

Data de aprovação: ___/___/___

O PROGRAMA JOVEM APRENDIZ COMO INSTRUMENTO DE INCLUSÃO SOCIAL E PROFISSIONAL NO BRASIL: UMA ANÁLISE JURÍDICA E SOCIAL

Marilia Lima de Aquino¹

Marcelo Maurício da Silva²

RESUMO

O Programa Jovem aprendiz tem sido sinônimo de instrumento de inclusão social e profissional voltado a juventude no Brasil, estabelecendo um égide especial de contratação destinado a formação técnico profissional metódica, de jovens entre 14 e 24 anos, focando principalmente na proteção integral prevista no Estatuto da Criança e do Adolescente e também nos princípios da constituição, ressaltando a educação e a dignidade da pessoa humana. No Brasil, algumas empresas como as de médio e grande porte são obrigadas a cumprir cotas de contratação desses jovens, pois o ordenamento brasileiro busca consolidar com essas cotas, as políticas públicas para combater as desigualdades estruturais e ampliar o acesso ao mercado de trabalho formal, especialmente para esses jovens que vivem em situação de vulnerabilidade socioeconômica. Por conseguinte, é necessário entender que do ponto de vista trabalhista, o contrato de aprendizagem assegura direitos diferenciados, como a jornada reduzida, formação teórica obrigatória, limites na execução de atividades perigosas e proteção contra atividades que explorem o jovem contratado, reafirmando o caráter do programa, como educativo. Na esfera do campo social, observa-se que o programa tem como objetivo promover a formação de cidadania juvenil, reduzindo os índices de evasão escolar, estímulo à permanência em ambientes socioeducativos e na construção de trajetórias profissionais mais qualificadas. A metodologia desenvolvida foi através de diversas disciplinas, como direito, sociologia e psicologia social, sendo uma pesquisa

qualitativa, buscando interpretar e analisar a realidade desses jovens de forma descriptiva e explicativa, analisando os conteúdos, interpretando normas, documentos oficiais e decisões judiciais. Desse modo, possui ainda uma relevância estratégica ao favorecer a inclusão dos jovens em situação de vulnerabilidade, que muitas vezes são vistos como marginalizados, contribuindo para o enfrentamento de desigualdades interseccionais e para democratização das oportunidades de trabalho, concluindo que na prática as empresas, não cumprem seu papel em oferecer oportunidades a esses jovens em situação de vulnerabilidade, somando-se a atuação ineficiente do estado como fiscalizador e a sociedade que não acompanha a necessária evolução de pensamento, permanecendo presa a estígmas e preconceitos, reforçando a ideia de marginalização desses jovens.

1

Palavras-chave Jovem Aprendiz. Inclusão. Vulnerabilidade Social.

THE YOUNG APPRENTICE PROGRAM AS AN INSTRUMENT OF SOCIAL AND PROFESSIONAL INCLUSION IN BRAZIL: A LEGAL AND SOCIAL ANALYSIS

ABSTRACT:

The Young Apprentice Program has become synonymous with an instrument of social and professional inclusion for youth in Brazil, establishing a special hiring framework aimed at methodical technical and professional training for young people between 14 and 24 years old. It focuses primarily on the comprehensive protection foreseen in the Statute of the Child and Adolescent and also on the principles of the Constitution, emphasizing education and the dignity of the human person. In Brazil, some medium and large-sized companies are obligated to meet hiring quotas for these young people, as Brazilian law seeks to consolidate public policies to combat structural inequalities and expand access to the formal labor market, especially for young people living in situations of socioeconomic vulnerability. Consequently, it is

¹ Acadêmica do curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte (UNI-RN) E-mail: Marilialimamacedo2004@gmail.com.

² Professor Orientador do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte (UNI-RN) E-mail: marcelomauricio@unirn.edu.br.

necessary to understand that, from a labor law perspective, the apprenticeship contract ensures differentiated rights, such as reduced working hours, mandatory theoretical training, limits on the execution of dangerous activities, and protection against activities that exploit the young person hired, reaffirming the program's educational character. In the social sphere, the program aims to promote the formation of youth citizenship, reducing school dropout rates, encouraging students to remain in socio-educational environments, and fostering the development of more qualified professional paths. Therefore, it also holds strategic relevance by promoting the inclusion of vulnerable youth, who are often seen as marginalized, contributing to addressing intersectional inequalities and democratizing job opportunities.

Keywords: Young Apprentice. Inclusion. Social Vulnerability.

1 INTRODUÇÃO

O Programa Jovem Aprendiz está presente no cenário jurídico brasileiro, principalmente diante dos desafios relacionados à inclusão produtiva desse grupo, a proteção integral do adolescente e a promoção de oportunidades igualitárias no mercado de trabalho. Nesse cenário, não é apenas um programa, é uma política pública essencial, consolidada em lei, por meio da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e com um reforço do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), cujo objetivo é assegurar a formação técnica adequada desses jovens, priorizando o estudo, a prática e o desenvolvimento humano, formando cidadãos aptos ao mercado de trabalho. No Brasil contemporâneo, o cenário atual é marcado por desigualdades sociais profundas e altas taxas de desemprego juvenil e evasão escolar, a aprendizagem profissional torna-se instrumento efetivo da transformação social, capaz de romper ciclos de pobreza e exclusão, dando a oportunidade para que esse jovens consigam ter um futuro de qualidade, aumentando a força do trabalho brasileiro.

Além disso, o programa enfrenta diversos obstáculos, com a dificuldade no preenchimento das vagas de jovens aprendizes, principalmente os jovens aprendizes deficientes, que são um grupo excluído devido a falta de fiscalização por parte do estado, em relação a inclusão desse grupo. Em grande parte percebe-se

que as dificuldades são envoltas dos fatores estruturais quanto culturais, as empresas continuam descumprindo a lei, em relação às cotas, alegando falta de preparo ou maturidade dos jovens, ausência de suporte para criar programas estruturados e dificuldades em conciliar as exigências legais com a dinâmica produtiva. Já no cenário dos jovens aprendizes, existem barreiras para que esses jovens consigam agregar no mercado de trabalho, como a situação de vulnerabilidade que restringe o potencial desses indivíduos. Tais impedimentos, somados à falta de fiscalização e falta de incentivo por parte do estado, resultam em um cenário no qual, embora exista um número de cotas a ser seguidas, milhares de vagas deixam de serem preenchidas. Por isso, torna-se essencial as políticas públicas e programas de inclusão capazes de romper esse ciclo de exclusão.

