QUALIS B4 2238-6114

REVISTA ELETRÔNICA



TRABALHO ACESSÍVEL

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região
V.16 - n.158-Outubro/26

REVISTA ELETRÔNICA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO PARANÁ

Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná ISSN 2238-6114

Curitiba v.16 158 Out 2026

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO PARANÁ

PRESIDENTE

Desembargador
ARION MAZURKEVIC

VICE-PRESIDENTE

Desembargador
BENEDITO XAVIER DA SILVA

CORREGEDORA REGIONAL

Desembargador
ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JUNIOR

EDITOR CHEFE

Desembargador
LUIZ EDUARDO GUNTHER

ASSESSORA EDITORIAL

Patrícia Eliza Dvorak

COLABORADORES

Secretaria Geral da Presidência
Assessoria da Direção Geral

APOIO À PESQUISA

Elisandra Cristina Guevara Millarch

FOTOGRAFIAS E IMAGENS

Assessoria de Comunicação
Acervos digitais (Creative Commons)

Catalogação: Sônia Regina Locatelli - Analista Judiciário - CRB9/546

R454 Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná [recurso eletrônico]. / Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. - n. 1 (out. 2011)- . - Dados eletrônicos. - Curitiba, 2019-

Mensal
ISSN 2238-6114
Modo de acesso: https://www.trt9.jus.br

1. Direito do trabalho - periódicos. 2. Processo do trabalho - periódicos. I. Título

.

CDU: 331:347.9(05)

Edição temática - Periodicidade Mensal
Ano XVI – 2026 – n.158

Tribunal Regional do Trabalho
9ª Região | Paraná

EDITORIAL

A edição desse mês trata do Trabalho Acessível.

Patrícia Vicentini de Carvalho discute a inclusão da pessoa surda e sua inserção no ambiente de trabalho.

Jefferson Augusto Castilho Bassetto e Luiz Henrique da Silva analisam as percepções das pessoas com deficiência visual em relação aos desafios vivenciados com seus gestores e no ambiente de trabalho.

Martina Isabele Ribeiro, Daniel William Vendramin e Andreza Cristina Baggio investigam a responsabilidade jurídico-trabalhista pelo custeio e pela efetivação da acessibilidade digital no meio ambiente laboral rural, com foco na atuação do engenheiro agrônomo com deficiência diante do avanço da agricultura de precisão.

Vanessa Pereira Diniz da Nóbrega, Elise de Araújo Amorim Santiago e Suenya Talita de Almeida refletem sobre os efeitos das políticas de inclusão nas práticas de gestão e nos processos de subjetivação das pessoas com deficiência. As autoras analisam, ainda, os impactos dessas políticas na construção da identidade e da autonomia desses sujeitos, bem como nas dinâmicas organizacionais que os envolvem, identificando as principais barreiras à efetivação dos direitos das pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), especialmente no que se refere ao ingresso e à permanência no mercado de trabalho.

Alisson Renan de Souza Razini e Rita de Cassia Pessoa Nocetti examinam os desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência (PCD) no mercado de trabalho, especialmente a partir da comparação entre as legislações e a realidade da sociedade, considerando as barreiras atitudinais e de qualificação.

Juliano Colman e Daniel Colman analisam, sob uma perspectiva jurimétrica, como os incentivos jurídicos e econômicos, os custos de inclusão e de descumprimento da legislação e a atuação das instituições de fiscalização e da Justiça do Trabalho influenciam a efetividade da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Como artigo especial, Vanessa Seger Aplewicz e Silvana Souza Netto Mandalozzo exploram as perspectivas futuras do trabalho diante de seu valor social e do deslocamento do emprego formal e protegido para formas atípicas e precárias de contratação.

Elthon José Gusmão da Costa examina o termo inicial dos efeitos que o art. 896-C da CLT atribui às teses fixadas pelo Tribunal Superior do Trabalho em recursos de revista repetitivos.

Gilson Fábio Moreira Luiz e Giovanni de Araújo Nunes investigam a justa causa como modalidade excepcional de ruptura contratual, os conceitos de indisciplina e insubordinação, a subordinação exercida por meios telemáticos, os limites temporais do poder empregatício e o direito à desconexão, bem como seus fundamentos constitucionais relacionados à dignidade da pessoa humana, à intimidade, ao descanso, ao lazer e à saúde.

Completam esta edição um normativo e uma cartilha.

Desejamos a todos uma excelente leitura!

SUMÁRIO

Artigos

8 A inclusão da pessoa surda no ambiente de trabalho - Patrícia Vicentini de Carvalho

24 Desafios vivenciados por profissionais com deficiência visual: uma perspectiva das relações com gestores e ambiente de trabalho - Jefferson Augusto Castilho Bassetto e Luiz Henrique da Silva

42 Tecnologias assistivas na agricultura de precisão: o trabalho acessível e a inclusão do engenheiro agrônomo na era digital - Martina Isabele Ribeiro, Daniel William Vendramin e Andreza Cristina Baggio

58 Mercado de trabalho e neurodiversidade: obstáculos e estratégias para a inclusão de pessoas com TEA - Vanessa Pereira Diniz da Nóbrega, Elise de Araújo Amorim Santiago e Suenya Talita de Almeida

67 Desafios da inserção da PCD no mercado de trabalho: a exigência legal de cotas e a barreira da qualificação profissional e seus desafios - Alisson Renan de Souza Razini e Rita de Cassia Pessoa Nocetti

85 Quanto custa incluir, demitir e fingir: cota de papel, adaptação razoável e payoffs da empresa sob incerteza epistêmica? - Juliano Colman e Daniel Colman

Artigos especiais

108 Precarização laboral - Vanessa Seger Aplewicz e Silvana Souza Netto Mandalozzo

119 O termo inicial da eficácia das teses fixadas pelo TST em Recursos de Revista Repetitivos: a publicação do acórdão paradigma (Art. 896-C, § 11, da CLT) - Elthon José Gusmão da Costa

139 Justa causa e direito à desconexão no teletrabalho: os limites da caracterização da insubordinação - Gilson Fábio Moreira Luiz e Giovanni de Araújo Nunes

MANUAIS, CARTILHAS E INFORMATIVOS

155 Manual técnico atuação e julgamento à luz da Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência no âmbito do Poder Judiciário

NORMATIVOS, LEIS E OUTROS

156 Resolução CSJT n.º 386, de 30 de agosto de 2024

A INCLUSÃO DA PESSOA SURDA NO AMBIENTE DE TRABALHO

The inclusion of deaf people in the workplace

Patrícia Vicentini de Carvalho

RESUMO

O presente estudo tem o propósito de discutir sobre a inclusão da pessoa surda e sua inserção no ambiente de trabalho. Nesse contexto os objetivos da proposta se situam em contextualizar sobre a inclusão da pessoa surda e sua inserção no ambiente de trabalho, e os específicos consistem em apresentar o panorama histórico da pessoa surda em relação ao seu direito social ao trabalho e descrever sobre as ações inclusivas aplicadas pelas empresas para as pessoas surdas e a prática da socialização organizacional para a inserção da pessoa surda no ambiente de trabalho. Para que fosse realizado, esse estudo, foi desenvolvida uma revisão de literatura com a abordagem qualitativa e exploratória e para o método de coleta de dados, foram pesquisadas bases de dados acadêmicos e científicos como Google acadêmico, Base e Capes, utilizando nas caixas de busca as palavras chaves de pessoa surda, pessoa com surdez, inclusão, ambiente de trabalho, em publicação dos últimos 15 anos. Para tanto, pode-se compreender, através dos resultados, que para a inclusão de pessoa surda no ambiente de trabalho é necessário desenvolver ações com políticas de uma cultura inclusiva que possam trazer pertencimento e acolhimento ao colaborador com surdez.

Palavras-chave: Inclusão. Pessoa surda. Ambiente de trabalho. Ações afirmativas. Socialização organizacional.

Patrícia Vicentini de Carvalho

Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais – IFSudeste- São João del Rei Pós Graduanda em Didática e Trabalho Docente patriciav@mgconecta.com.br

ABSTRACT

This study aims to discuss the inclusion of deaf people and their integration into the workplace. Specifically, the objectives of this proposal are to contextualize the inclusion of deaf people and their integration into the workplace, and to present a historical overview of the deaf person's social right to work, and to describe the inclusive actions implemented by companies for deaf people and the practice of organizational socialization for the integration of deaf people into the workplace. To carry out this study, a literature review was developed using a qualitative and exploratory approach. For data collection, academic and scientific databases such as GOOGLE SCHOLAR, BASE, and CAPES were used, employing search terms such as deaf person, person with hearing loss, inclusion, workplace, and publications from the last 15 years. Therefore, it can be understood from the results that the inclusion of deaf people in the workplace involves developing actions with policies that foster an inclusive culture, fostering a sense of belonging and acceptance for deaf employees.

Keywords: Inclusion. Deaf person. Work environment. Affirmative action. Organizational socialization.

INTRODUÇÃO

A **i**nclusão da pessoa surda possui o propósito de inserção social nas empresas, com o objetivo de garantir a igualdade de condições entre as pessoas no mercado de trabalho, sustento, realização pessoal e profissional, permitindo que elas exerçam sua cidadania com plenitude e utilizem suas habilidades e competências para melhorar os ambientes de trabalho onde estiverem (Santos; Roberto, 2023) não sendo somente o ato de inserir em uma atividade laboral, mas sim criar meios e condições favoráveis para a permanência delas nos postos de trabalho (Macedo, 2022).

A inclusão é um aspecto muito importante dentro cultura organizacional, pois envolve a aceitação da organização em não somente contratar para estar em conformidade com a lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, mas possuir uma cultura inclusiva que desenvolve ações com prioridade da inclusão e que possam engajar todos os colaboradores como chaves para o sucesso da mesma, além de engajar cada colaborador para que consiga alcançar as metas, valores e pilares da organização. Com isso, as pessoas com surdez são inseridas no desenvolvimento da produção das empresas e na comunicação entre as lideranças e colegas de trabalho (Freitas; Maranhão; Félix, 2015 *apud* Kolbe Júnior; Santos; Penteado, 2022).

Esse estudo justifica-se pelo fato de que a inclusão no ambiente de trabalho é implementar a promoção de políticas inclusivas e capacitação profissional para a pessoa surda, tanto educação corporativa como na estrutura física, onde os colaboradores surdos possam se desenvolver na empresa, permanecer no emprego, sendo necessário também o uso da Língua Brasileira de Sinais (Libras) para a comunicação entre os surdos e não surdos. Isso demonstra que a prática elimina as barreiras sociais, além de inibir atitudes discriminatórias, que devem ser eliminadas através da sensibilização geral e educação da sociedade de forma que possibilite a convivência com a diversidade humana (Jorge; Saliba, 2021).

Dentro desse contexto, esta pesquisa foi construída a partir do questionamento em torno do problema de pesquisa em "como promover a inclusão da pessoa surda no ambiente de trabalho"? A partir desse problema de pesquisa, o objetivo geral consistiu em contextualizar sobre a inclusão da pessoa surda e sua inserção no ambiente de trabalho, e os específicos consistiram em apresentar o panorama histórico da pessoa surda em relação ao seu direito social ao trabalho, descrever sobre as ações inclusivas aplicadas pelas empresas para a pessoa surda e a prática da socialização organizacional para a sua inserção no ambiente de trabalho.

Para a construção da pesquisa, desenvolveu-se uma revisão de literatura com abordagem qualitativa e caracterizada quanto aos objetivos por pesquisa exploratória.

Para uma melhor compreensão, este estudo está estruturado em tópicos como a introdução, o desenvolvimento, métodos e recursos, discussão e resultados e finalizando com a conclusão.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 O panorama histórico da pessoa surda no mercado de trabalho: direito social

O panorama histórico da pessoa surda no mercado de trabalho se concentra dentro de um ordenamento jurídico que visa equiparar a igualdade das pessoas que possuem algum tipo de deficiência, que possam ter condições de direito social ao acesso no mercado formal de trabalho. A própria legislação reflete uma trajetória histórica, na qual as pessoas com surdez procuraram formas de sobreviver, de superar uma condição de invisibilidade que lhes era imposta pela sociedade, além de uma carga negativa de preconceitos e discriminação (Garcia, 2014).

De acordo com Garcia (2014), nesse contexto histórico, que teve um crescente progresso de direito social após a criação de leis para pessoas surdas, há de se destacar a existência de ações afirmativas pautadas na cidadania da pessoa inserida no mercado

de trabalho, com um grande progresso de conquistas no campo jurídico e social.

Após a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, houve uma relação de movimentos pela luta em prol dos direitos da pessoa surda, com o propósito de propor a inserção no mercado de trabalho. A partir disso, criaram-se políticas sociais para manutenção dos direitos por ela garantidos (Viegas, 2023).

Das políticas sociais, foram criadas leis, que tem o objetivo de assegurar os direitos perante a sociedade:

- Lei n. 13.146, de 06 de julho de 2015, que institui 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 para a pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania (Brasil, 2015).
- Lei federal n. 10.436, de 24 de abril de 2002, que dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais – Libras, e reconhece a Libras como forma de comunicação e expressão, em que o sistema linguístico de natureza visual-motora, com estrutura gramatical própria, constitui um sistema linguístico de transmissão de ideias e fatos, oriundos de comunidades de pessoas surdas do Brasil (Brasil, 2002).
- Lei da Acessibilidade, lei n. 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a supressão de barreiras e de obstáculos nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios de transporte e de comunicação (Brasil, 2000).
- Decreto federal n. 5.626, de 22 de dezembro de 2005, que regulamenta sobre a pessoa surda, em relação à perda auditiva, na sua compreensão e interação com o mundo por meio de experiências visuais, manifestando sua cultura principalmente pelo uso da Língua Brasileira de Sinais – Libras (Brasil, 2005).
- Lei n. 8.213, de 24 de junho de 1991, que determina que empresas com 100 empregados ou mais reservem um percentual de vagas para pessoas com deficiência em seu quadro de funcionários (Brasil, 1991).
- Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que garante a reserva de vagas em concursos públicos para pessoas com deficiência (Brasil, 1990).

