

**JOVENS COM DEFICIÊNCIA (PCD) E A (DES)INFORMAÇÃO SOBRE O CONTRATO DE APRENDIZAGEM, E O RECEBIMENTO ASSOCIADO AO BENEFÍCIO DE PRESTAÇÃO CONTINUADA (BPC)**

Joyce Grigoletto de Souza Sales<sup>1</sup>

Gaudência Costa da Silva Magi<sup>2</sup>

Marcos Aurélio Manaf<sup>3</sup>

**RESUMO**

No Brasil, o Decreto 6.214/2007 regulamenta a Lei 8.213/1991 quanto ao Benefício de Prestação Continuada (BPC), assegurando um salário-mínimo mensal a pessoas com deficiência (PCD) e idosos que comprovem não possuir meios de prover sua subsistência. Apesar dessa garantia, persiste significativa desinformação entre pais, responsáveis e os próprios jovens com deficiência quanto à manutenção do BPC em caso de contratação como aprendiz. A desinformação induz jovens (PCD) a renunciar à oportunidade de profissionalização e de inserção no mercado de trabalho de forma inclusiva. Este estudo tem como objetivo evidenciar as garantias legais que asseguram a continuidade do BPC quando o jovem (PCD) é contratado por meio do contrato de aprendizagem (Lei 10.097/2000 e artigo 428 da CLT). A pesquisa fundamenta-se em análise qualitativa de dados, referências bibliográficas, legislação e decisões judiciais, interpretados sistematicamente, a fim de evidenciar a segurança jurídica da acumulação do BPC com a renda proveniente da aprendizagem. A contratação desses jovens (entre 14 e 24 anos), deve respeitar seus conhecimentos e habilidades (§§ 3º a 6º do artigo 428 da CLT), no qual o empregador se compromete a oferecer programa de aprendizagem adaptado às necessidades específicas do aprendiz, ou seja, contrato de aprendizagem cumpre funções essenciais ora em garantir segurança jurídica nos âmbitos trabalhista, assistencial e previdenciário; ora assegura à família e ao aprendiz a manutenção do BPC, já que a renda decorrente do contrato não é computada como parte da renda familiar mensal bruta (inciso VI do § 2º do

<sup>1</sup> Bacharela em Direito pelo Centro Universitário Barão de Mauá. (<https://orcid.org/0009-0008-6355-2837>). E-mail: [joyce\\_grigoletto@hotmail.com](mailto:joyce_grigoletto@hotmail.com)

<sup>2</sup> Bacharela em Direito pelo Centro Universitário Barão de Mauá. (<https://orcid.org/0009-0007-3837-7187>). E-mail: [magigaudencia@gmail.com](mailto:magigaudencia@gmail.com)

<sup>3</sup> Doutor em Ciências Sociais (Unesp – FCLAr), Mestre em Direito (Unaerp), professor no Centro universitário Barão de Mauá. (<https://orcid.org/0000-0002-6141-769X>) – E-mail: [marcosmanaf@gmail.com](mailto:marcosmanaf@gmail.com)

artigo 4º, do Decreto 6.214/2007); e promove inclusão social ao proporcionar oportunidades de ingresso no mundo do trabalho, fortalecendo autonomia, autoestima e valorização profissional. Conclui-se que é imprescindível ampliar a divulgação de informações sobre o tema, garantindo transparência e segurança no processo de contratação de aprendizes com deficiência, sem prejuízo ao recebimento do BPC.

**Palavras-chave:** Aprendizagem; Inclusão social; Pessoas com deficiência; Benefício de Prestação Continuada (BPC).

## **ABSTRACT**

In Brazil, Decree 6.214/2007 regulates Law 8.213/1991 regarding the Continuous Benefit Payment (BPC), guaranteeing a monthly minimum wage to people with disabilities (PWD) and the elderly who prove they lack the means to provide for their subsistence. Despite this guarantee, significant misinformation persists among parents, guardians, and young people with disabilities themselves regarding the maintenance of the BPC in case of hiring as an apprentice. This misinformation leads young people (PWD) to renounce the opportunity for professional training and inclusion in the labor market. This study aims to highlight the legal guarantees that ensure the continuity of the BPC when a young person (PWD) is hired through an apprenticeship contract (Law 10.097/2000 and article 428 of the CLT). This research is based on qualitative data analysis, bibliographic references, legislation, and judicial decisions, systematically interpreted to demonstrate the legal security of combining the BPC (Brazilian Social Security Benefit) with income from apprenticeships. The hiring of these young people (between 14 and 24 years old) must respect their knowledge and skills (§§ 3 to 6 of article 428 of the CLT), in which the employer commits to offering an apprenticeship program adapted to the specific needs of the apprentice. In other words, the apprenticeship contract fulfills essential functions: it guarantees legal security in the labor, social assistance, and social security spheres; it ensures the maintenance of the BPC for the family and the apprentice, since the income from the contract is not counted as part of the gross monthly family income (item VI of § 2 of article 4 of Decree 6.214/2007); and it promotes social inclusion by providing opportunities to enter the world of work, strengthening autonomy, self-esteem, and professional value. It is concluded that it is essential to expand the dissemination of information on the subject, ensuring transparency and security in the hiring process for apprentices with disabilities, without prejudice to their receipt of the BPC (Continuous Cash Benefit).