Nesse contexto, a legislação determina que toda empresa de médio e grande porte tenha de 5 a 15 de aprendizes em relação ao quadro de funções que demandam a formação profissional. Caso a empresa não cumpra essa obrigação podem ter algumas penalidades como, a multa administrativa, sendo valor equivalente a um salário mínimo por aprendiz não contratado, com a soma limitada de cinco salários mínimos por infração, ainda caso a empresa for reincidente em não cumprir a cotas obrigatórias, o valor da multa poderá ser em dobro. A empresa ainda poderá ser condenada a pagar uma indenização por danos morais coletivos, podendo chegar a altos valores, sendo esses valores de acordo com a capacidade financeira da empresa e sendo proporcional a conduta da empresa.

Desse modo, é necessário entender que esse referido programa não é apenas uma exigência legal, mas um instrumento de inclusão social, desenvolvimento profissional e fortalecimento da cidadania. É importante investigar as razões pelas quais as empresas deixam de cumprir a lei, compreender quais são os obstáculos na frente dos pelos indivíduos que são excluídos, entender as consequências jurídicas decorrentes do descumprimento são passos para que evitem as lacunas entre a norma e a realidade. Assim, é necessário o aprimoramento das políticas públicas, para que orientem e incentivem os órgãos fiscalizadores e ter mais compromisso com as organizações que promove esse programa, pois somente dessa forma, que as oportunidades serão dadas a esses jovens de forma igualitária, construindo trajetórias profissionais mais dignas.

No tocante a metodologia de pesquisa, e do tipo interdisciplinar, envolvendo diversas áreas do conhecimento, como a sociologia, a psicologia social e a administração.

O método utilizado foi qualitativo, buscando interpretar e analisar a realidade desses jovens de forma descriptiva, e também explicativa, porque é necessário ir além da descrição e entender por que as empresas não cumprem seu papel legal e social, e por que o estado falha ao não fiscalizar adequadamente a efetividade do programa de aprendizagem.

A pesquisa analisa o conteúdo, que permite interpretar normas, documentos oficiais e decisões judiciais, buscando compreender os significados e as contradições entre o que a lei determina e o que ocorre na prática. Além disso, a coleta de dados foi feita a partir de fontes oficiais, como o Ministério do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho que fornece dados sobre a aprendizagem e a fiscalização, a Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho, que estruturam juridicamente a proteção ao jovem aprendiz, e também por meio de pesquisas no Google acadêmico, utilizando as palavras chave “jovem aprendiz”, “vulnerabilidade” e “mercado de trabalho”.

2 CONCEITO DO PROGRAMA DE APRENDIZAGEM E JOVEM APRENDIZ

O programa de aprendizagem é uma iniciativa do governo que tem como objetivo a formação técnico-profissional de indivíduos em condições sociais desfavoráveis. Ele é regulamentado pela Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000, e pelo Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005, que alterou a idade mínima para inserção dos jovens no programa, fixando-a entre 14 e 24 anos. A legislação determina que as empresas mantenham uma quantidade obrigatória de aprendizes, de acordo com seu porte e atividade. Para efeito de cálculo da cota, devem ser consideradas todas as funções que demandem formação profissional, nas empresas que possuam pelo menos sete empregados. O percentual fixado pela lei varia entre 5% e 15% do total de empregados elegíveis.

Esse programa é formalizado por meio de um contrato de trabalho que possui regras específicas, devendo ser celebrado por escrito e com prazo determinado, limitado a no máximo dois anos, assegurando ao aprendiz todas as garantias

trabalhistas. A empresa que recebe o jovem aprendiz assume o compromisso de proporcionar uma formação técnico-profissional adequada, oferecendo experiências que favoreçam sua inserção no mercado de trabalho e contribuam para a sociedade. As atividades desempenhadas pelos aprendizes são regulamentadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, englobando tanto a parte prática quanto a teórica, organizadas de forma progressiva, conforme a complexidade das tarefas, possibilitando a evolução do jovem no ambiente de trabalho. Além disso, tais atividades devem ser supervisionadas, cabendo ao aprendiz conciliar o trabalho com a escola, de modo a assegurar a finalidade essencial do programa.

Os jovens aprendizes possuem direitos trabalhistas como qualquer outro trabalhador, entre eles o recebimento de, no mínimo, um salário mínimo-hora, condicionado à frequência no curso de formação, sendo que eventuais faltas podem acarretar desconto proporcional. A jornada de trabalho é de até 6 horas diárias para aqueles que não concluíram o ensino fundamental e de, no máximo, 8 horas diárias para os que já concluíram. Importa destacar que, para os menores de 18 anos, é vedado pela Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XXXIII, o trabalho noturno, bem como em atividades perigosas, insalubres, penosas ou em locais que possam prejudicar o desenvolvimento físico ou psíquico do jovem. Além disso, o aprendiz tem direito ao vale-transporte e suas férias devem coincidir, obrigatoriamente, com as férias escolares.

É importante ressaltar que existem instituições formadoras que auxiliam no funcionamento do programa de aprendizagem, sendo as principais pertencentes ao Sistema “S”: Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT) e Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR). Caso essas entidades não estejam disponíveis, a formação pode ser oferecida por instituições privadas de caráter filantrópico, por organizações não governamentais ou ainda por meio da Superintendência Regional do Trabalho.