· Lei n. 12.319, de 01 de setembro de 2010, que regulamenta a profissão de tradutor, intérprete e guia-intérprete da Língua Brasileira de Sinais – Libras (Brasil, 2010).

.

É importante considerar que essas políticas sociais foram possíveis somente agora na contemporaneidade, o que exige uma reflexão de como a emancipação política ocorreu de forma tardia, resultou um atraso no acesso aos direitos que promovem o bem-estar e a inclusão social para assegurar que as políticas sejam cumpridas para as pessoas com surdez (Viegas, 2023).

2.2 Ações inclusivas aplicadas pelas empresas para as pessoas com surdez: promoção de igualdade e acessibilidade

As ações de promoção da inclusão da pessoa com deficiência é o cumprimento da legislação, garantindo a reserva de vagas e as condições de participação no ambiente de trabalho. Esse é um princípio organizacional que combate o capacitismo e uma ação de cultura organizacional voltada para a valorização da diversidade humana, não sendo somente ações da área de gestão de pessoas, mas sim de uma política organizacional que busca não só cumprir as exigências legais para evitar multas, mas conceber a diversidade como potência e não como um problema a ser superado ou tolerado (Nuernberg, 2018).

Na lei n. 13.146, o artigo 34 menciona que as pessoas com deficiência têm o direito de escolher que seu trabalho tenha um ambiente que seja acessível, inclusivo e igualitário em termos de oportunidades em comparação com as demais pessoas. Portanto, essa lei somente será cumprida se às empresas adotarem ações para promoção de inclusão aos colaboradores surdos em seus quadros de funcionários, o que requer o comprometimento da empresa em eliminar barreiras e criar um ambiente de trabalho acessível e acolhedor para todos (Silva, 2023).

Para a promoção da igualdade e acessibilidade no ambiente de trabalho, são necessárias a algumas ações inclusivas para que de fato possa ocorrer a inserção das pessoas surdas, como a adaptação do ambiente de trabalho, **i**mplementação de tecnologias assistivas e acessibilidade, capacitação por treinamentos inclusivos e políticas inclusivas de cultura organizacional.

No quesito capacitação, é primordial que haja práticas com intérpretes de Libras para a comunicação com o surdo, além de propor curso de Libras para que os colaboradores ouvintes possam se comunicar com a pessoa surda. Com essa prática,

realiza-se uma adaptação do ambiente de trabalho, para que o trabalho da pessoa surda possa ser realizado satisfatoriamente. Além disso, a utilização da Libras como ferramenta de comunicação entre ouvintes e não ouvintes ajuda no processo, pois ela possui uma língua que não é a oral, sendo visual e gesticulada por mãos, com expressões faciais, equivalendo-se ao tom de voz para os ouvintes (Silva; Maranhão; Nunes, 2020). Sendo necessário inserir um Intérprete de Libras para intermediar a interlocução entre ouvintes e não ouvintes em ocasiões que se fizer necessário nas atividades da empresa como reuniões, assembleias ou encontros corporativos, comunicados ou normativas importantes para a compreensão do surdo em relação às políticas da empresa (Carli; Godoy e Silva, 2021).

Também é possível complementar a adaptação do ambiente de trabalho com cursos; ambientes virtuais com acessibilidade para o público surdo, para que haja sua efetiva comunicação e interação com o ambiente; além de vídeos com audiodescrição de legendas e imagens; estratégias para anotações e recados (Oliveira, 2021); tecnologias assistivas para promoção da acessibilidade no ambiente de trabalho, como as ferramentas que incluem programas de reconhecimento de voz, leitores de tela, teclados adaptados, entre outros dispositivos que possam auxiliar desde os surdos, bem como as pessoas que possuem deficiência visual ou motora,. Também que as empresas ofereçam treinamento adequado para o seu uso e adaptação ao ambiente de trabalho. Assim, a sociedade se prepara para receber e abraçar todas as pessoas, perpetuando uma cultura que possa promover uma sociedade mais inclusiva e igualitária (Silva, 2023).

Inserir os treinamentos para a pessoa surda, para que possam contribuir nessa inserção, é apresentar à sociedade o quanto essas pessoas possuem capacidade em relação a outras pessoas que não possuem nenhum tipo de deficiência, facilitando a inclusão, pois possuem direcionamentos tanto para a sensibilização do aspecto da inclusão, como para processos de aprendizagem de atividades da organização e para os membros que trabalham em equipes com pessoas que apresentem algum tipo de deficiência (Fidélis; Santos, 2023). Um exemplo de treinamentos inclusivos para os colaboradores que não são surdos é a capacitação de equipe por *workshop* sobre inclusão no aspecto da sensibilização.

Na sensibilização, o foco se direciona ao caráter educativo/formativo e se baseia em treinamentos por meio de *workshop*, palestras, dinâmicas de grupo, campanhas internas que utilizam diversos materiais de comunicação, como vídeos e *folders*, com dicas práticas e do cotidiano para o combate ao preconceito, além de realizar análises da cultura organizacional e das práticas existentes, como coletar dados

sobre a composição da força de trabalho, realizar pesquisas de clima organizacional e identificar áreas nas quais há maior incidência de preconceitos ou estereótipos. A partir da observação feita por esse diagnóstico, é possível desenvolver estratégias claras e estruturadas, com objetivos específicos, indicadores e planos de ação para abordar as questões identificadas, e realizar os ajustes necessários para a efetiva inclusão no ambiente de trabalho (Goes; Oliveira, 2024).

Silva (2023) menciona algumas boas práticas que podem ser adotadas pelas companhias para promover a acessibilidade no ambiente de trabalho:

- Realizar avaliações periódicas de acessibilidade no ambiente de trabalho;
- Criar um comitê de acessibilidade para acompanhar e executar ações nesse sentido;
- A inclusão do tema da acessibilidade nas políticas internas da empresa;
- Estabelecer convênios com instituições especializadas em inclusão;
- Promover campanhas educativas entre os funcionários.

Quanto às políticas inclusivas, consistem em proporcionar ambientes de trabalho mais acessíveis para que as pessoas com algum tipo de deficiência tenham o direito de ir e vir, em que suas diretrizes mencionam desde a prática de treinamentos ao desenvolvimento dos colaboradores, frente à comunicação com as pessoas com deficiência, cujo objetivo é assegurar as condições de interação dessas pessoas com os demais colaboradores, com os parceiros, clientes e fornecedores, possibilitando o desenvolvimento dos seus talentos, também gerando condições de permanência dentro das empresas. Adotando políticas para a igualdade de oportunidades de crescimento, acessibilidade, respeito à diversidade, ações não discriminatórias e cultura organizacional (Sousa, 2023).

Portanto, cumprir a lei brasileira de inclusão é promover uma política organizacional inclusiva e investir em tecnologias assistivas, é diminuir as desvantagens impostas aos trabalhadores com deficiência (Nuernberg, 2018).

2.3 A prática da socialização organizacional para a inserção da pessoa surda no ambiente de trabalho

A socialização organizacional é o processo ao qual o indivíduo aprende os valores, normas de comportamentos esperados pela organização, que permitem a ele

participar e sentir-se como membro efetivo da organização. Sendo um processo que ocorre durante todo período do indivíduo dentro da organização, essa socialização implica também na renúncia de certas atitudes, valores e comportamentos que não condizem com o ambiente organizacional, desde a conscientização e a valorização da diversidade dos colaboradores envolvidos, sendo esses destacados como fatores principais para uma aplicação eficiente da gestão das organizações na inclusão (Van Maanen, 1989 *apud* Maccali *et al*., 2015).

Para tanto, faz-se necessário a inserção efetiva, para que as pessoas com deficiência sejam preparadas tanto nos aspectos profissionais e sociais, ao qual planeje nos processos eficientes de socialização organizacional das mesmas, de modo a priorizar no que se refere a sua diversidade, em ações que valorizem a identidade positiva destsas pessoas, para que a empresa possa contar com a integração do trabalhador e seu comprometimento com as atividades (Dias, 2014).

Na pesquisa realizada por Carvalho-Freitas *et al*. (2010), as práticas de socialização têm intuito de viabilizar o processo de inserção das pessoas com deficiência com ações de desenvolvimento pelas organizações que possam facilitar o processo de socializar no ambiente de trabalho, principalmente nos aspectos de dimensões tático organizacional como o domínio no trabalho, interação com colegas, superiores e por meio de informativos internos das organizações, aprendizagem quanto ao papel do cargo, expectativas da organização em relação ao trabalho delas e quanto aos chefes e líderes e envolver-se nas atividades relacionadas ao trabalho.

Assim, de acordo com o artigo de Maccali *et al*. (2015, p. 167) a socialização atua no propósito de desempenhar os papeis sociais necessários para a participação efetiva da pessoa na sociedade, onde a organização precisa desenvolver práticas que divulguem sua política organizacional e, com missão, revelar seus valores culturais como forma de tornar as relações com os indivíduos mais produtivas, como os treinamentos e palestras que apresentam a relevância da acessibilidade e incentivem a empatia e o respeito pelas diferenças, envolvendo todos os setores da organização na criação de um ambiente agradável, estimulando a participação ativa de cada um (Silva; Montezuma; Dirino, 2024).

3 MÉTODO E MATERIAIS

Este estudo foi construído a partir da abordagem da pesquisa qualitativa, que consiste no processo interpretativo no qual o objeto de estudo é a questão de pesquisa, e o referencial metodológico é a análise e interpretação dos dados, com

embasamento em teorias que são referências estratégicas para o pesquisador, que o orientam até a elaboração do relatório final (Silva *et.al*., 2018).

Quanto à classificação desta pesquisa em relação aos seus objetivos caracteriza-se como exploratória, pois tem o objetivo de familiaridade com o problema, tendo o intuito de torná-lo mais explícito ou constituir hipóteses, o aprimoramento de ideias ou descobertas de intuições (Gil, 2002).

Para a coleta de dados em seu procedimento técnico, utilizaram-se as bases de dados disponíveis na internet, com consultas em materiais já elaborados e publicados. As bases de dados consultadas foram Google Acadêmico, Base e Capes, utilizando nas caixas de busca as palavras-chave: pessoa surda, pessoas com surdez, inclusão, ambiente de trabalho, pois refletem ao escopo deste estudo, qual seja, uma pesquisa destinada a analisar as práticas de Recursos Humanos e empresas para a integração de pessoas surdas no ambiente de trabalho. A pesquisa foi realizada entre publicações dos últimos 15 anos (2010-2025), de produção nacional, na área das Ciências Sociais e Humanas, em língua portuguesa, em artigos, teses, dissertações e Trabalhos de Conclusão de Curso.

Foram encontrados 123 textos, sendo selecionados 70, cujo tema enfoca a pesquisa em inclusão da pessoa surda em relação aos aspectos de ambiente de trabalho, a inclusão do surdo no mercado de trabalho, cotas nas empresas, os desafios da pessoa surda no mercado de trabalho, o uso da Libras como instrumento de comunicação entre surdos e ouvintes, as práticas de Recursos Humanos na inclusão da pessoa surda no ambiente de trabalho, as políticas públicas.

Quanto aos critérios de exclusão, foram desconsiderados 52 textos, pois tratam de estudos direcionados somente para uma região do Brasil, pesquisas e estudos, sem rigor científico, sem análises de entrevistas, dados estatísticos e qualidade metodológica. Para os critérios de inclusão foram inseridos 19 textos, por meio da leitura e pelo delineamento do referencial teórico e síntese da redação apresentada na pesquisa.

Para interpretação dos dados foi realizada uma análise de conteúdo, sendo uma "técnica de análise de comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens" (Bardin, 1977, p. 38).

Segundo Cardoso; Oliveira e Ghelli (2021, p. 102), ao analisar os dados dos textos, esses possuem conteúdos que são explícitos nas mensagens; é com base nele que se inicia a análise, precisam ser trabalhados de forma objetiva e sistemática pelo analisador para que se possa abstrair deles o(s) seu(s) significado(s), ou seja, o conteúdo oculto, por processo contextualização para serem considerados, onde a análise dos

dados foi conduzida a partir da revisão de literatura, considerando a escolha das palavras chaves e a interpretação do conteúdo dos textos com foco na compreensão e aplicação.

4 DISCUSSÃO E RESULTADOS

O presente estudo busca contextualizar sobre a inclusão da pessoa surda e sua inserção no ambiente de trabalho. Os resultados apontam que realizar a inclusão de pessoas surdas no ambiente de trabalho é abrir um espaço para eliminar o preconceito e contribuir para uma sociedade mais justa e igualitária. Adotar práticas como o processo de recrutamento e seleção, capacitação dos novos colaboradores surdos, aumenta a autoestima e a independência das pessoas com surdez, permitindo que elas sejam protagonistas de suas próprias vidas e superem as barreiras impostas pela sociedade. Além disso, treinamentos oferecem oportunidades para que esses profissionais sintam-se valorizados para desenvolver todo o seu potencial no ambiente de trabalho (Silva; Montezuma; Dirino, 2024).

De acordo com Silva; Montezuma e Dirino (2024), a lei n. 8.213/1991, também conhecida como Lei de Cotas, foi um marco inicial no processo de igualdade inclusão. De acordo com essa lei, empresas com mais de 100 funcionários devem destinar uma porcentagem de suas vagas para pessoas com algum tipo deficiência. Isso varia conforme o tamanho da empresa, mas garante que elas tenham acesso a oportunidades de emprego e contribuem para a construção de uma sociedade mais inclusiva. Também é necessário o respeito e a conscientização sobre o papel que elas possam desempenhar na organização (Kolbe Júnior; Santos; Penteado, 2022).

Nos artigos pesquisados a inclusão no ambiente de trabalho para a pessoa surda é realizada com a elaboração de políticas que se direcionam para inserção de pessoas com surdez, como a promoção de acessibilidade, captação de recursos para inserção e permanência dentro do contexto laboral (Macedo, 2022), mantendo condições de trabalho com a implementação real da cultura da cidadania, reconhecimento do trabalho, destacando as habilidades e capacidades dos mesmos (Jorge; Saliba, 2021).