**Keywords:** Apprenticeship; Social inclusion; People with disabilities; Continuous Cash Benefit (BPC).

## **1. INTRODUÇÃO**

A inserção de adolescentes e jovens no mercado de trabalho brasileiro é um tema de elevada relevância social e jurídica, especialmente diante dos desafios históricos enfrentados por essa parcela da população, frequentemente submetida a condições laborais precárias, jornadas exaustivas e violação de direitos fundamentais. A promulgação da Lei 10.097/2000, conhecida como Lei do Aprendiz, regulamentada pelo Decreto 5.598/2005, representou um marco na proteção e promoção da cidadania juvenil, ao instituir o contrato de aprendizagem como instrumento para a formação técnico-profissional amparada por direitos trabalhistas e educacionais. No entanto, apesar dos avanços legais, persistem desigualdades no acesso e permanência de adolescentes no programa, especialmente daqueles com deficiência (PCD), o que evidencia a necessidade de aprofundamento jurídico e social sobre sua efetividade e alcance.

A presente pesquisa justifica-se pela urgência de se refletir sobre a inclusão de adolescentes com deficiência no Programa Jovem Aprendiz, considerando as barreiras ainda enfrentadas no processo de contratação, adaptação curricular e acompanhamento pedagógico. Embora a legislação determine que os critérios etários não se aplicam a PCDs, é preciso questionar até que ponto as empresas, entidades formadoras e o próprio Estado têm efetivado esse direito de forma equitativa. Dados secundários e relatórios de órgãos como o Ministério do Trabalho e Emprego e a UNESCO apontam que, apesar das diretrizes legais, o número de aprendizes com deficiência é substancialmente inferior ao desejado, revelando a permanência de entraves estruturais, atitudinais e institucionais que dificultam sua inclusão plena.

Diante disso, a principal problemática que norteia esta investigação consiste em saber se as normas que regem o Programa Jovem Aprendiz têm sido eficazes na promoção da inclusão profissional de adolescentes com deficiência e quais são os fatores jurídicos, sociais e institucionais que limitam a concretização desse direito. Questiona-se, ainda, se a ausência de políticas públicas específicas e de mecanismos eficazes de fiscalização e incentivo contribui para a manutenção de um cenário de exclusão, em desacordo com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da proteção integral da criança e do adolescente.

Parte-se da hipótese de que, embora a legislação brasileira seja, em tese, suficiente para garantir o acesso de adolescentes com deficiência ao programa de aprendizagem, sua implementação encontra-se fragilizada por omissões estatais, despreparo institucional e falta de comprometimento empresarial, o que

compromete a efetividade da inclusão social e profissional dessa população. Ademais, considera-se que o cumprimento da cota legal de aprendizes, previsto no artigo 429 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nem sempre ocorre com o rigor necessário, principalmente quando se trata de jovens com deficiência, cuja contratação muitas vezes é vista pelas empresas como um ônus e não como responsabilidade social.

O objetivo geral deste estudo é analisar a eficácia das normas que regulamentam o Programa Jovem Aprendiz no Brasil, especialmente quanto à inclusão de adolescentes com deficiência. Especificamente, pretende-se: identificar os principais obstáculos enfrentados por esse público na inserção profissional; relacionar a legislação existente com as práticas adotadas pelas empresas e entidades formadoras; e demonstrar a necessidade de aprimoramento das políticas públicas voltadas à aprendizagem inclusiva. A pesquisa também visa destacar os aspectos legais e pedagógicos que devem ser considerados na construção de um modelo de aprendizagem verdadeiramente inclusivo, que respeite as especificidades dos adolescentes com deficiência e garanta sua permanência e desenvolvimento no ambiente laboral e educacional.

