pessoas com deficiência. Essas instituições e as empresas devem ver além da limitação, compreendendo principalmente o POTENCIAL LABORATIVO de cada trabalhador/a com deficiência.

DEFININDO HABILITAÇÃO PROFISSIONAL

Entende-se por habilitação profissional o processo destinado a propiciar à pessoa com deficiência, em nível formal e sistematizado, aquisição de conhecimentos e habilidades especificamente associados a determinada profissão ou ocupação. (art 28, § 3º, do Dec. 3.298/1999).

FLEXIBILIZAÇÂO DA EXIGÊNCIA DE ESCOLARIDADE

A matrícula da pessoa com deficiência nos cursos de qualificação profissional deve ser condicionada à sua capacidade de aproveitamento e não ao seu nível de escolaridade (art. 28, § 2º, do Decreto nº. 3.298/1999).

Especificamente para fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz com deficiência intelectual deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização (art. 3º, § único, do Decreto 5.598/2005).

ACESSIBILIDADE E COMUNICAÇÃO

A qualificação profissional deve ser acessível a todos os tipos de deficiência e não somente às mais leves.

Para tanto, as instituições e escolas de educação profissional, quando necessário, deverão oferecer serviços de apoio especializado para atender às peculiaridades da pessoa com deficiência, conforme estabelece art. 29, do Decreto nº. 3.298/1999.

Devem ser adaptados o material pedagógico, equipamento e currículo. Os professores, instrutores e profissionais especializados necessitam ser capacitados para o atendimento desse grupo.

Igualmente precisam ser eliminadas as barreiras arquitetônicas, ambientais e de comunicação.

Os cursos devem disponibilizar os recursos e serviços que permitem ampliar as habilidades funcionais de pessoas com deficiência. Entre outros, devem oferecer a tecnologia assistiva necessária para a inserção de todos os tipos de deficiência, como por exemplo: intérprete de LIBRAS, material em Braille, sintetizadores de voz, piso tátil, corrimão, auxílios para as pessoas com deficiência física, acessibilidade da estrutura física, metodologia capaz de inserir as pessoas com deficiência intelectual.

A APRENDIZAGEM COMO INSTRUMENTO DE INCLUSÃO DAS DEFICIÊNCIAS SEVERAS

Esse contrato de trabalho especial é um instrumento importante de inclusão, principalmente das pessoas com deficiências severas.
A modalidade conjuga tanto a formação teórica como a prática, vinculando, já no processo de qualificação, o aprendiz à empresa (art. 428, § 4º, da CLT).

A perspectiva de desenvolver aprendizado dentro da empresa permite, por conta de um tempo ampliado de treinamento, que sejam avaliadas, sem pressa, as condições de trabalho e as habilidades e potencialidades desse segmento. Este aspecto da prática oferece à pessoa com deficiência um prazo maior para incorporar as rotinas da empresa e assim tornar-se confiante no seu potencial laborativo. Para as empresas possibilita, durante esse período, conhecendo as limitações e potencialidades do aprendiz com deficiência, usufruírem de um prazo maior para adaptar o posto, a organização e o ambiente de trabalho às características psicofisiológicas dos mesmos, como determina a NR 17 - ERGONOMIA. Esse tempo de adaptação, em regra, não é viável quando elas precisam preencher rapidamente suas vagas. De outra parte, a presença do aprendiz com deficiência na empresa contribui para quebrar o mito da impossibilidade de incluir no trabalho as deficiências mais severas.

Além disso, aos aprendizes é garantido o salário mínimo-hora, FGTS, férias, entre outros direitos trabalhistas, regulados no Decreto nº 5.598/2005.

APRENDIZAGEM SEM LIMITE MÁXIMO DE IDADE

Para as pessoas com deficiência não há previsão de idade máxima para celebração do contrato de aprendizagem (art. 2º, parágrafo único, do Decreto nº. 5.598/2005).

INSTITUIÇÕES QUALIFICADAS PARA MINISTRAR CURSOS DE APRENDIZAGEM

a) os Sistemas Nacionais de Aprendizagem:

1. Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI).
2. Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC).
3. Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR).
4. Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT).
5. Serviço Nacional de Cooperativismo (SESCOOP).

b) as escolas técnicas de educação, inclusive as agrotécnicas;

c) as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e a educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (arts. 429 e 430 da CLT).

AS INSTITUIÇÕES SEM FINS LUCRATIVOS

A legislação prevê, no artigo 430, I e II, da CLT, que na hipótese do Sistema "S" não disponibilizar cursos suficientes para atender à demanda, essa poderá ser suprida pelas escolas técnicas e entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e a educação profissional.