No Brasil, o programa de jovem aprendiz representa uma importante oportunidade de inserção de adolescentes e jovens no mercado de trabalho, garantindo formação técnico-profissional e respeito aos direitos trabalhistas. No entanto, algumas empresas insistem em descumprir a legislação vigente, especialmente o artigo 429

da CLT, que determina a contratação mínima de aprendizes em proporção ao número de empregados. A jurisprudência tem se consolidado no sentido de responsabilizar essas empresas, como demonstrado em decisões recentes do Tribunal Regional do Trabalho, que condenaram empregadores por não observarem a cota legal, reconhecendo a conduta como lesiva à política pública de promoção do trabalho decente e à profissionalização de jovens.

O programa de aprendizagem não é apenas uma política de inserção no mercado, mas também uma ferramenta de transformação social. Quando uma empresa se nega a cumprir a cota mínima de aprendizes, ela não descumpre apenas uma obrigação legal, mas também fecha as portas para que esses jovens contribuam com o sustento de suas famílias e desenvolvam autonomia. Para muitos, o salário recebido no programa é a única fonte de renda estável em casa, e a experiência adquirida é a única chance de sair de um ciclo de pobreza que se repete por gerações.

Muitos jovens aprendizes no Brasil enfrentam grandes dificuldades para ingressar no mercado de trabalho, especialmente aqueles que já vivem em situações de vulnerabilidade social. Esses jovens, em sua maioria, vêm de famílias com poucas oportunidades e enxergam no programa de aprendizagem uma chance real de mudar suas vidas.

No entanto, apesar do objetivo da lei ser justamente o de promover inclusão e desenvolvimento profissional, na prática o cenário é outro. A porta de entrada para o primeiro emprego ainda é fechada por preconceito, falta de informação e a resistência de algumas empresas que não veem nesses jovens o potencial que eles carregam. Essa falta de oportunidade afeta diretamente o futuro desses adolescentes, que acabam perdendo uma importante etapa de formação pessoal e profissional.

A recusa em investir nesses jovens é, portanto, mais do que uma falha empresarial: é um retrocesso social. Ao deixar de oferecer oportunidades, perde-se não só o potencial individual de cada jovem, mas também a chance de construir um país mais justo e com menos desigualdade.

3 OBSERVAR SOCIOLOGICAMENTE A VULNERABILIDADE DO JOVEM

APRENDIZ

A juventude é compreendida como uma fase marcada por diversas particularidades e complexidades, cuja análise pode ser realizada sob diferentes perspectivas, permitindo múltiplos olhares sobre o mesmo fenômeno. É necessário destacar que a fase da juventude é uma etapa essencial para o desenvolvimento humano, pois esses indivíduos estão construindo sua percepção sobre a vida, permitindo questionar sobre a realidade em que vivem e assim participar efetivamente das transformações sociais. Assim, percebe-se que não é possível identificar de forma precisa a transição do jovem para o adulto. Contudo, na sociedade contemporânea, os jovens muitas vezes são vistos como indivíduos com problemas sociais que, não sendo devidamente solucionados, podem resultar em adultos que não alcançam pleno desenvolvimento.

Dessa forma, o indivíduo deve ser analisado em toda a complexidade de suas dimensões, para além das representações sociais construídas, a fim de que seja realmente possível compreender o que significa ser jovem.

A inserção dos jovens no mercado de trabalho sempre representou um grande desafio. Contudo, após a criação do programa de aprendizagem, observou-se um avanço significativo: de acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego através do Gov.br, no primeiro semestre de 2025 foram contratados 69.878 jovens por meio da aprendizagem profissional, o que corresponde a um crescimento de 18,6% em relação ao mesmo período de 2024, quando foram registradas 58.919 admissões. Apesar desse saldo positivo, os índices de desemprego entre os jovens ainda permanecem mais elevados em comparação com os dos adultos, conforme dados do próprio Ministério do Trabalho.

2

O trabalho é uma importante ferramenta de inserção para jovens em situação de vulnerabilidade social. Durante muito tempo, ele não foi considerado um meio de capacitação pessoal e profissional. Com a criação do programa de aprendizagem, o

2

<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/julho/aprendizagem-profissional-bate-recorde-historico-com-mais-de-664-mil-jovens-contratados-em-2025>.

objetivo passou a ser a formação técnico-profissional, funcionando como um fator de reconhecimento social, fortalecimento da autoestima e desenvolvimento do indivíduo.

A socióloga Helena Wendel Abramo, em *Retratos da Juventude Brasileira* (São Paulo, 2005), analisa a juventude e as pressões que os jovens sofrem em relação ao mercado de trabalho. A autora destaca que a juventude é uma fase transitória entre a infância e a vida adulta, sendo fundamental considerar os atributos socioculturais desse período. Trata-se de uma etapa primordial, marcada pela possibilidade de vivência e experimentação diferenciada, sobretudo no âmbito educacional. Por isso, é essencial que as políticas públicas invistam na dimensão da experimentação e da participação juvenil.

Na fase da juventude, é imprescindível que os jovens recebam incentivos para que, no futuro, se tornem indivíduos capazes de contribuir para a sociedade. Para aqueles em situação de vulnerabilidade social, essa necessidade é ainda maior, uma vez que, diante das desigualdades que marcam a sociedade, o trabalho se apresenta como uma atividade fortemente vinculada à formação e à transformação de suas identidades. Muitas vezes, esses jovens não possuem outras oportunidades de acesso e dependem do trabalho como instrumento para alcançar mobilidade social, reduzindo as diferenças e enfrentando as discriminações sofridas.

Ainda é possível perceber que muitos jovens ingressam no mercado de trabalho principalmente por questões financeiras. O processo de construção de significados em relação ao trabalho é influenciado por fatores internos e externos, incluindo questões pessoais. A questão financeira tem grande relevância para esses jovens, sendo notório que as camadas mais vulneráveis da sociedade se inserem no contexto laboral muitas vezes apenas com o objetivo de obter recursos econômicos. Por isso, a profissionalização e a inserção desses indivíduos são tão importantes, já que representam uma das poucas alternativas que eles enxergam para transformar suas vidas.