Para tanto as organizações devem implantar ações que visem o engajamento da pessoa surda, uma comunicação inclusiva (Silva, 2023), aplicabilidade das leis que imergem para a pessoa surda (Freitas; Maranhão; Félix, 2017) além de adaptação para eliminar as barreiras culturais para transformar as organizações em ambientes justos ao qual os colaboradores são reconhecidos, valorizados e com igual oportunidades

com os demais colaboradores (Goes; Oliveira, 2024).

Em relação às práticas adotadas de Recursos Humanos, destacam-se o trabalho de desenvolvimento das potencialidades das pessoas surdas para a sua interação no campo laboral, acolhimento, implementação de programas de treinamento em Libras (Silva; Maranhão; Nunes, 2020), estruturado com valores de inclusão, interação e responsabilidade com essa pessoa em relação ao seu trabalho, qualificação e preparação das suas funções (Macalli *et al*. 2015). Outra prática importante é a socialização organizacional, uma estratégia que visa inserir o colaborador em sua realidade social na sua integração com a cultura da nova organização que por ele for contratado (Martinez; Limongi-França, 2009).

Houve limitações em relação às publicações nos periódicos e revistas, tendo percebido um número pequeno em pesquisas sobre recrutamento e seleção inclusivo. Quanto aos aspectos de relação nas estratégias de gestão das vagas a serem ofertadas, na forma de atrair os talentos para essas vagas, a técnica utilizada para a seleção e o uso de tradução em Libras, para que o recrutamento e seleção sejam de forma humanizada, transparente e inclusiva.

Assim, é necessário que haja organizações que possam ter ações estratégicas de sustentabilidade para a inclusão, com prática de diagnosticar sempre que necessário a contratação de novos colaboradores que são surdos, além de definir uma política com diretrizes que possam acabar com a discriminação e o preconceito dentro do ambiente de trabalho, na integração social e profissional, proporcionando a justiça e a igualdade entre todos os colaboradores.

5 CONCLUSÃO

Diante do que foi exposto neste estudo, conclui-se que os objetivos em relação ao problema de pesquisa foram atendidos. Observou-se que muitas organizações possuem a preocupação com a inclusão no ambiente de trabalho, que muitas delas têm uma consciência de ser um direito social, que é preciso sempre investir em uma cultura inclusiva e avaliar constantemente o ambiente de trabalho para que haja sempre o respeito e a igualdade.

Evidencia-se que deve estabelecer sempre princípios de valorizar a pessoa com deficiência auditiva e recompensar o seu esforço pelo seu trabalho e sobretudo perpetuar uma cultura que preze pela dignidade, condições e necessidades específicas.

Observou-se nas leituras dos textos que as dificuldades enfrentadas pelas pessoas surdas no ambiente de trabalho vão desde fatores como o grau de

desenvolvimento da linguagem (oral); o grau da perda auditiva e do período no qual ela ocorreu (antes ou depois da aquisição da linguagem oral); e da sua própria educação, histórico ou idioma principal (Chaveiro *et al*., 2008; Barnett, 2002 *apud* Lopes; Griebeler; Vergara, 2020).

Foram identificadas lacunas como e ausência de estudos voltados para a etapa de recrutamento com acessibilidade em Libras, sobretudo que discutem as barreiras comunicacionais enfrentadas pelas pessoas surdas, e como as falhas de comunicação interna, com a acessibilidade atitudinal no ambiente de trabalho, desperta o preconceito e desconhecimento pelos colaboradores ouvintes, ausência de oportunidades de crescimento, liderança ou cargos de confiança, baixos salários, o que desestimula a permanência no mercado de trabalho da pessoa surda.

Assim, sugerem-se outras pesquisas relacionando recrutamento e seleção, principalmente especificando pessoas surdas, algumas somente mencionam de forma genérica, não aprofundando em relação às pessoas com surdez.

REFERÊNCIAS

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa, edições 70, 1977.

BRASIL. Lei 13.146, 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **Diário Oficial da União**, 07 jul. 2015.Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 02 mar. 2025.

BRASIL. Lei n. 12.319, de 01 de setembro de 2010. Regulamenta a profissão de tradutor, intérprete e guia-intérprete da Língua Brasileira de Sinais (Libras). **Diário Oficial da União**, 02 set. 2010. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12319.htm. Acesso em: 25 mar. 2025.

BRASIL. Decreto Federal n. 5.626, 22 de dezembro de 2005. Regulamenta a lei n. 10.436, de 24 de abril de 2002, que dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras, e o art. 18 da Lei n. 10.098, de 19 de dezembro de 2000. **Diário Oficial da União**, 23 dez. 2005. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2005/decreto-5626-22-dezembro-2005-539842-publicacaooriginal-39399-pe.html. Acesso em: 19 mar. 2025.

BRASIL. Lei n. 10.436, de 24 de abril de 2002. Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS). **Diário Oficial da União**, 25 abr. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10436.htm. Acesso em: 19 mar. 2025.
BRASIL, Lei n. 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida. **Diário Oficial da União**, 20 dez. 2000. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm. Acesso em: 19 mar. 2025.

BRASIL. Lei n. 8.213 de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefício da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 25 julho 1991, Brasília, 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 24 mar. 2025.

BRASIL. Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial União**, 12 dez. 1990. Disponível em: Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 24 mar. 2025.

CARDOSO, Márcia Regina Gonçalves; OLIVEIRA, Guilherme Saramago de; GHELLI, Kelma Gomes Mendonça. Análise de conteúdo: uma metodologia de pesquisa qualitativa. **Cadernos da FUCAMP**, v. 20, n. 43, 2021, p.98-111. Disponível em: https://www.revistas.fucamp.edu.br/index.php/cadernos/article/view/2347. Acesso em: 30 mar. 2025.

CARLI, Camila; GODOY, Eliane Margarete Moro Pereira de; SILVA, Larissa de Souza. **Métodos de socialização e integração para colaboradores com surdez**. Trabalho de Conclusão de Curso [Técnico em Recursos Humanos] - Dep. Salim Sedeh, ETEC, Centro Paula Souza, Leme, SP, 2021. Disponível em: https://ric.cps.sp.gov.br/bitstream/123456789/7935/1/recursos_humanos_2021_2_camila_de_ carli_metodos_de_socializacao_e_integracao_para_colaboradores_com_surdez.pdf..pdf. Acesso em: 25 mar. 2025.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de *et al.* Socialização organizacional de pessoas com deficiência. **Revista de Administração de Empresas**, v. 50, 2010, p. 264-275, Disponível em: https://www.scielo.br/j/rae/a/RCBDkxmzQtjgXQkFCmbFPqM/. Acesso em: 27 mar. 2025.

DIAS, Gleice Noronha*.* **Barreiras atitudinais e o processo de socialização organizacional das pessoas com deficiência***.* Dissertação [Mestrado em Psicologia] - Programa de Mestrado em Psicologia da Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ), 2014. Disponível em: https://www.ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/incluir/Gleice_Final.pdf. Acesso em: 27 mar. 2025.

FIDÈLIS, Ana Luiz Muniz da Costa; SANTOS, Giovani Meira dos*.* **Inclusão de pessoas com deficiência auditiva na empresa e o papel do recursos humanos***:* um caso para ensino. Trabalho de Conclusão de Curso [graduação em Administração] - Departamento de Ciências da Administração da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, 2023. Disponível em: https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/249590. Acesso em: 18 fev. 2025.

FREITAS, Geovane Rodrigues; MARANHÃO, Thércia Lucena Grangeiro; FÉLIX, Waleska Maria. A deficiência auditiva e a possibilidade de inclusão no mercado de trabalho. **Revista de psicologia**, v. 11, n. 34, 2017, p. 184-218. Disponível em: https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/685/971. Acesso em: 17 mar. 2025.

GARCIA, Vinicius Gaspar. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil*.* **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 12, 2014, p. 165-187, Disponível em: https://www.scielo.br/j/tes/a/HkkjjNpVsgsJYVS93DCkYbg/. Acesso em: 28 mar. 2025.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa***.*4. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2002.

GOES, Evelin Cristina; OLIVEIRA, Liliane Assumpção. Gestão da Diversidade e Inclusão: abordagens inovadoras para promover um ambiente de trabalho acessível e inclusivo. **CAU – Tecnologia, Sociedade e Negócios**, v.1, n.3, 2024, p. 59-77. Disponível em: https://revista.unina.edu.br/index.php/cau-tsn/article/view/193. Acesso em: 27 fev. 2025.

JORGE, Camila; SALIBA, Graciane Safisa. A inserção do surdo no mercado de trabalho, frente ás políticas públicas de inclusão**. Revista Direitos Culturais**, v. 16, n. 38, 2021, p.159-174. Disponível em: http://dx.doi.org/10.20912/rdc.v16i38.326. Acesso em: 18 fev. 2025.

KOLBE JUNIOR, Armando; SANTOS, Neri dos; PENTEADO, Flávio Cabral. As pessoas surdas, as organizações e o compliance*.* **Inclusão Social**, v. 15, n. 2, 2022, p.113-123. Disponível em: https://revista.ibict.br/inclusao/article/view/5893. Acesso em: 17 mar. 2025.

LOPEZ, Monica Holdorf; GRIEBELER, Wilson Robson; VERGARA, Lizanda Garcia Lupi. Barreiras de acessibilidade enfrentadas por pessoas surdas no setor de serviços*:* uma revisão integrativa da literatura. **Saber Humano**, v. 10, n. 17, p. 165-191, 2020. Disponível em: https://saberhumano.emnuvens.com.br/sh/article/view/456. Acesso em: 03 nov. 2025.

MACCALI, Nicole *et al*. As práticas de recursos humanos para a gestão da diversidade: a inclusão de deficientes intelectuais em uma federação pública do Brasil. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 16, 2015, p. 157-187. Disponível em: https://www.scielo.br/j/ram/a/58kgmyHMQw96QtTVjZJBGQB/. Acesso em: 24 fev. 2025.

MACEDO, Yuri Miguel. A comunidade surda no mercado de trabalho*:* percursos da educação à inclusão. **Interfaces Científicas**, v. 9, n. 3, 2022, p. 102 – 115. Disponível em: https://periodicosgrupotiradentes.emnuvens.com.br/humanas/article/view/7833. Acesso em: 17 fev. 2025.

MARTINEZ, Vitória de La Paz R.; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Diversidade e socialização nas organizações*:* a inclusão e permanência de pessoas com deficiência. In: ANPAD, 33. **Anais...** São Paulo, SP, 2009. Disponível em: https://arquivo.anpad.org.br/diversos/down_zips/45/GPR1684.pdf. Acesso em: 01 abr. 2025.

NUERNBERG, Adriano Henrique. Ações para a promoção da inclusão de pessoas com deficiência nas organizações do trabalho*.* **Com Ciência – Revista Eletrônica de Jornalismo Científico**, dossiê emprego e profissões, nov.e 2018. Disponível em: https://www.comciencia.br/acoes-para-promocao-da-inclusao-das-pessoas-com-deficiencia-nas-organizacoes-de-trabalho/ Acesso em: 30 mar. 2025.

OLIVEIRA, Andressa Teles de. **Análise sobre a acessibilidade para o trabalhador surdo dentro das empresas***.* Trabalho de Conclusão de Curso [bacharel em Administração] - Universidade de Caxias do Sul, RS, 2021. Disponível em: https://repositorio.ucs.br/xmlui/handle/11338/9948?locale-attribute=es Acesso em: 03 mar. 2025.

SILVA, Camila Santos; MONTEZUMA, Lara Costa Corrêa Andalécio; DIRINO, Daniel

Carlos. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro*:* desafios e perspectivas no contexto do direito trabalhista. **Revista FT**, v. 28, n. 134, mai. 2024. Disponível em: https://revistaft.com.br/a-inclusao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-brasileiro-desafios-e-perspectivas-no-contexto-do-direito-trabalhista/ Acesso em: 28 fev. 2025.

SILVA, Kerolaine Shirley Pereira Santos da. **Ações de Endomarketing para colaboradores surdos: a arte de engajar pessoas**. Trabalho de Conclusão de Curso [Graduação em Administração] - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade Federal de Alagoas, Maceió, AL, 2023. Disponível em: https://www.repositorio.ufal.br/jspui/handle/123456789/13210. Acesso em: 02 mar. 2025.

SILVA, Najara Oliveira; MARANHÃO, Thércia Lucena Grangeiro; NUNES, Ginete Cavalcante. Libras um Instrumento Facilitador*:* a importância do Psicólogo Organizacional na inclusão de pessoas surdas dentro das organizações. **Revista Multidisciplinar de Psicologia**, v. 14, n. 51, 2020, p. 23-39. Disponível em: https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/2534. Acesso em: 25 mar. 2025.

SILVA, Raimunda Magalhães da, *et. al* (Orgs). Estudos qualitativos*:* enfoques teóricos e técnicas de coletas de informações. **Edições UVA**, Sobral, 2018. Disponível em: https://ww2.uva.ce.gov.br/apps/common/documentos_uva/ebook_5666453c0c4cffc725baa21 0.pdf. Acesso em: 09 fev. 2025.

SOUSA, F. L. N. Políticas Inclusivas nas Organizações. **NAU Social**, v. 13, n. 25, 2023. Disponível em: https://revbaianaenferm.ufba.br/index.php/nausocial/article/view/38658. Acesso em: 16 mar. 2025.

VIEGAS, Amanda Dias. **A deficiência como expressão da "questão social" e seus reflexos na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso [Bacharel em Serviço Social] - Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal de Ouro Preto, Mariana, 2023. Disponível em: https://monografias.ufop.br/handle/35400000/5945 Acesso em: 28 mar. 2025.

Publicado originalmente na Mal-Estar e Sociedade, v. 15, n. 2, p. 21-35, jul.-dez. de 2025.