As organizações não-governamentais têm se ocupado da socialização e profissionalização das pessoas com deficiência de forma importante. Por conta de sua proximidade com esse segmento, têm acúmulo de conhecimento sobre as deficiências e podem facilitar os processos de inclusão no trabalho.

Os critérios de validade dos cursos de aprendizagem encontram-se delineados na Portaria do Ministério do Trabalho nº. 615, de 13 de dezembro de 2007.

IMPORTÂNCIA DAS PARCERIAS NO INCENTIVO À APRENDIZAGEM DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

O AFT deverá promover o diálogo entre as parcerias - instituições qualificadas para ministrar cursos de aprendizagem (Sistema S e outras supracitadas), instituições representativas de pessoas com deficiência, sindicatos patronais e de trabalhadores das categorias econômicas que estão sendo fiscalizadas, Ministério da Previdência/INSS/Reabilitação, Ministério Público Estadual e Ministério Público do Trabalho. Pode ser muito útil a entrega à empresa da relação destas instituições parceiras no primeiro momento da ação fiscal, incluindo nome e contato dos responsáveis por cada instituição/entidade integrante desta rede. Na relação das entidades representativas de pessoas com deficiência é importante que seja incluída a CORDE e os Conselhos Estaduais e Municipais das Pessoas com Deficiência, além das Secretarias Estaduais e Municipais de Educação Especial. O Ministério Público do Trabalho estará pronto a convocar as empresas resistentes à fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE no tocante ao incentivo da aprendizagem para pessoas com deficiência.

RECURSO PARA A REGULARIZAÇÃO DA COTA DE EMPREGADOS COM DEFICIÊNCIA

Quando, no curso de ação fiscal com foco na Lei de Reserva de Cargos, o AFT constata dificuldades da empresa em completar sua cota de empregados com deficiência, em razão da falta de qualificação dos candidatos, pode oferecer o instituto legal da aprendizagem como forma de superação desse obstáculo.

Após o término do processo de habilitação profissional, essas pessoas devidamente qualificadas não terão mais óbice para serem contratadas como empregados e, assim, passarem a ser computadas na cota dos empregados com deficiência.

Mesmo que a empresa esteja com a cota de 5% (cota mínima) de aprendizes preenchida, poderá ampliá-la, já que o artigo 429 da CLT prevê que esta cota pode variar até 15% dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento cujas funções demandem formação profissional.

PRAZO

Quando for concedida a dilatação de prazo para a empresa promover a qualificação/aprendizagem e, consequentemente, para integralizar sua cota de empregados com deficiência, o AFT deve acordar o que segue:

1) o prazo não poderá ser superior a 2 anos;
2) durante esse período, a empresa deverá promover as adequações necessárias no ambiente e organização do trabalho, de forma a promover a inclusão e torná-los acessíveis. Igualmente, desenvolverá ações internas visando combater o preconceito e discriminação em relação às pessoas com deficiência;
3) a cota mínima de empregados com deficiência, ao final do processo de qualificação/aprendizagem, deverá estar completa.

COTAS DISTINTAS

A cota de aprendizagem não se confunde com a cota de empregados com deficiência. O aprendiz com deficiência não pode ser aproveitado na cota de empregados com deficiência. Somente quando, concluído o processo de qualificação/aprendizagem, ele(a) for devidamente contratado(a) como empregado(a), o(a) mesmo(a) passa a contar para a cota de pessoas com deficiência. Ou seja, não pode haver superposição de cotas, mas o adiamento do contrato da pessoa com deficiência, enquanto durar a aprendizagem. Nessa etapa inicial, o empregador estará preenchendo apenas a cota de aprendizes.

DOCUMENTAÇÃO A SER CONFERIDA NA ADMISSÃO DO APRENDIZ COM DEFICIÊNCIA - INSTRUMENTOS DA LEGISLAÇÃO EFICAZES NA FISCALIZAÇÃO DA INCLUSÃO

A contratação do aprendiz com deficiência deve ser comprovada através da apresentação dos seguintes documentos:

- Contrato de aprendizagem;
- Livro de registro/ficha ou sistema eletrônico de registro de empregado;
- Laudo Médico detalhado sobre a deficiência - O laudo médico, que pode ser emitido por médico do trabalho da empresa ou outro médico, deve ser minucioso e descrever com detalhes a deficiência apresentada, caracterizando-a e atestando enquadramento legal do(a) empregado(a) para integrar a cota. Esse laudo deverá ter autorização expressa do(a) empregado(a) com deficiência para sua utilização pela empresa, tornando pública a sua condição;
- ASO - Atestado de Saúde Ocupacional Admissional comprovando aptidão do(a) candidato(a) para o exercício da atividade (capacidade laboral) a ser exercida na empresa (NR 07 – PCMSO). Não devem ser incluídas no ASO informações sobre a deficiência, que deverá ser caracterizada no laudo médico supracitado;
- DOCUMENTO DE ANUÊNCIA do(a) trabalhador(a) com deficiência para integrar o programa de inclusão de pessoas com deficiência da empresa;
- Outros documentos úteis facilitadores da inclusão – os relacionados ao cumprimento das Normas Regulamentadoras n. 4, 5, 7, 9, 17 (SESMT, CIPA, PCMSO, PPRA, Ergonomia) e Programa de Gestão de Questões Relativas à Deficiência no Local de Trabalho (OIT). O AFT tem, através da fiscalização do cumprimento destas normas, uma oportunidade ímpar de promover a inclusão de pessoas com deficiência na empresa.

A legislação trabalhista, especialmente as Normas Regulamentadoras em Segurança e Saúde, são instrumentos valiosos na luta pela igualdade de oportunidades, tratamento e trabalho decente das pessoas com deficiência. A Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (ONU/2006) conceitua de forma arrojada, contemplando o aspecto clínico e a questão social, em seu art. 1º: "Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas." As Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde são, sem dúvida, instrumentos importantes para o enfrentamento destas barreiras. Vejamos:

NR 04 - SESMT - Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho: como este serviço tem a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho, constitui importante ferramenta para a inclusão das pessoas com deficiência na empresa, por meio das ações específicas dos profissionais integrantes do mesmo, a saber, médico do trabalho, engenheiro de segurança do trabalho, técnico de segurança do trabalho, enfermeiro do trabalho e auxiliar de enfermagem do trabalho. A estes profissionais compete, entre outras ações, a aplicação dos conhecimentos de engenharia de segurança e de medicina do trabalho ao ambiente de trabalho e a todos os seus componentes, inclusive máquinas e equipamentos, de modo a reduzir, até eliminar, os riscos ali existentes à saúde do trabalhador, inclusive o trabalhador com deficiência. Os profissionais devem colaborar nos projetos e na implantação de novas instalações físicas e tecnológicas da empresa visando à inclusão e promover a realização de atividades de conscientização, educação e orientação dos trabalhadores para a prevenção de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais.

NR 05 – CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes: as reuniões, atas e mapas de risco elaborados pela CIPA podem ser de grande utilidade na inclusão das pessoas com deficiência, principalmente se houver envolvimento efetivo da direção e gestores da empresa viabilizando as ações dos cipistas na identificação e enfrentamento dos riscos dos processos de trabalho, na elaboração de plano de trabalho que possibilite e priorize a inclusão das pessoas com deficiência, na prevenção de acidentes e doenças ocupacionais por meio da proposição de alterações nos ambientes e processos de trabalho necessários para a inclusão e na realização anual da SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho), importante espaço para ações educativas visando a inclusão na empresa. Além disso, a CIPA tem a oportunidade de atuar ativamente na inclusão, já que tem o dever de participar com o SESMT, onde houver, das discussões promovidas pelo empregador para avaliar os impactos de alterações nos ambientes e processos de trabalho relacionados à segurança e saúde dos trabalhadores, especialmente dos trabalhadores com deficiência (NR-5.16 e alíneas).

NR 07 – PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional: por seu caráter preventivo, o programa é importante na inclusão e na análise das questões relativas às pessoas com deficiência e à coletividade de trabalhadores na empresa, privilegiando o instrumental clínico-epidemiológico na abordagem da relação entre a saúde desse segmento e o trabalho (7.2.2). Dentro do programa, e visando a saúde individual e coletiva dos trabalhadores, o AFT pode solicitar ações da empresa na gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho.

Programa de Gestão de Questões Relativas à Deficiência no Local de Trabalho: Nesse programa, que pode fazer parte do PCMSO (NR 07) e do PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - NR 09) da empresa, deverão ser definidas as estratégias para a adequada inclusão das pessoas com deficiência, inclusive dos aprendizes com deficiência, em igualdade de oportunidade perante os outros empregados, incluindo ações no recrutamento, seleção e manutenção no emprego dessas pessoas. O programa faz parte das orientações da OIT, em seu "Repertório de