Nesse contexto, os problemas familiares estão frequentemente ligados ao fato de o trabalho ser visto apenas como uma fonte de capital econômico. Muitos jovens recebem salários tão baixos que se tornam necessários para complementar a renda

familiar, sendo obrigados a contribuir com as despesas de casa. Essa situação os leva a ocupar empregos exaustivos e precários, prejudicando seu desenvolvimento. Por isso, o programa de aprendizagem se mostra de extrema importância, pois oferece aos jovens não apenas a possibilidade de obter uma renda, mas também uma capacitação profissional, permitindo ainda que continuem frequentando a escola e conciliando estudo e trabalho.

Além disso, atualmente muitos jovens ingressam no mercado de trabalho em busca de autonomia, independência financeira, crescimento profissional e pessoal, ou com o objetivo de construir sua identidade. Para Fernandes (2008), o papel do trabalho na sociedade contemporânea vai além da mera troca de força de trabalho, pois também define o lugar do indivíduo na sociedade.

4 A PROTEÇÃO JURÍDICA DO CONTRATO DE TRABALHO DO JOVEM APRENDIZ

No Brasil, os direitos dos trabalhadores nem sempre foram respeitados. Contudo, após o golpe militar de 1930, foi criado e implementado o Ministério do Trabalho, cuja competência e responsabilidade consistia em regular, disciplinar e fiscalizar os assuntos relacionados às relações de trabalho.

Com esse novo marco em relação aos trabalhadores, o Brasil foi evoluindo de modo a proporcionar condições mais dignas de emprego. Atualmente, os jovens em situação de vulnerabilidade social podem ser amparados pela Lei nº 10.097/2000 com base no Decreto-Lei n° 5.452, de 1 de maio de 1943, que regula o trabalho do jovem aprendiz, assim como pelo Estatuto da Criança e do Adolescente, pela Consolidação das Leis do Trabalho e pela Constituição Federal, garantindo melhores condições de trabalho e novas oportunidades para transformação de suas vidas.

O trabalho do jovem aprendiz recebeu proteção legal para o desempenho de suas atividades, assegurando a preservação de seu amadurecimento físico, mental, moral, espiritual e social. Essa proteção é de extrema importância, pois garante ao adolescente seus direitos, considerando que muitos jovens trabalham por necessidade de sobrevivência. Além disso, apesar de todo o amparo legal, as atividades desses jovens muitas vezes são consideradas informais e,

consequentemente, permanecem distantes dos controles formais de fiscalização do Estado.

O contrato de trabalho, seja ele escrito ou tácito, implica necessariamente a existência de uma relação de emprego. No entanto, a recíproca não é verdadeira, uma vez que nem toda relação de trabalho configura vínculo trabalhista, como ocorre nos casos de trabalho voluntário ou em atividades ilícitas.

Segundo Silva Filho (2000), as relações de trabalho interpersonais que configuram a tutela do trabalho são aquelas em que existe um vínculo contratual entre as partes. Nessas relações, observam-se os requisitos necessários para caracterizar a relação de emprego, ou seja, a contratação de uma pessoa física por outra pessoa física ou jurídica, com subordinação, habitualidade e contraprestação econômica pelo trabalho prestado

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 429, estabelece que:

Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a雇用 e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 2000)

Trata-se de um contrato escrito, de prazo determinado, que não pode exceder dois anos (salvo quando se tratar de aprendiz com deficiência), celebrado entre o empregador e o jovem maior de 14 e menor de 24 anos, devidamente matriculado e frequentando a escola caso não tenha concluído o ensino médio.

Esse contrato é regido por normas específicas que prevalecem sobre as regras gerais do trabalho, justamente em razão da vulnerabilidade do aprendiz. Além disso, o jovem aprendiz tem direito a remuneração nunca inferior ao salário mínimo-hora, férias que devem coincidir com o período de férias escolares, 13º salário, depósito do FGTS (com alíquota reduzida de 2%), e inscrição no Regime Geral de Previdência Social. a carga horária não pode ultrapassar seis horas diárias para aqueles que não concluíram o ensino fundamental, e oito horas para quem já o concluiu, desde que incluídas as atividades teóricas. É vedada a realização de horas extras e de trabalho noturno.

A formação técnico-profissional é parte integrante do contrato, devendo ser desenvolvida sob a orientação de entidades qualificadas, como os Serviços Nacionais de Aprendizagem, escolas técnicas ou entidades sem fins lucrativos registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.

O aprendiz não pode ser dispensado imotivadamente antes do término do contrato, salvo por justa causa, desempenho insuficiente, ausência escolar injustificada ou pedido de demissão. Assim, o contrato de jovem aprendiz, em sua essência, configura-se como um mecanismo de proteção jurídica e social, que alia a prática laboral à formação educacional, buscando assegurar o desenvolvimento profissional e a cidadania dos jovens trabalhadores.

5 DIFICULDADES DAS EMPRESAS EM CUMPRIR A LEGISLAÇÃO

A legislação trabalhista brasileira, em especial no que se refere ao contrato de aprendizagem, impõe às empresas um conjunto de deveres que, embora fundamentais para a promoção da inclusão social e profissional de jovens, nem sempre são de fácil cumprimento no plano prático. A Lei nº 10.097/2000, regulamentada pelo Decreto nº 9.579/2018, determina a obrigatoriedade de contratação de aprendizes em percentuais que variam de 5% a 15% do quadro de empregados em funções que demandem formação profissional, estabelecendo requisitos específicos quanto à idade, jornada, remuneração e à necessária articulação entre a formação teórica e a prática laboral.

Não obstante a relevância social e jurídica da norma, observa-se que diversas empresas enfrentam dificuldades na sua implementação. Entre os principais obstáculos, destacam-se a carência de estrutura interna para viabilizar a formação prática adequada, a insuficiência de recursos para manutenção de programas de aprendizagem em consonância com os ditames legais, bem como a escassez de profissionais qualificados para a supervisão pedagógica exigida. Soma-se a isso, em determinados contextos, a inadequada inserção do aprendiz em atividades meramente instrumentais, o que desvirtua a finalidade educativa do contrato.