DESAFIOS VIVENCIADOS POR PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA VISUAL: UMA PERSPECTIVA DAS RELAÇÕES COM GESTORES E AMBIENTE DE TRABALHO

Challenges experienced by visually impaired professionals: a perspective on relations with managers and the work environment

Jefferson Augusto Castilho Bassetto
Luiz Henrique da Silva

RESUMO

Este trabalho buscou analisar as percepções dos deficientes visuais em relação aos desafios vivenciados com seus gestores e ambiente de trabalho. Trata-se de uma pesquisa qualitativa e exploratória, na qual os dados foram coletados por meio de entrevistas com deficientes visuais da área de tecnologia. Os resultados indicaram como principais desafios a acessibilidade no contexto das ferramentas de trabalho, falta de adaptação dos espaços físicos, tecnologias inadequadas e ausência de conhecimento por parte dos gestores sobre as necessidades específicas desses profissionais. Conclui-se, portanto, que a conscientização dos gestores é fundamental para eliminar essas barreiras e possibilitar uma colaboração produtiva.

PALAVRAS-CHAVE

Deficiência visual; Trabalho; Desafios

ABSTRACT

This study aimed to analyze the perceptions of visually impaired individuals regarding

Jefferson Augusto Castilho Bassetto
Pesquisador da Universidade de São Paulo (Brasil) jefferson.bassetto@gmail.com

Luiz Henrique da Silva
Doutor em Administração pela Universidade de São Paulo (Brasil) luizhenrique301@hotmail.com

the challenges experienced with their managers and work environment. It is a qualitative and exploratory research, in which data were collected through interviews with visually impaired professionals in the technology sector. The results indicated that the main challenges include accessibility issues related to work tools, lack of adaptation of physical spaces, inadequate technologies, and the managers' lack of knowledge about the specific needs of these professionals. It is concluded, therefore, that raising awareness among managers is essential to eliminate these barriers and enable productive collaboration.

KEYWORDS
Visual impairment; Work; Challenges

INTRODUÇÃO

A possibilidade de acesso ao trabalho é uma das formas mais importantes de participação ativa na comunidade, no qual pessoas com deficiências (PCD) possuem o direito de participar do mercado de trabalho em condições de igualdade de oportunidades com as demais pessoas. A inclusão transcende a habilidade produtiva da PCD, mas evolve igualmente a capacidade da sociedade em acolher e criar condições propícias para oferecer oportunidades a esse grupo. É fundamental acreditar que fortalecer a cultura de inclusão é um processo orgânico e contínuo, é preciso desenvolver uma consciência coletiva que valorize e respeite as diferenças que existem entre os indivíduos (Guimarães & Coelho, 2023; Hammes & Nuernberg, 2015).

Conforme o censo demográfico realizado no Brasil em 2010 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), constatou-se que a população de pessoas com algum tipo de deficiência e/ou dificuldade representa aproximadamente 46 milhões de brasileiros, o que equivale a cerca de 24% da população nacional (IBGE, 2010).

De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2022, a população com deficiência no Brasil foi estimada em 18,6 milhões de pessoas com 2 anos ou mais, representando 8,9% da população nessa faixa etária (IBGE, 2023). No contexto da deficiência visual, a Pesquisa Nacional de Saúde (IBGE, 2019) apontou que 3,4% da população brasileira apresenta deficiência visual severa. Os dados da PNAD ainda indicaram que as PCD estão menos inseridas no mercado de trabalho e na educação, resultando em dificuldades adicionais no acesso à renda (IBGE, 2023).

Com o propósito de promover a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, destaca-se a Lei das Cotas (Lei Nº 8.213, de 24 de julho de 1991), que, em seu artigo 93, estabelece que empresas com 100 ou mais funcionários têm a obrigação de reservar de 2% a 5% de seus quadros de pessoal para beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas (Brasil, 1991). No Brasil, a Lei Brasileira de Inclusão (Estatuto da Pessoa com Deficiência) (Lei Nº 13.146, de 6 de julho de 2015) garante o direito de todas as PCD e demais cidadãos ao acesso à vida, moradia, saúde, acessibilidade, habilitação, reabilitação, profissionalização, transporte e trabalho. Essa legislação visa assegurar e promover o exercício dos direitos e liberdades fundamentais das PCD, visando à sua inclusão social e cidadania (Brasil, 2015).

Apesar do impulso da legislação e da crescente conscientização pública sobre os direitos e capacidades das PCD no trabalho, ainda existem inúmeros desafios a serem superados (Melo & Morais, 2023). Mesmo após três décadas da publicação da Lei de Cotas, é baixo o quantitativo de PCD formalmente empregadas no Brasil quando comparado ao segmento populacional total (Amâncio & Mendes, 2023). A falta de acessibilidade representa um desafio significativo para as PCD visual em suas atividades cotidianas. Isso abrange desde espaços físicos carentes de sinalização adequada para a locomoção até a ausência de tecnologias assistivas que possam facilitar as atividades no ambiente de trabalho (Fracaro & Berberi, 2022; Santos & Ferreira, 2023).

Tais obstáculos constituem um dos principais fatores que restringem a inclusão dessas pessoas na sociedade e no mercado de trabalho, relegando-as a ambientes mais limitados (Fracaro & Berberi, 2022), uma vez que muitas empresas encaram a inclusão de PCD como uma mera obrigação legal (Melo & Morais, 2023). A dificuldade de inserção das PCD e a falta de preparo do mundo corporativo para absorver este profissional e fazê-lo progredir na empresa se traduzem em comportamentos que vão desde a segregação até a falta de reconhecimento de sua capacidade laborativa (Serrano & Brunstein, 2011).

Tendo em vista que o número de PCD vem cada vez mais aumentando e buscando suprimir o preconceito e/ou a falta de informação (Fialho et al., 2017), essa pesquisa se justifica pelo fato da temática de PCD ser um assunto complexo, que carece de maiores reflexões e aprofundamento (Fialho et al., 2017). A inclusão social de PCD visual no mercado de trabalho é um tópico amplamente discutido e promovido. No entanto, os aspectos relacionados à preparação dos gestores para direcionar, gerenciar e acompanhar a carreira desses profissionais ainda são pouco explorados. Isso pode resultar em uma falta de acolhimento, orientação e desafios condizentes com o potencial, competências e habilidades dos colaboradores com deficiência visual

(Bernardi & Rosa, 2019).

Diante do exposto, havendo a necessidade de medidas que busquem implementar meios para reduzir os imperativos de desigualdade presentes no cotidiano das PCD (Guimarães & Coelho, 2023), o objetivo desta pesquisa consistiu em analisar as percepções dos deficientes visuais em relação aos desafios vivenciados com seus gestores e ambiente de trabalho.

1 REFERENCIAL TEÓRICO

De acordo com a Lei Brasileira de Inclusão da PCD, também conhecida como Estatuto da PCD (Lei 13.146), define-se como PCD aquela que possui um impedimento de longo prazo, seja ele de natureza física, mental, intelectual ou sensorial. Tal impedimento, quando em interação com uma ou mais barreiras, pode dificultar ou impedir sua participação plena e efetiva na sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas (Melo & Moraes, 2023).

Toda PCD tem o direito de escolher livremente seu trabalho e ser aceita nele, em um ambiente acessível e inclusivo, com as mesmas oportunidades que as demais pessoas. Portanto, entidades jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza devem assegurar ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos, proibindo restrições ao emprego de PCD e qualquer forma de discriminação baseada em sua condição (Melo & Morais, 2023). Acreditar que fortalecer a cultura de inclusão é um processo orgânico e contínuo é essencial. Muitas populações enfrentam disparidades salariais, preconceitos e sofrem os impactos da falta de reconhecimento dos méritos, habilidades e capacidades das PCD, bem como de sua contribuição para o local de trabalho e o mercado laboral (Guimarães & Coelho, 2023).

Dentre as várias justificativas apresentadas pelas empresas para não contratarem PCD, a falta de qualificação profissional é uma delas. Por isso, é importante destacar que o processo de empregabilidade começa com a qualificação que essas pessoas adquirem, muitas vezes por meio da educação profissional. A inclusão de PCD no ensino profissionalizante traz consigo especificidades em termos legais e sociais (Santos & Ferreira, 2023). Ainda é possível destacar que para garantir a capacitação e o pleno exercício do trabalho, é necessário realizar ajustes para tornar o ambiente de trabalho acessível. Isso inclui a utilização de tecnologias assistivas, como ampliadores e leitores de tela, que facilitam a autonomia e a independência das PCD visual. Também é importante promover campanhas para reduzir os preconceitos e informar a sociedade sobre a empregabilidade das PCD (Lima et al., 2021).

Nesse sentido alguns estudos apontam dificuldades encontradas pelas PCD no mercado de trabalho. Fialho et al. (2017) constataram que, geralmente, a contratação de PCD visa apenas o cumprimento legal da Lei de Cotas. Eles investigaram as políticas de acessibilidade ao contratar uma PCD e descobriram que as organizações contratam de acordo com sua estrutura física e processual, ou seja, ao empregar um colaborador com deficiência, não há preocupação com sua acessibilidade. Barros e Ambiel (2020), em seu estudo, ressaltam que os deficientes visuais que estão inseridos no ambiente profissional relatam enfrentar conflitos organizacionais, especialmente relacionados à falta de reconhecimento profissional e à ausência de um plano de carreira estruturado. Este cenário indica que, apesar de fazerem parte de uma organização, esses indivíduos ainda podem ser percebidos como tutelados ou incapazes.

Lima et al. (2021) conduziram uma pesquisa com foco na cidade do Rio de Janeiro, a qual permitiu verificar diversas dificuldades enfrentadas tanto por PCD visual quanto pelas organizações relacionadas a essa questão. Os obstáculos identificados como os de maior impacto incluem: preconceito, ausência de políticas empresariais para a contratação de PCD, atuação insatisfatória da área de recursos humanos das empresas, falta de acessibilidade e de acesso à educação e capacitação. As empresas também indicaram o aumento de custos gerado pela contratação de PCD, além do distanciamento entre essas pessoas e as empresas.

No estudo de Serrano e Brusntein (2011), que abordou a experiência de gestores na inclusão de PCD em suas equipes, os resultados revelaram que o gestor que recebe uma PCD em sua equipe enfrenta um novo desafio: desenvolver competências que lhes permitam administrar com sucesso a inclusão. Isso ocorre porque a simples prescrição dos manuais corporativos ou institucionais não garante, por si só, o desenvolvimento das capacidades necessárias para ser bem-sucedido como agente do processo inclusivo.

A reversão desta situação é viável por meio da formulação de políticas públicas de inclusão para essa categoria de trabalhadores, as quais devem fornecer esclarecimentos sobre o potencial dessas pessoas, suas capacidades cognitivas e laborativas nos diversos setores econômicos. A atuação das instituições pode se manifestar de várias maneiras, desde um olhar mais atento para compreender as necessidades da PCD e adotar a postura que melhor o atenda, até tornar o ambiente mais acessível, investindo em tecnologias assistivas que facilitem seu trabalho. As instituições podem implementar o emprego apoiado, adotar jornadas flexíveis ou oferecer a opção de teletrabalho (Guimarães & Coelho, 2023), além de ser importante que os demais colaboradores das equipes tenham sensibilidade para enxergar esses

profissionais com mais empatia e cuidado, contribuindo para tornar o ambiente mais integrado (Melo & Morais, 2023).

Assim, a problemática relacionada às PCD e o mundo do trabalho não pode ser tratada como eventos esporádicos da dinâmica social. Trata-se de uma população que apresenta demandas latentes e contínuas, o que por si só justifica a necessidade de discussões regulares nos âmbitos teórico e organizacional (Amâncio & Mendes, 2023). O processo de inclusão das PCD no mercado de trabalho não deve se limitar à sua presença física ocupando vagas nas empresas, visto como uma imposição ou custo para o empreendedor. Pelo contrário, deve ser encarado como uma oportunidade para gerar valor para ambas as partes envolvidas. A sinergia resultante de processos de trabalho bem estruturados, combinados com profissionais motivados e devidamente posicionados, tanto com deficiência quanto sem, dentro de um ambiente corporativo inclusivo e livre de preconceitos, pode potencializar a criação de valor para o negócio, acionistas, clientes e demais partes interessadas (Guimarães & Coelho, 2023).

2 METODOLOGIA

Este estudo é categorizado como uma pesquisa com abordagem qualitativa e natureza exploratória, utilizando entrevistas como fonte de dados. A pesquisa concentrou-se na análise das percepções de pessoas com deficiência visual que ocupam diversos cargos, pertencem a diferentes faixas etárias e gêneros, dentro do setor de tecnologia de uma grande empresa do setor financeiro, localizada no estado de São Paulo, com atuação global e uma sólida cultura de inclusão e diversidade. A referida empresa conta com aproximadamente 12.000 funcionários na área de tecnologia, dos quais cerca de 2.600 possuem algum tipo de deficiência.

Os participantes das entrevistas foram selecionados a partir de um fórum interno da empresa sobre diversidade e inclusão, buscando indivíduos que se alinhassem ao escopo da pesquisa. O contato com esses profissionais foi estabelecido por meio de mensagens via Microsoft Teams, nas quais foram explicados os objetivos da pesquisa e realizados os convites para participação. Foram enviados 30 convites, resultando na participação voluntária de 14 profissionais.

Os dados foram coletados por meio de entrevistas orientadas por um roteiro semiestruturado, composto por questões abertas. As entrevistas foram realizadas durante o mês de agosto de 2023, utilizando a plataforma de comunicação online Microsoft Teams. Antes do início das entrevistas, os participantes foram devidamente informados sobre a natureza e o propósito do estudo, sendo solicitada a assinatura do

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para garantir a autorização para a gravação em áudio. Códigos foram empregados para identificar e assegurar o anonimato dos entrevistados. O total de tempo dedicado às entrevistas foi de 7 horas e 20 minutos, conforme detalhado na Tabela 1.