Quanto à metodologia, trata-se de uma pesquisa qualitativa de caráter analítico, com abordagem dedutiva, fundamentada em revisão bibliográfica e análise de dados secundários extraídos de fontes oficiais, como legislações, manuais técnicos, decisões judiciais, relatórios institucionais e estudos acadêmicos. A pesquisa será embasada nos princípios constitucionais, nos direitos da criança e do adolescente, na legislação trabalhista vigente e nas normas que regulam a inclusão da pessoa com deficiência, a fim de construir uma compreensão crítica e propositiva sobre o tema, contribuindo para o debate jurídico e social sobre a efetivação dos direitos fundamentais da juventude brasileira.

## **2. BREVE CONTEXTO DA LEGISLAÇÃO DE JOVEM APRENDIZAGEM E DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA (PCD) NO BRASIL**

A inserção do adolescente no mercado de trabalho tem sido historicamente marcada por condições precárias e desumanas, que desconsideravam o seu estágio de desenvolvimento e negligenciavam direitos fundamentais. Nesse contexto, a promulgação da Lei 10.097/2000, conhecida como Lei do Aprendiz, representou um avanço significativo na luta pela proteção dos direitos dos jovens e pela promoção da inclusão profissional e educacional. Publicada em 20 de dezembro de 2000, essa legislação surgiu a partir de uma campanha do Governo Federal em parceria com a Fundação Abrinq e o Instituto Ethos, cujo lema era: "Lei do Aprendiz: sua empresa ensina, todos aprendem." Essa frase resume o cerne da proposta: inserir

adolescentes no mundo do trabalho por meio da capacitação técnico-profissional, com respaldo legal e garantia de direitos.

Com a regulamentação pelo Decreto 5.598/2005, a Lei do Aprendiz alterou dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), estabelecendo o contrato de aprendizagem como um tipo especial de vínculo empregatício. Segundo o artigo 428 da CLT, esse contrato deve ser escrito, com prazo determinado e assegurar ao jovem formação técnico profissional metódica, compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico. O público-alvo são adolescentes e jovens entre 14 e 24 anos, sendo que essa limitação etária não se aplica a pessoas com deficiência.

A estrutura do programa prevê a divisão entre atividades teóricas e práticas. As teóricas são realizadas em entidades formadoras, como SENAI, SENAC, SENAR, SENAT, SESCOOP, escolas técnicas e entidades sem fins lucrativos credenciadas, conforme o artigo 430 da CLT. Já as atividades práticas ocorrem em ambientes de trabalho devidamente estruturados para a formação do jovem. É fundamental que essas instituições mantenham a qualidade do ensino, bem como acompanhem e avaliem o desenvolvimento do aprendiz.

Como enfatiza o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), a efetividade do programa está condicionada à frequência do aprendiz em curso profissionalizante. Tal exigência reforça o caráter educativo da aprendizagem, pois o trabalho desenvolvido pelos adolescentes deve ser compreendido como aplicação prática da teoria aprendida, e não apenas como mão de obra produtiva. Nesse sentido, Carvalho (2010) destaca que o foco do programa deve ser a qualificação profissional, e não a simples exploração do trabalho juvenil.

Historicamente, muitos jovens ingressavam no mercado de trabalho precocemente, expostos a jornadas exaustivas, baixa remuneração e falta de acesso à educação, o que gerava altos índices de evasão escolar e marginalização social. De acordo com Castro (2007), esses adolescentes, ao buscarem sustento próprio e de suas famílias, eram submetidos a condições desumanas, o que motivou a criação de políticas públicas que garantissem seus direitos como trabalhadores em formação.

Nesse contexto, a Lei do Aprendiz não se configura apenas como uma política de emprego, mas também como uma política de educação. Como pontua Carrion (2008), o programa foi concebido para atingir jovens que, devido à necessidade econômica, abandonavam precocemente os estudos. Assim, a aprendizagem busca reintegrá-los ao processo educativo, conciliando o trabalho com a formação teórica e prática.

Contudo, conforme observa Vieira (2005), embora o programa tenha objetivos nobres, sua implementação enfrentou desafios. Algumas empresas aderiram à iniciativa apenas para usufruir da mão

de obra jovem e barata, sem cumprir com as exigências formativas previstas. Essa prática compromete a essência do programa e reforça a importância da fiscalização por parte do Estado, que deve atuar como agente regulador e promotor da responsabilidade social empresarial.

Nesse sentido, a obrigatoriedade legal imposta às empresas representa uma forma de coerção legítima em prol do bem coletivo. O artigo 429 da CLT determina que estabelecimentos de qualquer natureza devem contratar e matricular aprendizes em quantidade equivalente a, no mínimo, 5% e, no máximo, 15% do número de empregados cujas funções demandem formação profissional. Estão excluídas dessa obrigação as microempresas e entidades sem fins lucrativos com foco em educação profissional, para as quais a contratação é facultativa.