Segundo o BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Decisão nº 20145120009. A Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Mato Grosso (TRT-MT) manteve a condenação de uma empresa de asseio e conservação por descumprimento da cota

obrigatória de contratação de jovens aprendizes. Inicialmente condenada pela 8^a Vara do Trabalho de Cuiabá, a empresa recorreu ao tribunal, alegando não contratar mais adolescentes devido ao desinteresse destes nas funções de asseio, conservação e limpeza. O relator do caso, desembargador Aguimar Peixoto, destacou que a inclusão de jovens no mercado de trabalho por meio do programa de aprendizagem é um direito fundamental garantido pela Constituição. A empresa foi condenada a contratar, no prazo de três meses, aprendizes correspondentes ao percentual mínimo de 5% do total de empregados cujas funções demandem formação profissional, sob pena de multa de R\$500,00 por jovem não contratado.

Conclui-se, portanto, que o cumprimento da legislação trabalhista, especialmente no que se refere à contratação de jovens aprendizes, mostra-se essencial para a efetivação dos direitos sociais e para a promoção da inclusão no mercado de trabalho. A negligência empresarial quanto a essas normas pode resultar em condenações aplicadas pelo Ministério do Trabalho, acarretando não apenas sanções jurídicas e financeiras, mas também prejuízos à imagem institucional, razão pela qual é imprescindível que as empresas adotem práticas de gestão pautadas pela legalidade e pela responsabilidade social.

3

6 INTERVENÇÃO DO ESTADO NO SEU PAPEL FISCALIZADOR

A atuação do Estado como fiscalizador é indispensável para assegurar a efetividade das normas de inclusão, especialmente a política de aprendizagem profissional prevista na Lei nº 10.097/2000. A Constituição, em seu artigo 227, determina que:

dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. (Redação dada Pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010)

A atuação do Estado no exercício da fiscalização relativa à contratação de jovens aprendizes constitui elemento central na efetividade das políticas públicas de

³ TRT23 • Ação Civil Pública Cível • XXXXX-94.2023.5.23.0008 • 8^a VARA DO TRABALHO DE CUIABÁ do Tribunal Regional do Trabalho da 23^a Região

inclusão e profissionalização juvenil. Trata-se de um mecanismo que transcende o mero cumprimento formal da legislação, pois busca assegurar que os objetivos da Lei da Aprendizagem sejam efetivamente alcançados, garantindo a inserção de adolescentes e jovens em condições dignas, sob acompanhamento educacional e com respeito aos direitos fundamentais.

O Estado atua, por exemplo, quando o Ministério do Trabalho condenou uma empresa por descumprimento da legislação. Essa é uma das formas pelas quais o Estado exerce sua função de fiscalização. A aplicação de sanções às empresas que descumprem a legislação referente à contratação de jovens aprendizes representa um dos principais instrumentos por meio dos quais o Estado exerce sua função fiscalizadora. Ao impor condenações administrativas ou judiciais, o poder público não apenas pune a conduta irregular, mas também reafirma a obrigatoriedade do cumprimento das normas trabalhistas, reforçando a proteção social destinada à juventude. Esse mecanismo de responsabilização tem caráter preventivo e pedagógico, pois inibe práticas empresariais de omissão e estimula a adoção de políticas de gestão compatíveis com os preceitos legais. Assim, as sanções funcionam como ferramenta indispensável para assegurar a efetividade da legislação, fortalecendo o papel fiscalizador do Estado e garantindo a concretização do direito fundamental dos jovens à profissionalização e ao trabalho digno.

Nesse sentido, a função fiscalizatória desempenha papel duplo: de um lado, coíbe práticas empresariais que desconsiderem ou tentem minimizar a obrigatoriedade legal; de outro, promove a conscientização social e empresarial acerca da relevância do programa de aprendizagem para o desenvolvimento humano e para a redução das desigualdades. Ao exigir das empresas a observância da cota legal, o Estado cumpre sua função de guardião da ordem jurídica e de indutor de políticas públicas voltadas à formação profissional de jovens.

Dessa forma, a presença fiscalizadora estatal não deve ser interpretada apenas como instrumento sancionatório, mas como verdadeira expressão do compromisso constitucional de assegurar a proteção integral da juventude, fomentando um mercado de trabalho mais inclusivo, responsável e comprometido com a cidadania.

7 JOVEM APRENDIZ DEFICIENTE

O jovem aprendiz com deficiência é pouco lembrado em relação ao programa de aprendizagem, pois a figura do jovem aprendiz com deficiência é tido como inválido, incapaz, mas ocupa um espaço extremamente relevante no cenário jurídico brasileiro, principalmente em relação ao papel deles no desafio histórico de inclusão efetiva no mercado de trabalho. No âmbito jurídico, recebendo um amparo legal na legislação, onde é assegurado que o aprendiz com deficiência não precisa se submeter ao limite máximo de idade de 24 anos, possibilitando assim que esses jovens adultos possam vivenciar a inserção no mercado de trabalho e um processo de formação adequado ao seu ritmo e necessidades específicas.

O contrato do jovem aprendiz com deficiência possui características específicas que o diferenciam do contrato de aprendizagem tradicional. No que se refere à idade, enquanto o contrato comum deve ser firmado entre 14 e 24 anos, para aprendizes com deficiência não há limite máximo de idade, mantendo-se apenas a idade mínima de 14 anos. Outro aspecto relevante diz respeito à duração do contrato que embora a legislação estabeleça, em regra, o prazo máximo de dois anos, no caso de jovens aprendizes com deficiência esse período pode ser prorrogado. Em relação à escolaridade, o aprendiz com deficiência que possui 18 anos ou mais não precisa comprovar matrícula e frequência escolar, tendo em vista que eventuais dificuldades de acesso ao sistema educacional não podem ser utilizadas como impedimento para sua inserção no mercado de trabalho. Quanto à rescisão contratual, esta não pode ocorrer por desempenho insuficiente ou por alegada inaptidão sem que sejam previamente oferecidos todos os recursos de acessibilidade e adaptações necessárias ao exercício das atividades. Além disso, um dos benefícios assegurados é a possibilidade de acumular, por até dois anos, o salário de aprendiz com o Benefício de Prestação Continuada (BPC), garantindo maior segurança econômica durante o processo de formação profissional. Esses elementos reforçam o compromisso legal do programa de aprendizagem em assegurar condições justas e inclusivas para que jovens com deficiência ingressem e permaneçam no mundo do trabalho.