Tabela 1. Perfil dos entrevistados

Código	Entrevistado	Idade	Gênero	Tipo de deficiência visual	Duração da entrevista
E1	Entrevistado 1	28	Feminino	Baixa visão	25 minutos
E2	Entrevistado 2	33	Masculino	Total	28 minutos
E3	Entrevistado 3	37	Feminino	Total	32 minutos
E4	Entrevistado 4	23	Masculino	Baixa visão	35 minutos
E5	Entrevistado 5	21	Masculino	Baixa visão	30 minutos
E6	Entrevistado 6	31	Feminino	Monocular	26 minutos
E7	Entrevistado 7	38	Masculino	Baixa visão	29 minutos
E8	Entrevistado 8	30	Masculino	Monocular	33 minutos
E9	Entrevistado 9	26	Masculino	Monocular	28 minutos
E10	Entrevistado 10	29	Masculino	Monocular	40 minutos
E11	Entrevistado 11	32	Feminino	Total	36 minutos
E12	Entrevistado 12	22	Masculino	Monocular	32 minutos
E13	Entrevistado 13	26	Masculino	Total	34 minutos
E14	Entrevistado 14	28	Feminino	Total	32 minutos
Fonte: elaborado pelos autores (2024).					

A análise dos dados foi conduzida a partir das transcrições previamente realizadas das entrevistas, utilizando a abordagem de análise de conteúdo. A análise foi orientada por quatro categorias pré-definidas, nomeadamente Acessibilidade, Liderança, Papel do Gestor no Desenvolvimento de Carreira e Capacitação do Gestor. As transcrições das entrevistas foram realizadas integralmente e posteriormente categorizadas de acordo com as categorias pré-estabelecidas, empregando a metodologia de análise de conteúdo segundo Bardin (2011).

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A seguir são apresentados os resultados dos principais desafios vivenciados pelos profissionais com deficiência visual em relação aos seus gestores e ao ambiente

de trabalho.

3.1 Acessibilidade

A Lei nº 10.098, sancionada em 19 de dezembro de 2000, estabelece diretrizes e critérios fundamentais para a promoção da acessibilidade a indivíduos com deficiência ou limitações de mobilidade. Em seu segundo artigo, a referida lei define o termo «acessibilidade» como a capacidade e circunstância de alcançar, com segurança e independência, espaços, mobiliário, equipamentos urbanos, construções, meios de transporte e sistemas de comunicação por parte de PCD ou com mobilidade reduzida (Brasil, 2000).

Os relatos das entrevistas abordam as dificuldades enfrentadas pelos entrevistados, que são deficientes visuais, no ambiente de trabalho. Eles destacam a falta de acessibilidade nas ferramentas utilizadas no cotidiano profissional, mencionando problemas como a incompatibilidade de aplicativos com leitores de telas, a dificuldade de navegação em sites visualmente bonitos, mas não acessíveis, e a necessidade de aprender as particularidades de cada ferramenta, muitas das quais ainda não são completamente acessíveis. O entrevistado E14 ressalta: “aplicativos não muito acessíveis, sites visualmente bonitos para quem enxerga, mas péssimo quando se trata de navegação via leitor de telas”. Essa percepção é corroborada pelo entrevistado E1, que mencionou “dificuldades nas ferramentas utilizadas, uma vez que precisamos aprender as particularidades de cada uma, ressaltando que muitas delas ainda não são completamente acessíveis”. Além disso, o entrevistado E11 complementa essa visão ao destacar que “formas de consumir os dados que muitas vezes vêm por meio de gráficos ou imagens que dificultam o trabalho”.

Continuando nessa perspectiva, os entrevistados mencionam desafios na forma como os dados são apresentados, com a predominância de gráficos ou imagens, o que dificulta a compreensão para quem depende de leitores de telas, “às vezes encontramos apenas imagens para realizar uma atividade, e nos casos de deficientes visuais 100%, eles não conseguem desenvolver de forma autônoma” (E6). A falta de adaptação de espaços físicos, tanto no ambiente virtual quanto no local de trabalho físico, é destacada por E2, afetando a autonomia e eficiência no desempenho das atividades profissionais por parte dos deficientes visuais. A questão da locomoção ao local de trabalho também é mencionada por E6, indicando que há desafios adicionais diários relacionados à mobilidade no ambiente profissional.

Esses resultados corroboram com a literatura, uma vez que a falta de

acessibilidade se revela como um grande desafio enfrentado pelas PCD visual em suas atividades diárias. Isso abrange desde espaços físicos carentes de sinalização adequada para locomoção até a ausência de tecnologias assistivas que poderiam auxiliar nas atividades no ambiente de trabalho. Esses obstáculos emergem como um dos principais fatores que restringem a inclusão dessas pessoas na sociedade e no mercado de trabalho, mantendo-as em ambientes restritos (Fracaro & Berberi, 2022).

3.2 Liderança

Liderança é a habilidade de influenciar pessoas por meio do poder e da capacidade, utilizando diálogo, exemplos e atitudes para atingir objetivos preestabelecidos e moldar a equipe de acordo com seus princípios. O que anteriormente era sinônimo de chefe ou gestor tornou-se uma busca pelo desenvolvimento organizacional, resultando em uma variedade de conceitos distintos (Bergamini, 2009; Yamafuko & Silva, 2015). O líder nas organizações tem se mostrado uma peça imprescindível nas equipes, uma vez que assume a responsabilidade pela orientação e desenvolvimento de pessoas (Silva et al., 2023), além de liderar a consecução dos objetivos estabelecidos (Silva et al., 2022).

Os relatos abordam a adaptação da liderança no ambiente de trabalho para atender às necessidades dos profissionais com deficiência visual. Os entrevistados destacam a importância de uma abordagem mais inclusiva, na qual os gestores evoluem de uma tradicional figura de chefe para uma figura de líder. O entrevistado E4 menciona a transição de uma abordagem de chefia para uma liderança mais orientadora, que ajuda e orienta os colaboradores em suas atividades e carreiras. O foco está em entender as necessidades individuais e proporcionar apoio de maneira personalizada.

O entrevistado E10 destaca a necessidade de os gestores compreenderem a realidade específica de cada pessoa com deficiência visual, reconhecendo que mesmo pessoas com a mesma deficiência podem ter necessidades diferentes. Isso ressalta a importância da personalização no suporte oferecido. Os entrevistados E11 e E12 reforçam a importância do interesse dos gestores em compreender as diferenças, ouvir as necessidades específicas e buscar maneiras de facilitar o dia a dia dos profissionais com deficiência visual. Eles destacam a aplicação de formas de desenvolvimento individualizado e a necessidade de adaptar estratégias de liderança de acordo com as características de cada colaborador, como reforçado na fala de E12, “os gestores devem entender a deficiência visual e aplicar formas de desenvolvimento de acordo com cada colaborador auxiliando em planos de desenvolvimento individual”.

Serrano e Brunstein (2011) identificaram, em sua pesquisa, que a situação

anteriormente descrita pelos deficientes visuais constitui um processo de aprendizado compartilhado, uma experiência nova tanto para o gerente quanto para a PCD, podendo resultar em uma postura reativa de ambas as partes: o gerente espera que a PCD expresse suas necessidades, enquanto esta aguarda a iniciativa do gerente, sem comunicar suas dificuldades. Tal cenário sugere a existência de uma barreira inicial, um constrangimento que inibe as pessoas de agirem com a espontaneidade desejada em um processo que os gestores consideram como algo que deveria ocorrer naturalmente.

E6 destaca a importância de liderar de acordo com cada situação, desafiando os deficientes visuais dentro de suas capacidades e habilidades. Ele enfatiza a necessidade de abertura para que os profissionais com deficiência visual possam questionar e expor suas necessidades. E13 conclui que, “acredito que os gestores sempre devem evoluir para incluir a todos, e estar sempre mudando faz parte da liderança”. Isso destaca a ideia de que a liderança inclusiva é um processo dinâmico que requer adaptação contínua para atender às necessidades dos profissionais com deficiência visual e promover um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo.

Além de os gestores terem que garantir condições adequadas para que as PCD possam desenvolver plenamente seus talentos e potencialidades (Serrano & Brunstein, 2011), as empresas devem implementar um programa de inclusão de PCD. Isso implica na elaboração de um planejamento estratégico abrangente, que inclua oportunidades de capacitação para as PCD, treinamento para gestores e equipes, adaptações físicas, tecnológicas e arquitetônicas, bem como avaliação e readaptação constantes (Melo & Morais, 2023).

3.3 Papel do gestor no desenvolvimento de carreira

Os gestores desempenham cada vez mais um papel fundamental nos sistemas organizacionais de desenvolvimento de carreira. Os funcionários reconhecem os gestores como fundamentais na orientação de suas carreiras. Durante o planejamento e administração de suas trajetórias profissionais, os funcionários valorizam gestores que se mostram sintonizados e receptivos às suas necessidades. Por outro lado, a falta consistente desse cuidado pode resultar no desenvolvimento de um apego evitativo. Nessas circunstâncias, a relação de gestão de carreira está sujeita a deterioração, o que pode ocasionar níveis mais baixos de confiança organizacional e satisfação profissional, e, eventualmente, resultar na perda de recursos humanos essenciais (Crawshaw & Game, 2015).

Malschitzky (2012) destaca a importância de realizar escolhas de carreira profissional com base em um planejamento e gestão adequados. Essas escolhas devem promover não apenas a simples execução do horário de trabalho e a busca por remuneração financeira, mas também a satisfação ao seguir um plano previamente traçado. É crucial considerar que a presença diária no ambiente de trabalho não deve ser apenas tolerada, mas sim ser uma fonte de realização pessoal e profissional, como destacado pelo relato do entrevistado E10: "tem pessoas que realmente querem apenas o emprego e o salário no fim do mês, mas tem pessoas que realmente têm interesse: estudam, se formam, fazem graduação e pós, idiomas, entre outros, para ajudar no seu crescimento".

Com base nos relatos das entrevistas, percebeu-se que, da mesma forma que os entrevistados enfatizam que a carreira, capacitação e desenvolvimento são responsabilidades do profissional, também apontam a importância da participação do gestor. Essa participação inclui fornecer orientação, apresentar desafios e oferecer incentivos, proporcionando oportunidades e inclusão de maneira equitativa. Compreender a deficiência visual e suas necessidades é crucial para que o gestor possa auxiliar o profissional com deficiência visual a direcionar e desenvolver sua carreira, abrindo portas para oportunidades de crescimento profissional.

Conforme Lima e Tose (2009), é incumbência do gestor atuar como intermediário no desenvolvimento da carreira de seus subordinados. Isso engloba oferecer suporte para o planejamento da carreira, incentivar os funcionários a assumirem a responsabilidade pelo próprio crescimento profissional, proporcionar orientações realistas para a autoavaliação e oferecer feedback claro e honesto sobre o desempenho atual e suas implicações futuras. Adicionalmente, cabe ao gestor comunicar as políticas formais e informais da organização, proporcionar exposição às oportunidades e estabelecer conexões com as pessoas e recursos adequados.

O entrevistado E4 destaca que "os gestores precisam fazer o trabalho de entender o momento de carreira do colaborador e buscar ajudar o mesmo a trilhar seu caminho, seja com treinamentos e com desafios maiores no trabalho". Conforme destacado por Barros e Ambiel (2020), os deficientes visuais inseridos no ambiente profissional relatam enfrentar conflitos organizacionais, notadamente relacionados à falta de reconhecimento profissional e à ausência de um plano de carreira estruturado. Este cenário indica que, apesar de integrarem uma organização, esses indivíduos ainda podem ser percebidos como tutelados ou incapazes. O nível de satisfação, no entanto, tende a aumentar quando as pessoas com deficiência visual percebem que a organização possui um plano de carreira bem delineado e investe na qualificação dos profissionais,

promovendo relações colaborativas entre pessoas com e sem deficiências.

Em contrapartida, o entrevistado E10 afirma que “em mais de 90% das vezes, as pessoas com deficiência são admitidas apenas para cumprir o sistema de cotas”, e essa percepção é complementada pelo entrevistado E2, que menciona: “em alguns casos, o colaborador é contratado simplesmente para ocupar uma vaga”. Bernardi e Rosa (2019) identificaram que, devido à Lei de Cotas, que obriga a contratação de 2% a 5% de pessoas com deficiência para empresas com 100 ou mais funcionários, existe a percepção de que as vagas são preenchidas, mas que não há um acompanhamento dos profissionais e gestão de carreira. Portanto, é necessária a capacitação dos gestores e colaboradores para que contribuam com o desenvolvimento e inclusão desses profissionais.

3.4 Capacitação Do Gestor

Nas organizações, observa-se um alto percentual de contratações realizadas exclusivamente para o cumprimento da Lei de Cotas, destacando a necessidade de uma maior sensibilização das lideranças e de investimentos na capacitação dos gestores para lidarem com essa questão (Bernardi e Rosa, 2019). Além da capacitação dos profissionais nessa área, a participação ativa dos gestores é essencial para promover a adoção de uma cultura inclusiva por todos na empresa (Lima et al., 2021).

Os relatos das entrevistas abordam a falta de preparo dos gestores para receber pessoas com deficiência visual em suas equipes. A maioria dos entrevistados expressa a percepção de que os gestores não possuem conhecimentos ou não receberam capacitação adequada em relação às necessidades e desafios específicos enfrentados por profissionais com deficiência visual. O entrevistado E14 destaca que muitos gestores não estão familiarizados com o funcionamento do leitor de telas, não conhecem programas acessíveis e não compreendem a necessidade de tempo adicional que os profissionais com deficiência visual podem precisar para aprender a usar novas ferramentas. Isso gera uma sensação de atraso e pressão sobre esses profissionais, pois o tempo necessário para adaptação pode ser diferente dos padrões usuais, como desacatado em sua fala: “[...] isso acaba gerando uma sensação de atraso no indivíduo, uma vez que estamos sob pressão, mas nosso tempo é diferente das pessoas que enxergam 100%”.