Para a efetivação do contrato de aprendizagem, Castro (2007) ressalta a importância de incluir informações como matrícula em instituição credenciada, local e nome do curso, ofício a ser desempenhado, data de início e término (limitado a dois anos), remuneração e carga horária. Esses dados garantem a segurança jurídica do jovem aprendiz e resguardam seus direitos.

A adolescência, por sua vez, é compreendida como uma fase de transição repleta de desafios físicos, emocionais e sociais. Becker (2009) define o adolescente como um ser em desenvolvimento e em crise, em busca de adaptação à estrutura social. Dessa forma, é essencial que as políticas públicas respeitem essa fase peculiar e promovam ações que aliem proteção, educação e cidadania.

A legislação que regulamenta o Programa Jovem Aprendiz representa um importante instrumento de promoção da cidadania e inclusão social para adolescentes e jovens brasileiros. Amparado legalmente pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especialmente nos artigos 428 a 433, o programa foi instituído pela Lei 10.097/2000 e regulamentado pelo Decreto 5.598/2005. Seu objetivo é garantir ao público jovem, principalmente aqueles oriundos de camadas sociais mais vulneráveis, o acesso ao mercado de trabalho de maneira digna e educativa, conciliando qualificação profissional com a continuidade dos estudos.

Conforme destaca Matsuzaki (2011), o Estado deveria ser o principal responsável por assegurar aos adolescentes o exercício pleno da cidadania, o que inclui o acesso à educação de qualidade, cultura, lazer e, sobretudo, à profissionalização alinhada às suas expectativas. No entanto, a realidade brasileira ainda expõe diversos desafios para esse público, exigindo políticas públicas específicas que reconheçam a adolescência como uma fase de transição e desenvolvimento, marcada por vulnerabilidades, mas também por potencialidades.

Nesse contexto, o Programa Jovem Aprendiz surge como uma alternativa estratégica e necessária para combater a inserção precoce e precária de adolescentes no mercado de trabalho, frequentemente marcada

por condições desumanas e exploração. Segundo dados da UNESCO, o programa visa minimizar essa problemática ao oferecer oportunidades reais de formação técnico-profissional, aliando a teoria à prática, sempre com o acompanhamento pedagógico de entidades qualificadas.

Machado (2017) define o programa como uma política pública voltada para a inclusão social, ao passo que contempla jovens de baixa renda, que muitas vezes enfrentam grandes obstáculos para acessar tanto a educação formal quanto oportunidades de qualificação profissional. O diferencial do programa reside justamente na combinação entre ensino teórico, ministrado por entidades formadoras, e a prática profissional desenvolvida nas empresas contratantes, sempre sob supervisão e com foco no aprendizado metódico. A duração máxima do contrato é de dois anos, período em que o jovem tem direito a remuneração, carteira assinada, férias, 13º salário e todos os demais direitos trabalhistas, além da obrigatoriedade da frequência escolar, o que o transforma também em uma ferramenta de combate à evasão escolar.

De acordo com Matsuzaki (2011), o conteúdo formativo é cuidadosamente elaborado e visa desenvolver competências transversais e específicas, promovendo o aprimoramento de habilidades técnicas e comportamentais necessárias para a inserção no mundo do trabalho. Além disso, como esclarece o Manual da Aprendizagem (Brasil, 2014), o programa deve prever claramente o público-alvo, os conteúdos programáticos, carga horária, métodos de avaliação e certificação, e estar de acordo com os parâmetros da Portaria MTE 615/2007.

A responsabilidade das entidades formadoras é fundamental nesse processo, já que devem não apenas ministrar os cursos, mas também acompanhar e orientar as empresas para garantir a qualidade e a coerência entre teoria e prática.

Outro aspecto importante a ser considerado é o papel do programa na permanência dos jovens na escola. Dados levantados pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep) e pelo Ministério da Educação (MEC), no período de 2017 a 2018, apontam que cerca de 18% dos estudantes abandonam a escola ainda no ensino médio. Entre os principais motivos está a necessidade de trabalhar, o que reforça o valor do programa jovem aprendiz, pois ele não só permite ao jovem ingressar no mercado de trabalho com direitos assegurados, mas também exige o comprometimento com a escolarização.

Quando se trata de adolescentes com deficiência (PCD), a realidade torna-se ainda mais complexa, exigindo uma análise cuidadosa das políticas públicas, da legislação vigente e da atuação da sociedade. A Lei da Aprendizagem (Lei 10.097/2000), por exemplo, visa garantir a formação técnico-profissional e o ingresso legal de jovens no mundo do trabalho, mas é necessário indagar se essa legislação tem sido suficiente para incluir de forma equitativa os adolescentes PCD nesse processo. As barreiras sociais,

educacionais, estruturais e atitudinais persistem e limitam o acesso desses adolescentes às oportunidades oferecidas pelo programa.