Além disso, o Estatuto da pessoa com Deficiência reforça que é necessário adaptações, eliminação de barreiras e promoção de ambientes inclusivos, para que esses indivíduos tenham um ambiente de trabalho adequado, garantindo que a

aprendizagem não seja apenas uma formalidade, uma norma que tem que ser seguida, mas sim efetivamente acessível e inclusivo. Assim, a empresa não deve simplesmente contratar o indivíduo com deficiência, mas deve em primeiro lugar assegurar condições reais para que o aprendiz desenvolva habilidades, participe efetivamente das atividades da empresa, e acima de tudo, seja respeitado em sua singularidade.

Do ponto de vista social, o programa de aprendizagem para o indivíduo que possui deficiência se torna uma oportunidade para sair do ciclo de vulnerabilidade e exclusão social. Muitos desses indivíduos enfrentam dificuldades já na parte da escolarização, pois muitas escolas não possuem as adaptações necessárias para receber esses indivíduos e educá-los, além dessa dificuldade, também possuem na convivência comunitária e no acesso profissional, depositando tudo no programa de aprendizagem, que funciona como uma ponte entre proteção social e autonomia.

Desse modo, quando esses indivíduos iniciam a sua inserção no mercado de trabalho, eles têm impacto diretamente na autoestima, independência financeira e fortalecimento do protagonismo juvenil, incentivando esses indivíduos a se reconhecerem como sujeitos totalmente capazes de conseguirem transformar sua realidade e contribuírem para a melhoria do mercado de trabalho brasileiro. Assim o trabalho para esses indivíduos deixa de ser uma subsistência e assume um caráter de motivação, renovação e emancipatória, rompendo os ciclos de exclusão.

É necessário entender que as empresas que contribuem efetivamente para a inclusão desses indivíduos, desenvolvem um papel estratégico com função social, proporcionando experiências inclusivas. A experiência proporcionada a seus indivíduos é extremamente delicada e exige sensibilidade, capacitação de equipe, investimento em acessibilidade, combate a práticas discriminatórias e adaptações específicas. É uma responsabilidade tripla, entre sociedade, estado e empresas, por isso essa inclusão deve ser efetiva e não meramente formal ou legal, quando os empregadores e estado se comprometem com uma perspectiva de inclusão, o programa passa a ter seu objetivo cumprido, sendo um instrumento realmente eficaz de redução de desigualdades.

Dessa forma, o jovem aprendiz deficiente representa uma consolidação das

políticas públicas inclusivas, evidenciando que o direito ao trabalho deve ser compreendido como um direito ao desenvolvimento integral, participação social e também a efetividade de ser um cidadão. O programa de aprendizagem, ao integrar a qualificação profissional e direitos fundamentais, fortalece o ideal de uma sociedade mais justa e igualitária, reafirmando que o individual deve ser um compromisso triplo da sociedade, estado e empresa é um direito inerente a todos.

8 DIFICULDADES NO MERCADO DE TRABALHO

O jovem aprendiz com deficiência deve ser incentivado a ingressar no mercado de trabalho, para que consiga superar o ciclo repetitivo de vulnerabilidade, também para que consiga alcançar seus projetos de vida, tornando-se um indivíduo independente, integrando na sociedade e contribuindo para o desenvolvimento da mesma, e de sua sobrevivência.

De acordo com Ribas (2007), ele fala sobre a inclusão das pessoas deficientes no mercado de trabalho, onde 24% da população brasileira é diagnosticada com algum tipo de deficiência, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). O Brasil possui aproximadamente cerca de 45 milhões de Pessoas com Deficiência (PcD). Várias leis foram promulgadas a fim de incluir os PcD's, entre elas a lei nº 8.213/91, art. 93º, estabelecendo que as empresas do setor privado que tenham acima de 100 funcionários, devem reservar um percentual para PcDs como obrigatoriedade. Apesar das leis impostas, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal ainda é quase inexistente. Em torno de 404.100 estão empregados, o que corresponde a menos de 1% de pessoas com deficiência no país.

No que diz respeito às pessoas com deficiência na sociedade, as mesmas são enxergadas de formas diferentes, tal como incapazes de realizarem suas tarefas. “[...] a deficiência, segundo dicionário da língua portuguesa, será sinônimo de insuficiência, de falta, carência e, por extensão de sentido, de perda de valor, falha, fraqueza, imperfeição”. A palavra representa e estabelece a imagem'. (RIBAS, 2007). É imprescindível reconhecer que, para transformar a percepção acerca desses indivíduos, é necessário que o Estado, a sociedade e as empresas atuem de forma integrada na implementação das políticas públicas. Somente por meio dessa

articulação será possível garantir a esse grupo condições reais de acesso a oportunidades que promovam a melhoria de sua qualidade de vida.

Ademais, é fundamental assegurar ambientes de trabalho adequados, com as adaptações indispensáveis, bem como o cumprimento efetivo da legislação vigente por parte das instituições. Dessa forma, será viável construir espaços laborais devidamente preparados para acolher e incluir esses indivíduos de maneira plena e digna.