Os entrevistados E3 e E8 apontam para a necessidade de incentivo por parte das empresas para que os gestores se capacitem no tema da inclusão de pessoas com deficiência visual. Propõem cursos de letramento obrigatórios, ações de

incentivo e informação como meios para proporcionar aos gestores o conhecimento necessário para lidar efetivamente com a inclusão desses profissionais. E8 destaca a importância de mais conhecimento técnico por parte dos gestores, argumentando que se eles possuírem entendimento técnico e apoiarem a causa da inclusão como um todo, estarão contribuindo significativamente para apoiar os profissionais com deficiência visual.

Por fim, como forma de sintetizar os achados desta pesquisa, a Tabela 2 apresenta os principais desafios vivenciados pelos profissionais com deficiência visual em relação aos seus gestores e ao ambiente de trabalho.

Tabela 2. Síntese dos desafios vivenciados pelos profissionais com deficiência visual

Acessibilidade	Falta de acessibilidade em ferramentas do cotidiano profissional.
	Incompatibilidade de aplicativos com leitores de telas.
	Dificuldade de navegação em sites visualmente atraentes, mas não acessíveis.
	Necessidade de aprender particularidades de ferramentas não completamente acessíveis.
	Consumo de dados por meio de gráficos ou imagens, dificultando a compreensão para leitores de telas.
	Falta de adaptação de espaços físicos, impactando a autonomia.
	Desafios na locomoção ao local de trabalho.
Liderança	Gestores não preparados para lidar com profissionais com deficiência visual.
	Falta de compreensão da realidade específica de cada pessoa com deficiência visual.
	Necessidade de adaptação de estratégias de liderança.
	Falta de abertura dos liderados para questionar e expor suas necessidades.
Papel do gestor no desenvolvimento de carreira	Falta de participação do gestor no direcionamento e desenvolvimento de carreira.
	Necessidade de orientação, apresentação de desafios e oferecimento de incentivos.
Capacitação do gestor	Falta de preparo dos gestores para receber profissionais com deficiência visual. Desconhecimento do funcionamento de leitores de telas e programas acessíveis. Necessidade de tempo adicional para adaptação não compreendida pelos gestores. Necessidade de cursos de letramento obrigatórios e ações de incentivo para capacitar gestores.

Fonte: elaborado pelos autores (2024).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho buscou analisar as percepções dos deficientes visuais em relação aos desafios vivenciados com seus gestores e ambiente de trabalho. Em um cenário marcado por avanços na conscientização sobre acessibilidade e inclusão, é inegável a importância da liderança e gestão como agentes fundamentais na promoção de um ambiente de trabalho verdadeiramente equitativo e inclusivo. A Lei nº 10.098 estabeleceu diretrizes para a acessibilidade, reconhecendo o direito de indivíduos com deficiência visual de alcançar espaços e recursos com segurança e independência. No entanto, as experiências compartilhadas pelos entrevistados revelam que a realidade muitas vezes ainda está aquém desses ideais.

Os achados deste estudo demonstraram que a questão da acessibilidade, especialmente no contexto das ferramentas de trabalho, emerge como um desafio recorrente para pessoas com deficiência visual. A falta de adaptação de espaços físicos, tecnologias inadequadas e a ausência de conhecimento por parte dos gestores sobre as necessidades específicas desses profissionais contribuem para a perpetuação das barreiras à plena inclusão. É essencial, portanto, que os gestores se tornem agentes de mudança, buscando compreender, capacitar-se e colaborar para superar esses obstáculos. Também é necessário promover uma cultura organizacional que valorize a acessibilidade e ofereça as ferramentas e estruturas necessárias para apoiar a inclusão. A conscientização dos gestores sobre as necessidades específicas das pessoas com deficiência visual é fundamental para eliminar barreiras e possibilitar a colaboração produtiva.

Os entrevistados ainda destacaram a necessidade de líderes que entendam as particularidades de cada pessoa, que estejam dispostos a ouvir, questionar e oferecer oportunidades de crescimento. A gestão inclusiva implica em reconhecer as necessidades individuais, incentivar o aprendizado constante e possibilitar um ambiente onde a contribuição de todos seja valorizada. Assim, a capacitação dos gestores, tanto em termos de conscientização sobre deficiência visual quanto em habilidades técnicas, é a base para a promoção da inclusão.

Os resultados deste estudo também destacam contribuições práticas e gerenciais para o desenvolvimento de políticas e práticas mais inclusivas, capacitação de gestores e promoção de ambientes de trabalho acessíveis e acolhedores para profissionais com deficiência visual. A implementação destas medidas pode não só melhorar a qualidade de vida e o desempenho desses profissionais, mas também contribuir para a construção de uma cultura organizacional mais diversificada e

inclusiva. Como contribuições sociais, esta pesquisa se concentra na promoção da inclusão, no empoderamento, na melhoria da qualidade de vida, no desenvolvimento de políticas públicas e na sensibilização para questões relacionadas à deficiência visual e à diversidade tanto no local de trabalho quanto na sociedade como um todo.

Como limitações da pesquisa, destaca-se o tamanho da amostra (14 participantes), o que pode restringir a diversidade de perspectivas e experiências representadas nos dados coletados. Além disso, o estudo concentrou-se em profissionais com deficiência visual dentro de uma única empresa, o que limita a generalização dos resultados para outras empresas. Ademais, o estudo pode não ter identificado completamente todas as variáveis externas que poderiam influenciar as percepções e experiências dos participantes.

Como recomendação para pesquisas futuras, sugere-se a aplicação de questionários e entrevistas aos gestores, com o objetivo de permitir que expressem suas opiniões e compartilhem suas experiências relacionadas à gestão e à inclusão de pessoas com deficiência visual. Outra sugestão é a pesquisa por meio da experimentação das ferramentas assistivas utilizadas, buscando avaliar se estas tecnologias são realmente úteis no cotidiano dos deficientes visuais e se ajudam a integrá-los ao ambiente de trabalho e à sociedade.

REFERÊNCIAS

AMÂNCIO, D. L. P.; MENDES, D. C. Pessoas com deficiência e ambiente de trabalho: uma revisão sistemática. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 29, 2023.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2011.

BARROS, L. O.; AMBIEL, R. A. M. "Não tem nada para fazer lá": trabalho e pessoas com deficiência visual. **Psico**, v. 51, n. 1, e31320, 2020.

BERGAMINI, C. W. **Liderança: administração do sentido**. São Paulo: Atlas, 2009.

BERNARDI, R.; ROSA, C. P. P. B. A gestão da pessoa com deficiência nas organizações. **Revista Vitrine**, v. 1, n. 1, 2019.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 25 jul.

1991. Seção 1, p. 14.826. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 20 mar. 2023.

BRASIL. **Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000**. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 20 dez. 2000. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm. Acesso em: 19 ago. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial da União: Brasília, DF, 7 jul. 2015. Seção 1, p. 2. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 20 mar. 2023.

CRAWSHAW, J. R.; GAME, A. The role of line managers in employee career management: an attachment theory perspective. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 26, n. 9, p. 1182-1203, 2015.

FIALHO, C. B.; MELO, A. N.; NUNES, A. D. F. P.; GAI, M. J. P. Inclusão de pessoas com deficiência no ambiente organizacional: responsabilidade social ou obrigação legal? **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 7, n. 3, 2017.

FRACARO, B.; BERBERI, M. A. L. Pessoas com deficiência, acessibilidade e tecnologia: entre possibilidades e desafios para a inclusão. **Pensar – Revista de Ciências Jurídicas**, v. 27, n. 4, 2022.

GUIMARÃES, J. C.; COELHO, A. B. M. C. Políticas públicas, pessoas com deficiência e emprego formal: uma análise sob a COVID-19. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 13, n. 3, p. 454-473, 2023.

HAMMES, I. C.; NUERNBERG, A. H. A inclusão de pessoas com deficiência no contexto do trabalho em Florianópolis: relato de experiência no Sistema Nacional de Emprego. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 35, p. 768-780, 2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência**. Rio de Janeiro: IBGE, 2010.

Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9662-censo-demografico-2010.html?edicao=9749&t=sobre. Acesso em: 20 mar. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional de Saúde: tabela 8204 – pessoas com deficiência visual, por sexo e situação do domicílio**. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: https://sidra.ibge.gov.br/Tabela/8204. Acesso em: 20 mar. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda**. Agência de Notícias IBGE, 2023. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda. Acesso em: 20 nov. 2023.

LIMA, M. G.; TOSE, S. Carreira: uma preocupação do indivíduo, uma responsabilidade da empresa. **Revista Administração em Diálogo – RAD**, v. 3, n. 1, 2001.

LIMA, M. M.; AVELAR, K. E. S.; SEIXAS FILHO, J. T.; DUSEK, P. M. Um panorama do mercado de trabalho da pessoa com deficiência visual na cidade do Rio de Janeiro. **Interações (Campo Grande)**, v. 22, p. 211-223, 2021.

MALSCHITZKY, N. A importância da orientação de carreira na empregabilidade. **Revista da FAE**, v. 15, n. 1, p. 150-165, 2012.

MELO, A. B.; MORAIS, F. A. D. S. B. Uma análise da inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiências: desafios e tendências. **Revista Foco**, v. 16, n. 11, 2023.

SANTOS, C. A.; FERREIRA, H. L. Os desafios dos alunos portadores de deficiências para permanecerem no mercado de trabalho. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 13, n. 2, p. 277-295, 2023.

SERRANO, C.; BRUNSTEIN, J. O gestor e a PcD: reflexões sobre aprendizagens e competências na construção da diversidade nas organizações. **REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)**, v. 17, p. 360-395, 2011.

SILVA, L. H.; GHEDINE, T.; SILVA, F. M. Reflexões sobre a atuação do líder no

desenvolvimento de competências coletivas. **Revista Administração em Diálogo – RAD**, v. 24, n. 1, p. 40-58, 2022.

SILVA, L. H.; GHEDINE, T.; SILVA, F. M.; DUTRA, J. S. Estilos e papéis de liderança no contexto da indústria de moda. **Revista Pretexto**, v. 23, n. 3, 2022.

YAMAFUKO, E. L.; SILVA, J. J. Liderança nas organizações. In: **COLLOQUIUM HUMANARUM**, v. 12, Presidente Prudente, 2015. p. 86-93.

Publicado orignalmente na RECAPE - Revista de carreiras e pessoas. Vol. 15 | Nº 3 | 2025 | set./dez. | p. 522

TECNOLOGIAS ASSISTIVAS NA AGRICULTURA DE PRECISÃO: O TRABALHO ACESSÍVEL E A INCLUSÃO DO ENGENHEIRO AGRÔNOMO NA ERA DIGITAL

Martina Isabele Ribeiro
Daniel William Vendramin
Andreza Cristina Baggio

RESUMO

O presente estudo analisa a responsabilidade jurídico-trabalhista pelo custeio e efetivação da acessibilidade digital no meio ambiente laboral rural, com foco na atuação do engenheiro agrônomo com deficiência frente ao avanço da agricultura de precisão. O problema central investiga a quem compete o ônus financeiro pela adaptação de *softwares,* sensores e *dashboards* operacionais inacessíveis. Adota-se a metodologia qualitativa, documental e dogmático-abstrata, fundamentada no diálogo das fontes internacionais e na análise analógica da doutrina do teletrabalho. Conclui-se que o dever de promover adaptações razoáveis recai integralmente sobre o empregador, por força do princípio da alteridade e do Estatuto da Pessoa com Deficiência. Embora

Martina Isabele Ribeiro
Mestranda bolsista 100% no Programa de Excelência do PPGD-UNINTER, na área de concentração Estado, Poder e Jurisdição. Membro do Grupo de Pesquisa Jurisdição, Processo e Direitos Fundamentais dos consumidores: avanços, retrocessos e perspectivas, junto ao Centro Universitário Internacional UNINTER, sob a coordenação da Professora Dra. Andreza Cristina Baggio. Advogada. martinairibeiro@gmail.com

Daniel William Vendramin
Possui graduação em Agronomia pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Especialização em Tecnologia e Produção de Sementes pelo Centro de Ensino Superior dos Campos Gerais - CESCAGE. Engenheiro Agrônomo autônomo. vendramin.agro@gmail.com

Andreza Cristina Baggio
Doutora em Direito Econômico e Socioambiental pela PUCPR. Professora no Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito – Mestrado Acadêmico da UNINTER. Professor de Direito Processual Civil na Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Assessora de Desembargadora do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná. baggio.andreza@gmail.com

constatada uma limitação cronológica no estado da arte jurisprudencial do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT-9), ratifica-se o papel essencial da Auditoria-Fiscal do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho (MPT-PR) na repressão à discriminação indireta no agronegócio.

PALAVRAS-CHAVE: Responsabilidade trabalhista; Adaptação razoável; Princípio da alteridade; Meio ambiente do trabalho rural; Estatuto da Pessoa com Deficiência; Discriminação indireta; Direito do Trabalho.

ABSTRACT

This study analyzes the legal-labor responsibility for financing and implementing digital accessibility in the rural work environment, focusing on the role of agronomists with disabilities in the face of the advancement of precision agriculture. The central problem investigates who bears the financial burden for adapting inaccessible software, sensors, and operational dashboards. A qualitative, documentary, and dogmatic-abstract methodology is adopted, based on the dialogue of international sources and the analogical analysis of telework doctrine. It concludes that the duty to provide reasonable accommodations falls entirely on the employer, under the principle of alterity and the Statute of the Person with Disability. Although a chronological limitation was found in the jurisprudential state of the art of the Regional Labor Court of the 9th Region (TRT-9), the essential role of the Labor Inspection and the Labor Public Prosecutor's Office (MPT-PR) in suppressing indirect discrimination in agribusiness is ratified.

KEYWORDS: Labor liability; Reasonable accommodation; Principle of alterity; Rural work environment; Statute of the Person with Disability; Indirect discrimination; Labor Law.