Segundo o Manual de Aprendizagem do Ministério do Trabalho e Emprego (2014), o desemprego entre adolescentes é uma preocupação não apenas pela escassez de vagas, mas pelas condições precárias de ingresso no mercado, com ausência de qualificação e jornadas abusivas. Essa realidade é ainda mais dura para adolescentes com deficiência, que enfrentam um duplo desafio: o estigma da juventude e a exclusão estrutural da deficiência. Como destaca Mattos (2015), é fundamental que políticas públicas sejam implementadas para garantir uma profissionalização adequada, que possibilite aos adolescentes oportunidades reais de empregabilidade futura, com vistas ao desenvolvimento pessoal e social.

Para adolescentes com deficiência, o trabalho representa muito mais que uma fonte de renda: é também um meio de afirmação social, de conquista de autonomia e de superação de preconceitos. Contudo, a baixa escolarização, as limitações de acessibilidade física e comunicacional, e o despreparo de muitas empresas para acolher e formar esses adolescentes dificultam esse caminho.

A própria motivação que leva o jovem a ingressar precocemente no mercado — como apontado por Mattos (2015), inclui fatores como a busca por independência financeira e o desejo de contribuir com a família — também se estende aos adolescentes com deficiência, mas esbarra com frequência na exclusão social.

De acordo com Pochmann (2007), os adolescentes não almejam apenas uma ocupação, mas uma trajetória profissional que atenda aos anseios de realização pessoal e social. Entretanto, a pouca divulgação dos programas de aprendizagem e a falta de incentivo à inclusão de adolescentes PCD limitam esse acesso. As empresas, muitas vezes, cumprem as cotas legais sem desenvolver planos reais de inclusão ou preparação técnica dos aprendizes. Isso reforça a percepção de que a contratação desses adolescentes, em vez de ser uma ação de responsabilidade social, é vista apenas como cumprimento de obrigação legal.

A realidade enfrentada pelos adolescentes, conforme relatado por Mattos e Chaves (2016), é a dificuldade de conciliar estudo e trabalho, desafio ainda mais presente entre os PCDs, cuja rotina pode envolver tratamentos médicos, barreiras de transporte e a necessidade de apoio especializado. A sobrecarga física e mental torna-se uma constante, resultando em estresse, desmotivação e abandono escolar. Soma-se a isso, conforme Nazzari, Teixeira e Santos (2008), a falta de recursos mínimos para transporte, alimentação e outras necessidades básicas, agravando a desigualdade.

A visão das empresas também precisa ser repensada. Castro (2007) destaca que o aprendiz deve ser visto como um sujeito capaz de aprender e contribuir. Essa percepção é ainda mais essencial no caso dos

adolescentes PCD, cuja capacidade frequentemente é subestimada. A qualificação profissional oferecida por meio da Lei da Aprendizagem deveria ser orientada para o desenvolvimento de competências reais, respeitando as particularidades de cada adolescente, e não restrita a funções mecânicas e desprovidas de aprendizagem.

Outro ponto crítico é a escolarização precária enfrentada por muitos adolescentes com deficiência, que agrava ainda mais sua exclusão do mundo do trabalho. Rummert (2000) observa que os jovens inseridos em programas formais de aprendizagem têm mais chances de se qualificar e de atender às exigências do mercado. No entanto, a baixa qualidade da educação inclusiva no Brasil tem limitado o preparo desses adolescentes para tais programas, tornando-os mais vulneráveis à exclusão.

Ainda, o curto prazo do contrato especial de aprendizagem, que se limita a dois anos, pode representar uma ruptura abrupta para os adolescentes com deficiência. Se não forem capacitados de forma adequada ou inseridos em funções que desenvolvam suas habilidades, eles tendem a retornar à condição de desemprego após o término do contrato. Pochmann (2007, p. 69) destaca que cabe às empresas preparar o aprendiz para se tornar um colaborador efetivo e qualificado, o que infelizmente não ocorre com frequência.

Diante de todos esses pontos, é preciso discutir se o programa de aprendizagem tem realmente cumprido sua função social ou se permanece como uma exigência legal desvinculada de um compromisso com a inclusão.