Ainda é necessário compreender que existem diferentes tipos de deficiência, uma vez que nossa sociedade tende a associar a pessoa com deficiência apenas à deficiência física, muitas vezes representada pela figura do cadeirante. No entanto, há diversas outras formas de deficiência que também demandam reconhecimento, compreensão e inclusão adequada, como a Deficiência auditiva que Trata- se da perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis(dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1000Hz, 2000Hz e 3000Hz, impossibilitando o indivíduo de ouvir perfeitamente, a Deficiência física que trata-se da alteração completa ou parcial de uma ou mais funções exercidas pelo corpo humano, o que acaba comprometendo qualquer tipo de atividade que seja necessário coordenação motora ou esforço físico do indivíduo, a deficiência mental/intelectual quando funcionamento intelectual é significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, a deficiência múltipla que de acordo com a Política Nacional de Educação Especial (PNEE) a deficiência múltipla, seria a associação no mesmo indivíduo, duas ou mais deficiências primárias, das quais

⁴

foram detalhadas acima e por fim a deficiência visual definida como cegueira, na qual a capacidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica. A capacidade visual é a capacidade do olho para distinguir detalhes espaciais, ou seja, identificar o contorno e forma dos objetos.

⁴ Política Nacional de Educação Especial Inclusiva (Pneei) e a Rede Nacional de Educação Especial Inclusiva foram instituídas na terça-feira, 21 de outubro, por meio do Decreto nº 12.686/2025. Com isso, o Ministério da Educação (MEC) visa garantir o direito à educação sem discriminação e com base na igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência, com transtorno do espectro autista (TEA) e com altas habilidades ou superdotação. O texto será regulamentado por uma portaria, que definirá as estruturas de governança e a implementação da Pneei nos territórios (Ministério do Trabalho).

No Brasil, as empresas desempenham um papel fundamental na inclusão das pessoas com deficiência. Entretanto, observa-se que muitas organizações ainda adotam práticas limitadoras, contratando indivíduos com deficiência apenas para funções “especiais” ou para atividades consideradas mais leves ou simples. Além disso, é comum a preferência por pessoas com deficiências classificadas como mais “leves”, concentrando as contratações em um único tipo de deficiência. Tal conduta configura uma prática discriminatória, visto que o ordenamento jurídico estabelece a necessidade de inclusão de pessoas com todos os tipos de deficiência, a fim de superar as barreiras de exclusão que historicamente afetam esse grupo social.

A inclusão desses indivíduos no mercado de trabalho, é garantida pela Lei nº 13.146, de 6 de Julho de 2015:

Art. 1º. É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que 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.

Independentemente do tipo de deficiência apresentado pelo indivíduo, a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), assegura-lhe o direito à inclusão no mercado de trabalho. Contudo, devido a uma histórica falta de informação e sensibilização da sociedade, perpetuaram-se, ao longo de gerações, práticas discriminatórias contra esse grupo.

De acordo com Sasaki (1997), a inclusão pressupõe que as pessoas com deficiência e a sociedade atuem conjuntamente na busca por soluções e na efetivação da equiparação de oportunidades para todos. Já na integração, cabe às pessoas com deficiência enfrentar barreiras atitudinais, físicas e programáticas existentes para sua plena participação social. Assim, torna-se essencial conscientizar as empresas de que, para além do cumprimento das cotas, existem profissionais com deficiência plenamente capacitados a concorrer de forma igualitária a diversos cargos.

Como afirma o próprio Sasaki (1997), “os problemas das pessoas com deficiência não estão tanto nelas, quanto estão na sociedade”, destacando a necessidade de uma mudança estrutural e cultural para a efetiva inclusão.

Diante das discussões apresentadas, torna-se evidente que os jovens aprendizes com deficiência, independentemente do tipo de deficiência que possuam, necessitam e merecem reconhecimento e inclusão efetiva no mercado de trabalho, não apenas para atender a uma exigência legal, mas para assegurar condições reais de desenvolvimento humano, social e profissional. A trajetória histórica de marginalização dessas pessoas evidencia que o avanço da inclusão depende de um esforço conjunto entre Estado, empresas e sociedade, já que apenas a soma dessas forças é capaz de promover transformações estruturais. Nesse sentido, políticas públicas como a Lei de Cotas, os programas de aprendizagem profissional, as ações de acessibilidade arquitetônica e comunicacional, o incentivo à adaptação razoável nos ambientes laborais, além de iniciativas de capacitação e sensibilização voltadas para gestores e colaboradores, constituem instrumentos essenciais para garantir oportunidades dignas e equitativas. É fundamental compreender que a presença desses jovens nos espaços de trabalho não representa um favor ou concessão, mas sim o reconhecimento de suas competências e potencialidades, muitas vezes invisibilizadas pela falta de informação e pelos preconceitos enraizados na sociedade. Portanto, assegurar a inclusão desses aprendizes significa romper com práticas excludentes, ampliar o horizonte de possibilidades para esse grupo e reafirmar o compromisso coletivo com uma sociedade que valoriza a diversidade, promove a igualdade de oportunidades e reconhece a cidadania plena de todas as pessoas com deficiência.

9 CONCLUSÃO

Diante de tudo o que foi exposto, infere-se que a análise desenvolvida ao longo deste trabalho permitiu compreender que o Programa Jovem Aprendiz, especialmente quando aplicado aos jovens com deficiência, é extremamente significativo como um instrumento de inclusão social e profissional no Brasil. No entanto, constatou-se que, apesar dos avanços normativos e das diretrizes

expressas na legislação trabalhista e no Estatuto da Pessoa com Deficiência, ainda existe um distanciamento considerável entre aquilo que está previsto na lei e o que, de fato, é praticado no cotidiano das empresas. Os resultados da pesquisa demonstraram que as empresas, embora formalmente obrigadas a cumprir as cotas destinadas às pessoas com deficiência, frequentemente não as executam de forma efetiva, revelando fragilidades tanto na gestão interna quanto na supervisão estatal. Muitas instituições ainda buscam atender apenas ao mínimo exigido pela lei, sem promover uma inclusão estruturada, consciente e transformadora.