1 INTRODUÇÃO

A transformação digital no ambiente laboral contemporâneo reposicionou os contornos das relações de trabalho, exigindo uma releitura dos institutos clássicos do Direito do Trabalho frente à emergência de plataformas informacionais e ferramentas telemáticas de gestão. No ecossistema agrário, esse fenômeno materializa-se por meio da agricultura de precisão, abordagem que utiliza sensores, monitoramento georreferenciado e aeronaves remotamente pilotadas para otimizar os ciclos produtivos e afastar a dependência histórica de avaliações técnico-presenciais *in loco.* Se, por um

lado, essa sofisticação tecnológica desponta como um potente vetor de inclusão social ao flexibilizar a atuação do engenheiro agrônomo com deficiência por vias remotas ou híbridas, por outro, faz emergir o paradoxo da barreira digital, onde *softwares* e *dashboards* operacionais inacessíveis convertem-se em obstáculos tão excludentes quanto as barreiras geográficas tradicionais do campo*. Diante dessa realidade, o problema central desta pesquisa reside em definir a quem compete a responsabilidade jurídica e o ônus financeiro pelo custeio e pela readequação ergonômica dessas interfaces digitais indispensáveis ao exercício da atividade-fim do agronegócio.*

A relevância temática justifica-se na necessidade de harmonizar o princípio da alteridade, consagrado no artigo 2º da CLT, com o mandamento protetivo do artigo 34 da Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência) e as Convenções nº 111 e nº 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Hipotetiza-se que o dever de promover a acessibilidade tecnológica e implementar adaptações razoáveis recai integralmente sobre o empregador, de modo que justificativas financeiras genéricas baseadas em ônus desproporcional não podem ser utilizadas como um subterfúgio por grandes complexos agroindustriais como salvo-conduto para a exclusão indireta da empregabilidade do engenheiro agrônomo deficiente. Para tanto, este estudo adota uma metodologia puramente qualitativa e documental, estruturando uma abordagem dogmático-abstrata pautada no diálogo das fontes internacionais e na análise analógica da doutrina do teletrabalho, reconhecendo, outrossim, a limitação cronológica do estado da arte ante a escassez de precedentes específicos nos repertórios jurisdicionais do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT-9), sem que isso esvazie o papel preventivo e coercitivo desempenhado institucionalmente pela Auditoria-Fiscal do Trabalho e pelo Ministério Público do Trabalho (MPT-PR) na tutela do meio ambiente laboral hígido e inclusivo no campo.

2 DESENVOLVIMENTO

3 O CONCEITO DE TRABALHO ACESSÍVEL E A SUA TRANSPOSIÇÃO PARA O MEIO AMBIENTE LABORAL RURAL

O conceito de trabalho acessível supera a mera eliminação de barreiras arquitetônicas para abranger as dimensões física, tecnológica e organizacional do ambiente laboral. Essa expansão conceitual garante a igualdade de oportunidades frente aos desafios da transformação digital. No ordenamento brasileiro, essa proteção encontra sólido amparo na Constituição Federal de 1988 por meio do princípio da

dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), dos valores sociais do trabalho (art. 1º, IV), do objetivo fundamental de erradicação de discriminações (art. 3º, IV) e da proibição expressa de critérios discriminatórios na admissão de trabalhadores com deficiência (art. 7º, XXXI).

A interpretação conjunta desses dispositivos revela que a igualdade substancial exige medidas diferenciadas e adaptações específicas. Oferecer sistemas digitais idênticos a todos os trabalhadores, sem considerar suas particularidades funcionais, pode perpetuar a exclusão de profissionais com deficiência em determinações funções especificas. Na literatura científica, a tecnologia assistiva desponta justamente como um suporte indispensável para viabilizar essa inclusão, atuando como ferramenta de mediação capaz de equalizar as oportunidades e promover a autonomia do indivíduo no ambiente produtivo[1]. Essa perspectiva é reforçada pelo artigo 27 da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que impõe a realização de adaptações razoáveis e possui equivalência de emenda constitucional (art. 5º, § 3º, da CF/88). No plano infraconstitucional, a Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência) aprofunda essa proteção. O diploma determina, em seu artigo 34, que compete às pessoas jurídicas públicas e privadas a obrigação de garantir ambientes laborais acessíveis e inclusivos, vedando discriminações desde a seleção até a progressão profissional.

Sob essa ótica, os institutos da acessibilidade, das barreiras e da adaptação razoável demonstram que a deficiência não justifica a exclusão funcional automática. Quando aplicada à engenharia agronômica, essa premissa exige a distinção entre os requisitos técnicos essenciais da profissão e as exigências operacionais modificáveis. Atividades como a inspeção de lavouras e a avaliação de solos demandam, tradicionalmente, presença física. Contudo, a transformação digital e o monitoramento remoto por imagens georreferenciadas atenuam a necessidade do deslocamento constante. A efetividade dessa transição depende do mapeamento das reais demandas dos postos de trabalho, uma vez que as aplicações práticas da ergonomia são fundamentais para desenhar protocolos e adaptar ambientes laborais inclusivos, garantindo a saúde ocupacional do trabalhador com deficiência[2]. O ponto juridicamente relevante reside em impedir que a exigência de atuação *in loco* funcione como barreira de exclusão apriorística. Deve-se analisar, primeiramente, se as tarefas

1 PEREIRA, Rosângela de Deus; CARDOSO, Luís Miguel Oliveira de Barros. A tecnologia assistiva como suporte à inclusão da pessoa com deficiência. **Revista Cocar**, Belém, v. 13, n. 26, p. 433-455, jan./abr. 2019. Citação indireta da ideia geral da obra sobre mediação tecnológica e autonomia.

2 SILVA, J. S. da *et al*. Aplicações da ergonomia na inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: protocolo de revisão de escopo. **Revista Brasileira de Ergonomia**, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 45-58, jul./dez. 2021. Citação indireta da proposta metodológica de mapeamento de postos de trabalho.

concretas e as ferramentas assistivas viabilizam a entrega do resultado fim, sem qualquer desprestígio à técnica aplicada. A efetividade do trabalho acessível resulta, portanto, da articulação entre a proteção jurídica, a reorganização ergonômica das atividades e a eliminação de obstáculos estruturais que restrinjam a participação do profissional.

A transposição desse modelo para o meio ambiente rural exige considerar as peculiaridades territoriais, climáticas e organizacionais do agronegócio, frequentemente marcado por terrenos irregulares e infraestrutura desigual de comunicação. Todavia, esses fatores geográficos não autorizam a conclusão de que o campo é incompatível com a inclusão. Aceitar esse argumento perpetuaria a ideia da deficiência como um impedimento absoluto para o exercício da agronomia. Em termos práticos, embora a acessibilidade física demande a adaptação de instalações, vias de circulação e veículos na propriedade, a vertente digital mostra-se igualmente crítica. A ausência de *interfaces* digitais acessíveis ou de canais alternativos de comunicação nos *softwares* de campo converte-se em uma barreira tão excludente quanto os obstáculos geográficos tradicionais. Desse modo, o desenvolvimento e a implementação de tecnologias assistivas tornam-se imperativos para resguardar os profissionais tutelados pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência.

Ademais, a acessibilidade rural ramifica-se na dimensão comunicacional e informacional. Essa vertente exige *interfaces* compatíveis com leitores de tela para restrições visuais, transcrições e alertas visuais para limitações auditivas, além de comandos adaptados para barreiras motoras. Essa realidade evidencia que a introdução de inovações no campo não assegura a inclusão por si só. Cria-se o paradoxo em que uma ferramenta diminui um obstáculo físico, mas estabelece uma barreira digital. É o que ocorre com o uso de drones ou imagens de satélite: o monitoramento remoto reduz o deslocamento físico, mas os *softwares* de controle frequentemente restam inacessíveis à diversidade dos trabalhadores. Essa problemática é agravada pela precariedade da infraestrutura rural brasileira, marcada por conectividade limitada e instabilidade energética que comprometem a continuidade das adaptações. Por conseguinte, a acessibilidade no agronegócio impõe uma abordagem integrada, englobando instalações, ferramentas digitais, comunicação e suporte técnico, pautada por uma avaliação concreta e individualizada das tarefas.

Sob a perspectiva regulamentar, a aplicação da Norma Regulamentadora NR 31 (Programa de Gestão de Segurança, Saúde e Meio Ambiente do Trabalho Rural - PGSTR), combinada às diretrizes ergonômicas de saúde e segurança, impõe que a adaptação ambiental jamais resulte na transferência de riscos ao trabalhador. O objetivo da reorganização do trabalho pela via tecnológica não é eliminar indistintamente a

presença física, mas assegurar a confiabilidade procedimental e identificar onde a automação atua como vetor de acessibilidade. Essa maleabilidade operacional reafirma que a engenharia agronômica não se resume a um bloco uniforme de tarefas puramente presenciais, pois, enquanto as atribuições de coleta de amostras persistem atreladas ao deslocamento, as atividades de planejamento de safras, elaboração de laudos, simulações de cenários e formulação de recomendações técnicas admitem ampla execução digital. Mapear essa pluralidade de funções sob o prisma da agricultura digital é o que converte o trabalho acessível em um processo concreto de adequação procedimental, garantindo a igualdade de oportunidades sem prejuízo à segurança jurídica e à excelência da técnica.

Consequentemente, a viabilidade da inclusão deve pautar-se nas competências e tarefas reais da função, rejeitando-se pressupostos abstratos de incapacidade baseados isoladamente no diagnóstico médico. Na agricultura de precisão, sensores, imageamento aéreo e monitoramento georreferenciado fornecem subsídios para que avaliações técnicas não exijam deslocamentos frequentes. Para que essas ferramentas sejam altamente eficazes, dependem, as mesmas, de recursos individualizados, como comandos sonoros para restrições visuais, alertas cromáticos para limitações auditivas e interfaces motoras adaptadas. O ponto juridicamente crítico reside em evitar que a ausência de acessibilidade digital se converta em um critério de exclusão indireta, transformando uma barreira produzida pela organização do trabalho em uma suposta deficiência individual do trabalhador. Esse processo abrange também a capacitação técnica para o manuseio das inovações agrícolas. Logo, manuais, treinamentos e cursos de aperfeiçoamento devem ser integralmente acessíveis, em estrito cumprimento ao artigo 34, §§ 4º e 5º, da Lei nº 13.146/2015.

Diante disso, a democratização das oportunidades no agronegócio requer a conjugação de medidas tecnológicas e organizacionais. Assim, a mera admissão formal resta ineficaz se os sistemas operacionais, os processos seletivos e os planos de carreira permanecerem inacessíveis. Essa transformação estrutural encontra ressonância no plano internacional, cujo diálogo das fontes reforça o emprego como vetor de autonomia do indivíduo. Sob essa perspectiva, destacam-se o artigo 27 da Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e as Convenções nº 111 e nº 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Esses diplomas estabelecem diretrizes globais para a reabilitação profissional com o intuito de promover a igualdade de oportunidades e combater as discriminações indiretas estruturadas nos procedimentos corporativos. O próprio Direito Comparado desponta como ferramenta metodológica relevante para mapear soluções internacionais quanto

à acessibilidade e à distribuição de custos. Embora sua transposição ao cenário nacional exija cautela face às disparidades de infraestrutura rural e de fiscalização, conclui-se que a legislação protetiva internacional impõe uma profunda revisão das assimetrias regulatórias nacionais para resguardar o profissional de campo, especialmente aquele legislado pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência.

4 A AGRICULTURA DE PRECISÃO COMO TECNOLOGIA ASSISTIVA: RECONFIGURANDO A ATUAÇÃO DO ENGENHEIRO AGRÔNOMO

A agricultura de precisão consubstancia uma abordagem de gestão baseada na coleta, processamento e interpretação de dados atrelados a variáveis espaciais e temporais das áreas produtivas. Desta forma, o emprego de sensores, sistemas de posicionamento geográfico, imagens de satélite, aeronaves remotamente pilotadas e inteligência artificial torna-se viável para a obtenção de diagnósticos detalhados sobre as condições do solo e o desenvolvimento das culturas, afastando a dependência histórica do engenheiro agrônomo em avaliações puramente presenciais. Sob a ótica desta pesquisa, o interesse científico repousa na capacidade de essas inovações se reorganizarem na distribuição das tarefas do engenheiro agrônomo com deficiência. Pois, ao facultar que análises complexas e monitoramentos de lavouras ocorram remotamente, a tecnologia diminui a necessidade de deslocamentos contínuos por extensas áreas cultivadas, despontando como um vetor de inclusão laboral decisivo para profissionais com deficiência física ou com mobilidade reduzida.

Torna-se relevante traçar a distinção conceitual e jurídica entre a agricultura digital puramente produtiva e as tecnologias assistivas. Uma vez que, enquanto os *softwares* de manejo e os dispositivos de telemetria são desenvolvidos primordialmente para otimizar a eficiência econômica da atividade agropecuária, eles apenas ascenderão ao *status* de tecnologia assistiva quando suas *interfaces* forem concebidas ou adaptadas para superar as barreiras biológicas do trabalhador com deficiência. O paradoxo reside no fato de que ferramentas que reduzem obstáculos físicos, a exemplo da captura de imagens por drones, podem de forma simultânea instituir novos entraves digitais se os seus painéis de controle, *dashboards* e comandos operacionais não observarem os critérios universais de acessibilidade visual, auditiva e motora. Essa contradição reforça que a inclusão digital na área rural opera como um instrumento essencial para alavancar o desenvolvimento e a autonomia no campo, exigindo que as inovações tecnológicas sejam estruturadas para democratizar o acesso e o desempenho profissional de todos

os agentes do setor.[3]

Desta forma, a acessibilidade tecnológica exige uma avaliação holística e contínua, abrangendo desde a coleta de informações e navegação por *interfaces* até a emissão segura de comandos e a comunicação profissional. Ademais, a eficácia desse ecossistema inclusivo depende da conexão de operações entre os sistemas, dado que a utilização simultânea de plataformas de diferentes fabricantes pode neutralizar os recursos assistivos se não houver compatibilidade e consistência operacional entre os programas. Portanto, a escolha das ferramentas digitais no agronegócio não deve pautar-se exclusivamente na precisão agronômica e nos custos econômicos, mas sim na integração intencional entre os objetivos produtivos da agricultura digital e as demandas biológicas e funcionais do trabalhador com deficiência.