Costa, Aido e Fernandes (2011) afirmam que a aprendizagem vai além da obrigação legal: é uma ação de cidadania. Sob essa ótica, a inclusão do adolescente com deficiência deve ser parte de um projeto coletivo de transformação social, no qual empresas, Estado e sociedade civil compartilhem a responsabilidade de garantir o direito à profissionalização e ao desenvolvimento humano, conforme assegurado pelo Art. 227 da Constituição Federal de 1988.

Em síntese, a inserção do adolescente com deficiência no mercado de trabalho ainda enfrenta inúmeros obstáculos, mesmo com a existência de legislações protetivas e programas voltados à qualificação profissional. É necessário avançar não apenas na fiscalização do cumprimento das cotas e da legislação, mas também na conscientização da importância de uma inclusão efetiva, que respeite as potencialidades dos adolescentes PCD e lhes ofereça condições reais de crescimento. A aprendizagem, quando bem executada, tem o poder de transformar trajetórias, promover a cidadania e preparar verdadeiramente os jovens — com ou sem deficiência — para um futuro mais justo e igualitário.

### **3. DA CONTRATAÇÃO DO JOVEM APRENDIZ (PCD) E DA POSSIBILIDADE E A LEGALIDADE DE RECEBIMENTO ASSOCIADO DO BENEFÍCIO DE PRESTAÇÃO CONTINUADA (BPC)**

A contratação do jovem aprendiz com deficiência (PCD), em concomitância com o recebimento do Benefício de Prestação Continuada (BPC), representa um marco importante no processo de inclusão social e profissional dessa população. Trata-se de uma medida afirmativa de grande relevância, pois reconhece a exclusão histórica e estrutural de jovens com deficiência do ensino regular e da qualificação profissional, ao mesmo tempo em que propicia sua integração ao mundo do trabalho de forma assistida, legal e planejada. A legislação brasileira avançou ao permitir que o jovem aprendiz com deficiência possa acumular os valores da remuneração decorrente do contrato de aprendizagem com o BPC pelo período de até dois anos.

Essa previsão está amparada pelo artigo 21-A, §2º da Lei 8.742/1993 (Lei Orgânica da Assistência Social - LOAS), que determina: “A contratação de pessoa com deficiência como aprendiz não acarreta a suspensão do benefício de prestação continuada, limitado a dois (2) anos o recebimento concomitante da remuneração e do benefício”.

Essa possibilidade, além de garantir o acesso à renda, promove o desenvolvimento pessoal e profissional do jovem com deficiência.

Importante destacar que, para esses casos, a remuneração recebida durante o contrato de aprendizagem não é considerada no cálculo da renda per capita familiar, conforme disposto no §9º do artigo 20 da mesma lei: “A remuneração da pessoa com deficiência na condição de aprendiz não será considerada para fins do cálculo a que se refere o §3º deste artigo”. Essa condição mantém a segurança socioassistencial do núcleo familiar e incentiva sua participação ativa no processo de inclusão.

A legislação trabalhista também traz dispositivos protetivos e facilitadores. O artigo 428, §5º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece que o contrato de aprendizagem para a pessoa com deficiência não se limita ao prazo máximo de dois anos, o que amplia as oportunidades de formação profissional.

O §6º do mesmo artigo dispensa, inclusive, a comprovação de escolaridade mínima, considerando em seu lugar as habilidades e competências relacionadas à profissionalização. Tal previsão é fundamental diante da recorrente evasão escolar dessa população e da dificuldade de acesso e permanência na educação formal.

Assim, cria-se uma política de incentivo real e efetivo. O jovem com deficiência pode, durante dois anos, receber tanto o salário do contrato de aprendizagem quanto o BPC, contribuindo para sua autonomia, autoestima e desenvolvimento, ao mesmo tempo que é preservada a proteção socioassistencial.

Essa política também visa modificar o comportamento do grupo familiar, que, motivado pela manutenção do benefício aliado à remuneração, passa a estimular e apoiar a entrada do jovem no mundo do trabalho e na convivência social: “Estima-se que essa previsão modificará o agir do grupo familiar no sentido de se ver estimulado [...] a direcionar o jovem com deficiência para o aprendizado de um ofício no mundo do trabalho e para a convivência em sociedade”.

Contudo, conforme Mattos (2015) a transição entre os regimes assistencial e previdenciário também está prevista na legislação. A Lei 12.470/2011, que alterou os artigos 21 e 21-A da LOAS, estabelece que o BPC será suspenso quando o beneficiário exercer atividade remunerada, mas poderá ser retomado sem nova perícia, desde que o retorno ocorra em até dois anos.

De acordo com o §1º do artigo 21-A da Lei 8.742/1993, “poderá ser requerida a continuidade do pagamento do benefício suspenso, sem necessidade de realização de perícia médica ou reavaliação da deficiência e do grau de incapacidade para esse fim, respeitado o período de revisão previsto.”