Recomendações Práticas" sobre essa questão (Genebra/2001), tendo como objetivo a igualdade de acesso e oportunidade para todas as pessoas no que diz respeito a emprego seguro e saudável, a treinamento profissional e a ocupações específicas e sem discriminação (art. 4º da Convenção n° 159 da OIT). Essas estratégias devem associar-se à política de responsabilidade social da empresa na promoção de locais de trabalho seguros e saudáveis, e incluir medidas de segurança e saúde no trabalho e de análise dos riscos relativos a qualquer adaptação, ajustamento ou acomodação, assim como ações de pronta intervenção e encaminhamento de trabalhadores(as) a serviços de tratamento e reabilitação no caso de deficiência adquirida durante a vida ativa. A inserção da pessoa com deficiência no trabalho, especialmente dos aprendizes com deficiência, deverá ser individual, social e profissional, apoiada por equipe multidisciplinar, a fim de se conseguir a verdadeira inclusão dessas pessoas na empresa (5.16)

NR 09 – PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais: programa essencial para a inclusão de pessoas com deficiência na empresa, pois tem como objetivo a preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e conseqüente controle dos riscos ambientais existentes ou que venham a existir nos ambientes de trabalho, tendo em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais (9.1.1)

NR 17 – Ergonomia: a Norma Regulamentadora viabiliza a inclusão de pessoas com deficiência no local de trabalho, tendo como objetivo a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente. Como condições de trabalho a serem adaptadas às características dos trabalhadores com deficiência incluem-se os aspectos relacionados ao levantamento, transporte e descarga de materiais, ao mobiliário, aos equipamentos e às condições ambientais do posto de trabalho, assim como à própria organização do trabalho. O anexo II desta Norma Regulamentadora, específico para as atividades de Telemarketing/ Teleatendimento, determina especificamente que, para as pessoas com deficiência e para aquelas cujas medidas antropométricas não sejam atendidas pelas especificações do Anexo, o mobiliário dos postos de trabalho deve ser adaptado para atender às suas necessidades, devendo ser disponibilizadas as ajudas técnicas necessárias para facilitar sua integração ao trabalho, levando em consideração as repercussões sobre sua saúde. E ainda, que as condições de trabalho, incluindo o acesso às instalações, mobiliário e equipamentos, as condições ambientais, a organização do trabalho, a capacitação, as condições sanitárias, os programas de prevenção e os cuidados para a segurança pessoal devem levar em conta as necessidades dos trabalhadores com deficiência.

RAIS e CAGED: As informações sobre a condição de aprendiz com deficiência, bem como a sua tipificação, devem ser verificadas no CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados, na competência em que o trabalhador foi admitido. A mesma análise precisa ser feita na RAIS – Relação Anual das Informações Sociais. Em caso de incorreção, a empresa deve ser notificada para promover as retificações necessárias.

ATIVIDADES TEÓRICO-PRÁTICAS DO APRENDIZ COM DEFICIÊNCIA E A IMPORTÂNCIA DO EMPREGADO MONITOR VIABILIZANDO A INCLUSÃO

De acordo com os arts. 22 e 23 do Decreto 3.398/2005, as aulas teóricas do programa de aprendizagem devem ocorrer em ambiente físico adequado ao ensino, e com meios didáticos apropriados, podendo se dar sob a forma de aulas demonstrativas no ambiente de trabalho, hipótese em que é vedada qualquer atividade laboral do aprendiz, ressalvado o manuseio de materiais, ferramentas, instrumentos e assemelhados. É vedado ao responsável pelo cumprimento da cota de aprendizagem atribuir ao aprendiz atividades diversas daquelas previstas no programa de aprendizagem. As aulas práticas podem ocorrer na própria entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica ou no estabelecimento contratante ou concedente da experiência prática do aprendiz. Na hipótese de o ensino prático ocorrer no estabelecimento, será formalmente designado pela empresa, ouvida a entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, um empregado monitor responsável pela coordenação de exercícios práticos e acompanhamento das atividades do aprendiz no estabelecimento, em conformidade com o programa de aprendizagem. O auditor fiscal do trabalho deverá, portanto, observar se a empresa está cumprindo os requisitos quanto à acessibilidade do ambiente físico, dos meios didáticos e comunicação exigidos neste Decreto e, principalmente, se está viabilizando as ações do empregado monitor, ações estas essenciais para que ocorra a inclusão dos aprendizes com deficiência na empresa, favorecendo o acompanhamento "lado a lado", de forma individualizada, buscando as suas potencialidades e quebrando as barreiras que dificultem a sua plena e efetiva inclusão no mundo do trabalho.

SUGESTÕES DE CONSULTA NO SÍTIO ELETRÔNICO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

Manual da Aprendizagem:
http://www.mte.gov.br/politicas_juventude/aprendizagem_pub_manual_aprendiz_V2.pdf

A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho:
http://www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao_pessoas_defi12_07.pdf