Além disso, verificou-se que a contratação de jovens aprendizes com deficiência não rompe, por si só, os padrões de discriminação e exclusão historicamente impostos a esse grupo. As evidências coletadas apontam que é comum a priorização de deficiências consideradas “leves” ou que demandam menor investimento em adaptações, o que representa uma prática discriminatória e contrária ao princípio da igualdade material garantido pelo ordenamento jurídico brasileiro. Essa seletividade evidencia que parte do setor empresarial ainda enxerga a inclusão como um ato burocrático, e não como uma responsabilidade ética, social e legal. Essa postura reforça desigualdades já existentes e dificulta o acesso de jovens com deficiências mais complexas a oportunidades qualificadas de aprendizagem e desenvolvimento profissional.

Outro ponto analisado diz respeito ao papel do Estado. Os resultados do estudo indicam que o Estado exerce uma função central não apenas na elaboração de políticas públicas de inclusão, mas também na fiscalização rigorosa das empresas que não cumprem a legislação. No entanto, ainda há carência de fiscalização eficiente e de aplicação de penalidades significativas que funcionem como mecanismos de desestímulo à continuidade de práticas exclucentes. A ausência de uma atuação fiscalizatória firme contribui para a perpetuação da negligência, fazendo com que muitas empresas deixem de adotar as adaptações necessárias ou de promover ambientes realmente acessíveis. Assim, reforça-se a necessidade de um Estado mais presente, atuante e comprometido com a implementação concreta de direitos já assegurados na legislação.

Ademais, a pesquisa evidenciou que a sociedade também exerce papel determinante no processo de inclusão. A permanência de estigmas, preconceitos e desconhecimento acerca das diversas formas de deficiência contribui para a manutenção de um ciclo de exclusão, que afeta especialmente os jovens aprendizes. As percepções sociais equivocadas sobre a capacidade laboral das pessoas com deficiência alimentam insegurança, desconfiança e resistência por parte dos empregadores e até de colegas de trabalho, criando barreiras atitudinais que dificultam a plena integração desses jovens nos ambientes profissionais. O imaginário social, moldado por décadas de invisibilização, ainda precisa ser profundamente transformado para que a inclusão deixe de ser apenas um discurso e se torne uma prática cotidiana e consolidada.

Ressalta-se, ainda, que os jovens aprendizes com deficiência encontram-se, em sua grande maioria, em situação prévia de vulnerabilidade social, decorrente não apenas das limitações impostas por suas condições, mas também das dificuldades estruturais enfrentadas ao longo de suas trajetórias educacionais, familiares e comunitárias. Tal realidade reforça a responsabilidade do Estado em desenvolver políticas públicas mais robustas e integradas, que contemplem esse grupo de forma prioritária. A inclusão desses jovens demanda ações articuladas que envolvam desde o acesso à educação básica de qualidade até o acompanhamento profissional, fornecimento de recursos de acessibilidade, adaptação razoável nos ambientes laborais e programas de incentivo ao desenvolvimento pessoal e profissional.

A contribuição central desta pesquisa está justamente em lançar luz sobre um tema que, apesar de sua relevância social e jurídica, ainda é pouco discutido e frequentemente invisibilizado nos debates contemporâneos sobre inclusão e empregabilidade. Ao analisar a inserção dos jovens aprendizes com deficiência, busca-se ampliar a compreensão acerca da realidade enfrentada por indivíduos que vivem em um ciclo repetitivo de vulnerabilidade e que necessitam de atenção tripla: do Estado, da sociedade e dos empregadores. Trata-se de um grupo que, para alcançar a plena cidadania e igualdade de oportunidades, não pode depender apenas da boa vontade de instituições isoladas, mas de um esforço coletivo e coordenado, capaz de transformar estruturas, mentalidades e práticas enraizadas.

Conclui-se, portanto, que a efetivação da inclusão social e profissional dos jovens aprendizes com deficiência exige um compromisso amplo, contínuo e compartilhado. Empresas precisam adotar uma postura realmente comprometida com a legislação e com os princípios da igualdade, rompendo com práticas seletivas e excludentes. O Estado deve fortalecer sua função fiscalizatória e ampliar políticas públicas que assegurem suporte adequado a esses jovens. E a sociedade, por sua vez, necessita rever seus preconceitos e colaborar para a construção de uma cultura que valorize a diversidade e reconheça a capacidade e o potencial de todos os indivíduos. Somente com essa integração de esforços será possível romper barreiras históricas, ampliar oportunidades e construir um cenário verdadeiramente inclusivo, no qual o Programa Jovem Aprendiz cumpra plenamente sua função social.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Helena Wendel; BRANCO, Pedro Paulo Martoni (org.). *Retratos da juventude brasileira: análises de uma pesquisa nacional*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo; Instituto Cidadania, 2005. 448 p.

BRASIL. Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. Regulamenta o programa de aprendizagem. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 20 dez. 2000.

BRASIL. Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005. Regulamenta dispositivos da Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 2 dez. 2005.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Rio de Janeiro, 9 jun. 1943.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Diário

Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 5 out. 1988.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de Carvalho Freitas. Inserção e gestão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo de caso. São Paulo: Juruá, 2009.

RIBAS, João. Preconceito contra as pessoas com deficiência: As relações que travamos com o mundo. São Paulo: Cortez, 2007; 120p.

RAWLS, John. Uma teoria da justiça. São Paulo: tradução do português. Martins Fontes, 1997.

SARAIVA, Luiz Alex Silva; IRIGARAY, Hélio Arthur dos Reis. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 49, n. 3, p. 337–348, jul./set. 2009.

SANDRONI, José Carlos Rodrigues. História da educação brasileira. São Paulo: Editora Cortez, 1987.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão: construindo uma sociedade para todos. 9. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2003.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão: Construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro:WVA, 1997.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão: Construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: WVA, 2006.

SILVA FILHO, Cícero Virgulino da Silva Filho. Contrato de trabalho: aspectos práticos da nova legislação trabalhista brasileira: Lei n. 9.601/98, *Decreto n. 2.490/98*. São Paulo: LTr, 2000.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro; MANZINI, Eduardo José. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? *Revista Brasileira de Educação Especial*, Marília, v. 11, n. 2, p. 273–294, ago. 2005.