Vale ressaltar que, caso o trabalhador com deficiência tenha direito ao seguro-desemprego, o retorno ao BPC só poderá ser requerido após o término dos cinco meses de concessão desse benefício. E, caso adquira direito a benefício previdenciário, como aposentadoria por invalidez, o retorno ao BPC torna-se inviável: “Se o trabalhador com deficiência adquirir o direito ao benefício da previdência social não poderá retornar ao benefício da prestação continuada.”

Outro aspecto importante é o auxílio-inclusão, previsto como uma medida de incentivo à contratação de pessoas com deficiência moderada ou grave que já recebem o BPC. Embora ainda não totalmente regulamentado, o auxílio-inclusão, segundo o artigo 2º, §2º da Lei Brasileira de Inclusão (LBI), deve considerar a avaliação biopsicossocial. Ele visa suprir as despesas específicas da deficiência e incentivar a permanência no mercado de trabalho: “Permite que, mesmo com a suspensão do BPC [...], receba um determinado valor (o auxílio-inclusão) para dar suporte às despesas decorrentes de manutenção e necessidades da natureza da deficiência.”

No que se refere ao incentivo às empresas, a legislação também prevê subvenções econômicas para empregadores que contratem aprendizes, especialmente aqueles com deficiência.

O artigo 8º do programa “Cartão do Futuro”, proposto pelo Conselho Estadual dos Direitos da Criança e do Adolescente do Paraná (CEDCA/PR), autoriza o Poder Executivo a conceder subvenções no valor de

R\$ 300,00 por aprendiz contratado. No caso de jovens com deficiência, esse valor é aumentado para R\$ 450,00, como forma de estimular contratações mais inclusivas: “Em caso de contratação de jovem aprendiz com deficiência [...] a subvenção passa a ser R\$ 450,00.”

Essa medida não só incentiva novas contratações por micro e pequenas empresas, como também auxilia na manutenção das cotas obrigatórias em momentos de crise, como o ocorrido na pandemia da COVID-19.

Finalmente, deve-se considerar que, para a efetiva inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, é necessário um esforço contínuo de fiscalização e sensibilização social.

A inclusão vai além da contratação formal e exige condições adequadas, acessibilidade e respeito à diversidade funcional. Conforme destacado por autoridades trabalhistas, ainda são esperadas ações como “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.”

Dessa forma, a contratação do jovem aprendiz com deficiência, aliada à possibilidade de acúmulo temporário com o BPC, constitui uma ferramenta capaz de fomentar a inclusão social e profissional dessa população. Trata-se de uma política que respeita as particularidades da pessoa com deficiência, promove sua autonomia e rompe com o ciclo de exclusão histórica, representando um avanço significativo rumo a uma sociedade mais justa e inclusiva.

#### **4. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A trajetória histórica da inserção de adolescentes no mercado de trabalho no Brasil evidencia uma realidade marcada por precariedade, violações de direitos e exclusão social. Nesse cenário, a promulgação da Lei 10.097/2000, regulamentada pelo Decreto 5.598/2005, representa um marco fundamental na construção de políticas públicas voltadas à promoção da cidadania, da educação e da inclusão social de jovens em situação de vulnerabilidade, por meio do Programa Jovem Aprendiz.

Ao estabelecer um vínculo empregatício especial que alia formação técnico-profissional à continuidade dos estudos, a legislação rompe com modelos exploratórios e oferece uma alternativa concreta para o desenvolvimento integral do adolescente. A proposta vai além da inserção no mercado de trabalho: trata-se de um instrumento de combate à evasão escolar, de estímulo à profissionalização e de reconhecimento do jovem como sujeito de direitos e protagonista de sua trajetória.

No entanto, a efetividade do programa ainda enfrenta entraves significativos, como a resistência de empresas em cumprir com as exigências formativas, a visão distorcida do aprendiz como mera mão de obra barata e a ausência de fiscalização robusta por parte do Estado. Esses desafios são ainda mais acentuados quando se trata da inclusão de adolescentes com deficiência, que enfrentam barreiras múltiplas — físicas, atitudinais, comunicacionais e estruturais — no acesso à educação e ao trabalho digno.

Embora a legislação determine que os critérios etários do programa não se aplicam a pessoas com deficiência, a realidade demonstra que a contratação desses adolescentes ainda é marcada por desigualdades e omissões. O número de aprendizes com deficiência permanece muito abaixo do ideal, revelando falhas na aplicação das normas e a necessidade urgente de políticas públicas específicas, ações afirmativas e mecanismos eficazes de fiscalização e incentivo à inclusão.

A legislação vigente, embora abranja os adolescentes PCDs sem limitação etária, ainda carece de mecanismos eficazes de inclusão e de ações que garantam não apenas o cumprimento das cotas legais, mas a construção de ambientes verdadeiramente acessíveis, acolhedores e propícios à aprendizagem. É imprescindível que as empresas compreendam sua responsabilidade social para além do aspecto legal, investindo em estratégias de formação, acompanhamento pedagógico e adaptação às necessidades específicas desses jovens.

Assim, reafirma-se que o Programa Jovem Aprendiz, quando executado em sua plenitude, possui um potencial transformador: promove autonomia, autoestima, capacitação e inserção social. Contudo, para que isso se concretize, é fundamental o fortalecimento das políticas públicas intersetoriais, a atuação comprometida do setor empresarial e o olhar sensível da sociedade como um todo, especialmente no que diz respeito à garantia de oportunidades justas e equitativas para adolescentes com deficiência. A construção de um futuro mais inclusivo e igualitário passa, necessariamente, pela valorização do jovem como sujeito de direitos e pela efetiva implementação de programas que unam educação, trabalho e dignidade.

## **5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

BECKER, D. **O que é adolescência**. São Paulo: Brasiliense, 2009.

BRASIL. **Decreto 5.598, de 1º de dezembro de 2005**. Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. Diário Oficial da União (Brasília, DF), 2005.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Decreto 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho.

BRASIL. **Lei Ordinária 10.097, de 19 de dezembro de 2000.** Diário Oficial da República Federativa do Brasil: Poder Executivo, Brasília, DF, 2000.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT); Secretaria de Políticas Públicas de Emprego (SPPE). **Manual de aprendizagem: o que é preciso saber para contratar o aprendiz.** Brasília, 2014. Disponível em: chrome extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C816A454D74C101459564521D7BED/manual\_aprendizagem\_miolo.pdf. Acesso em: 10 abr. 2025.

CARRION, V. **Proteção do trabalho do menor: comentários à Consolidação das Leis do Trabalho.** 33. ed. atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2008.

CARVALHO, L. P. V. de. **O trabalho da criança e do adolescente no ordenamento jurídico brasileiro: normas e ações de proteção.** 2010. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2010.

CASTRO, C. P. de. **A lei do aprendiz e a inclusão de jovens no mercado de trabalho.** 2007. Monografia (Graduação em Pedagogia) – Faculdade de Educação, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2007.

INEP. INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **INEP divulga dados inéditos sobre fluxo escolar na educação básica.** Disponível em: [http://portal.inep.gov.br/artigo/asset\\_publisher/B4AQV9zFY7Bv/content/inep-divulga-dadosineditos-sobre-fluxo-escolar-na-educacao-basica/21206](http://portal.inep.gov.br/artigo/asset_publisher/B4AQV9zFY7Bv/content/inep-divulga-dadosineditos-sobre-fluxo-escolar-na-educacao-basica/21206). Acesso em: 10 abr. 2025.

MACHADO, F. F. **Programa Jovem Aprendiz e mercado de trabalho: uma análise a partir dos alunos egressos dos cursos promovidos pelo SEST/SENAT no município de Pelotas (2015).** 2017. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Católica de Pelotas, Pelotas, 2017.

MATSUZAKI, H. H. **O desafio da Lei do Jovem Aprendiz: um estudo da aplicação da lei 10.097/00 como política pública na inclusão de jovens no mercado de trabalho.** 2011. Monografia (Graduação em Economia) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

MATTOS, E. de; CHAVES, A. M. **Trabalho, aprendizagem e escola: é possível conciliar.** Revista Brasileira de Educação, São Paulo: Atlas, v. 6, 2016.

MATTOS, L. B. de. Jovens e adolescentes no mercado de trabalho: uma análise sobre o Programa de Aprendizagem e suas implicações nas empresas do polo de Manaus. **Revista Magistro**, v. 8, n. 2, p. 77-90, 2015.

POCHMANN, M. **A batalha pelo primeiro emprego: as perspectivas e a situação atual do jovem no mercado de trabalho brasileiro**. São Paulo: Publisher Brasil, 2007.

UNESCO. **Políticas públicas de/para/com as juventudes**. Brasília: UNESCO, 2019. Disponível em: <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001359/135923por.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2025.

VIEIRA, L. F. T. H. **Uma análise da Lei do Aprendiz no mercado de trabalho brasileiro**. 2005. Monografia (Graduação em Serviço Social) – Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2005.



Artigo recebido: 18.11.2025

Artigo publicado em: 30.12.2025