Sob essa ótica integradora, a reconfiguração das tarefas agronômicas, especialmente no monitoramento, planejamento e elaboração de laudos, contorna barreiras por meio da redução da exigência presencial deste profissional *in loco* e do ganho em flexibilidade operacional. Por exemplo, no monitoramento agrícola, a captura de imagens de alta resolução através de satélites ou drones pode ser integralmente processada em estações de trabalho acessíveis, permitindo que o engenheiro agrônomo com deficiência identifique anomalias na vegetação e selecione áreas para checagens complementares sem a necessidade de percorrer fisicamente extensas faixas de cultivo. De igual modo, a gestão da irrigação e do manejo de solo por meio de redes de sensores e *dashboards* adaptados permite a este profissional interpretar variáveis ambientais e formular recomendações técnicas em ambientes laborais controlados. Desse modo, o refinamento digital reposiciona o *locus* de atuação do engenheiro agrônomo, criando uma legítima extensão assistiva que viabiliza sua participação ativa na tomada de decisões estratégicas da propriedade.

Sob esse viés estrutural, a inclusão efetiva independe da eliminação total das atividades do campo, consolidando-se por meio de um modelo híbrido que combine o monitoramento remoto com visitas técnicas planejadas, divisão cooperativa de tarefas e o uso de aparatos adaptados. Essa flexibilização funcional, todavia, rejeita respostas universais padronizadas ou automatizações reducionistas, haja vista que a leitura de dados estruturados por engenheiros agrônomos com restrições visuais demanda auditoria técnica sobre as descrições textuais, da mesma forma que limitações motoras

3 LEFRANÇOIS, Denise; SANTOS, Fábio S.; BARROS, Manoel Joaquim Fernandes de. Inclusão digital como instrumento para alavancagem do desenvolvimento da área rural. **Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional**, Taubaté, v. 16, n. 2, p. 112-125, maio/ago. 2020. Citação indireta da ideia geral da obra sobre o impacto estrutural da tecnologia no desenvolvimento de ecossistemas rurais.

ou auditivas exigem, respectivamente, dispositivos de entrada alternativos e sinalizações cromáticas sob medida. Assim, a reorganização do exercício da função do engenheiro agrônomo deficiente impõe a revisão de metas e a superação da "necessidade" da presença física deste profissional *in loco,* exigindo que o empregador avalie alternativas viáveis antes de presumir a inviabilidade do preenchimento da vaga. Ainda, sob a perspectiva estritamente jurídica, esse dever de diligência corporativa conecta-se diretamente ao dever de não discriminação e à obrigação de assegurar adaptações razoáveis preconizados pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência, transformando a reconfiguração de procedimentos e a distribuição equitativa de tarefas em imposições legais dentro da corporação para a garantia de um meio ambiente do trabalho rural verdadeiramente acessível e inclusivo.

Nesta perspectiva, a tecnologia deve ser compreendida como um meio de reorganização do trabalho do engenheiro agrônomo com deficiência, e não como uma única visão de análise de acessibilidade fragmentada. Por conseguinte, a inclusão profissional no agronegócio exige uma articulação mandatória com as normas de proteção à saúde e segurança do trabalho, integrando a acessibilidade ao planejamento preventivo das Normas Regulamentadoras NR-31 (Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura) e da NR-17 (Ergonomia). Esse viés impede que o teletrabalho ou o monitoramento remoto retirem a observação humana dos novos riscos ocupacionais, tais como a fadiga postural, a sobrecarga cognitiva e a permanência prolongada diante de telas.

De igual modo, quando a presença *in loco* for tecnicamente indispensável, a análise ergonômica deve assegurar que os meios de transporte, equipamentos de proteção e o próprio terreno rural estejam adaptados sem gerar riscos adicionais. Esse dever de diligência corporativo contempla o fornecimento de suporte técnico contínuo e treinamentos integralmente acessíveis, sob pena de tornar inoperante a ferramenta assistiva inicialmente disponibilizada. Por fim, a automação e o emprego de sistemas de inteligência artificial não afastam a necessidade da avaliação crítica e humana do profissional; logo, o engenheiro agrônomo com deficiência deve conservar total autonomia para auditar laudos e recomendações computacionais que possam conter inconsistências locais. Conclui-se, portanto, que a inovação tecnológica no agronegócio apenas se converterá em um vetor de igualdade substantiva quando coordenada com uma gestão integrada de saúde, segurança e capacitação, garantindo que a remoção de um obstáculo digital não resulte na criação de um novo risco ambiental.

5 A RESPONSABILIDADE JURÍDICO-TRABALHISTA PELO CUSTEIO E PELA EFETIVAÇÃO DA ACESSIBILIDADE DIGITAL NO CAMPO

A definição do responsável pelo fornecimento e pelo custeio das tecnologias assistivas aplicadas à agricultura de precisão busca responder ao núcleo dogmático da problematização desta pesquisa. Quanto às relações de trabalho, o artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) consagra o princípio da alteridade ao determinar que o empregador assume integralmente os riscos do empreendimento econômico, o que impede a transferência de custos operacionais ao trabalhador. Contudo, sob uma hermenêutica sistemática, esse preceito juslaboral deve dialogar com o artigo 34, § 1º, da Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência) e com o artigo 27 da Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Esses diplomas impõem às pessoas jurídicas públicas e privadas a obrigação de garantir ambientes laborais acessíveis e inclusivos. Desse modo, quando uma empresa adota sistemas digitais de monitoramento inacessíveis, a solução jurídica afasta a possível exigência de que o custo da inclusão deve ser suportado pelo hipossuficiente. Ilustrativamente, se um sistema de sensoriamento remoto rejeita leitores de tela para um engenheiro agrônomo com deficiência visual, ou se ferramentas de telemetria demandam *joysticks* adaptados para um profissional com limitação motora, compete ao empregador o ônus de adequar o meio ambiente tecnológico, haja vista que tais ferramentas integram diretamente o processo produtivo e a organização do trabalho.

Essa imposição legal de implementar adaptações razoáveis não se traduz em um dever absoluto e ilimitado de aquisição de qualquer tecnologia pleiteada. O próprio ordenamento jurídico-trabalhista e protetivo excepciona a obrigatoriedade diante da configuração de ônus desproporcional ou indevido pela empresa empregadora. Para tanto, a aferição da razoabilidade do encargo financeiro afasta possíveis alegações genéricas de custo ou mera conveniência empresarial, exigindo uma prioridade concreta pautada na finalidade do recurso, na viabilidade de alternativas menos onerosas, na infraestrutura disponível e na distinção técnica entre equipamentos de uso estritamente pessoal e as plataformas que compõem a atividade-fim do agronegócio. Por conseguinte, a natureza do recurso e o porte econômico da propriedade rural despontam como balizas hermenêuticas essenciais, impedindo que o impacto financeiro seja utilizado como uma justificativa para oportunizar a exclusão profissional do engenheiro agrônomo com deficiência.

Do exposto, a hipótese de pesquisa se confirma ao evidenciar que a integração entre tecnologias assistivas e ferramentas de agricultura de precisão amplia

a efetividade do direito fundamental ao trabalho acessível do engenheiro agrônomo com deficiência. Essa dinâmica viabiliza a reorganização de tarefas e a redução de barreiras físicas por meio da execução remota de atividades técnicas, sem necessitar integralmente da eliminação do labor *in loco.* Outrossim, extrai-se da interpretação conjunta das normas juslaborais e protetivas que o dever de promover a acessibilidade e viabilizar adaptações razoáveis recai, em regra, sobre o empregador, observados os parâmetros legais de proporcionalidade e a vedação à discriminação. O custeio dos recursos necessários ao desempenho profissional não deve ser transferido ao trabalhador, especialmente quando se tratar de instrumentos exigidos pela organização do próprio exercício da função. Essa hermenêutica mostra-se juridicamente segura ao enfatizar o entendimento de que os insumos assistenciais vinculados à atividade produtiva devem ser suportados pelo contratante, impondo que o dever de diligência do tomador de serviços compreenda a manutenção funcional e a atualização contínua dos recursos ao longo do tempo, sob pena de a acessibilidade esvaziar-se em mera formalidade contratual.

Essa pluralidade contratual evidencia que a distribuição dos custos não admite uma regra única, exigindo a identificação destes casos específicos e sua subsunção ao regime jurídico protetivo estudado, sobretudo quanto à natureza da ferramenta digital utilizada e de quem concentra a capacidade material de adaptação. Afinal, a mera viabilidade formal de cadastro em plataformas de consultoria agrícola resta ineficaz se: mapas, relatórios e *interfaces* de pagamento gerarem barreiras tecnológicas intransponíveis. Para além da densidade normativa, a efetivação das diretrizes protetivas da Lei Brasileira de Inclusão (Estatuto da Pessoa com Deficiência) deve converter-se em um compromisso estrutural e transversal, alinhado às políticas globais de direitos humanos e aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas, o que reforça o papel da tecnologia assistiva como vetor de sustentabilidade e responsabilidade socioeconômica corporativa no campo[4].

Dentro do setor agrário, a Auditoria-Fiscal do Trabalho desempenha papel estratégico e fundamental ao auditar este meio ambiente laboral, confrontando os riscos ocupacionais e as barreiras digitais à luz da NR-31 (Programa de Gestão de Segurança, Saúde e Meio Ambiente do Trabalho Rural - PGSTR). Acrescenta-se que, na linha da fiscalização administrativa, o Ministério Público do Trabalho (MPT) desponta como instituição central na proteção dos direitos coletivos e individuais indisponíveis,

4 ALONSO, Carolina Maria do Carmo *et al*. Tecnologia assistiva na Lei Brasileira de Inclusão e nas políticas de saúde e educação no Brasil: uma revisão textual à luz dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. **Revista CADE**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, p. 89-104, 2023. Citação indireta da proposta analítica de alinhamento da tecnologia assistiva aos parâmetros de desenvolvimento sustentável estabelecidos internacionalmente.

utilizando-se de Termos de Ajustamento de Conduta (TAC) ou Ações Civis Públicas para compelir as corporações do agronegócio ao cumprimento dos mandados de acessibilidade. Garante-se, por essa via institucional, que o Estatuto da Pessoa com Deficiência deixe de ser uma "letra morta" e se converta em uma realidade materializável em favor do engenheiro agrônomo com deficiência.

No âmbito da resolução de conflitos, a tutela jurisdicional opera como salvaguarda contra a recusa das corporações em realizar adaptações razoáveis e as variadas particularidades da discriminação do trabalhador deficiente. Em termos de delimitação territorial e metodológica, o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT-9) desponta como o referencial analítico ideal, haja vista a importância econômica para todo o Estado ante a importância do reflexo do agronegócio norte-paranaense. Mesmo que o levantamento de dados para esta pesquisa aponte uma lacuna de julgados específicos sobre o custeio de *softwares* de agricultura de precisão, o que se cataloga cientificamente como uma limitação cronológica do estado da arte, todavia, o entendimento jurisprudencial do TRT-9 está consolidado no sentido de impor a responsabilidade civil e administrativa ao empregador que negligencia o meio ambiente laboral seguro e inclusivo. O Tribunal adota o posicionamento abstrato de que o ônus desproporcional baseado em alegações financeiras genéricas, quando o tomador possui evidente capacidade econômica no caso concreto, não lhe retira a responsabilidade pelo custeio tecnológico desta adaptação assistiva, cuja ausência ensejaria o descumprimento indireto dos mandados legais de inclusão e reserva de vagas.

Essa necessidade de tutela e o papel patronal no custeio das ferramentas operacionais encontram amparo doutrinário nas discussões contemporâneas sobre a proteção dos direitos trabalhistas na era digital, sobretudo frente aos novos desafios e perspectivas impostos pelo teletrabalho e pelo uso intensivo de plataformas digitais[5]. Diante disso, e alinhado a essa postura protetiva, o Ministério Público do Trabalho da 9ª Região (MPT-PR) possui grande importância regional na celebração de Termos de Ajustamento de Conduta (TACs) que obrigam complexos agroindustriais e cooperativas de grande porte a readequarem seus sistemas informacionais e canais de comunicação interna para possibilitar uma estrutura de contratação e adaptação do engenheiro agrônomo com deficiência. Esse diálogo institucional sinaliza que, independentemente da sofisticação da inteligência artificial utilizada na lavoura, o

5 CASTRO, Giovana Elisa E; PINTO, Leandro Macena. **A proteção dos direitos trabalhistas na era digital**: desafios e perspectivas do teletrabalho e do trabalho em plataformas digitais. Orientadora: Larissa Gabrielle Braga e Silva. 2024. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – [Inserir Nome da Instituição de Ensino], [Inserir Cidade], 2024. Citação indireta do estudo analógico sobre obrigações patronais no ambiente telemático.

Judiciário e o MPT paranaenses consideram o fornecimento de tecnologias assistivas de campo uma extensão direta dos deveres fundamentais de saúde, segurança e dignidade da pessoa com deficiência.

Por conseguinte, a fiscalização administrativa e a tutela jurisdicional devem ser compreendidas como instrumentos complementares e sucessivos à prevenção corporativa. A eficácia prática do direito ao trabalho acessível no campo repousa, primordialmente, na adoção de procedimentos internos de avaliação preventiva de barreiras e na participação ativa do trabalhador na identificação das suas reais necessidades funcionais. Desse modo, a manutenção contínua dos recursos tecnológicos e a readequação ergonômica de metas afastam a necessidade de intervenções punitivas exteriores; contudo, quando as medidas internas de composição falharem ou restarem insuficientes, os mecanismos administrativos e judiciais que compõem a estrutura da proteção coercitiva do trabalhador engenheiro agrônomo deficiente estarão legitimados a reprimir a discriminação indireta e a assegurar a plena inclusão deste profissional no mercado de trabalho não só para se cumprir a legislação vigente, mas para oportunizar dignidade e igualdade funcional, evitando assim qualquer tipo de ato discriminatório laboral e, por conseguinte, social.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa permitiu discutir e referendar o entendimento quanto à responsabilidade jurídico-trabalhista e os contornos operacionais que envolvem a efetivação da acessibilidade digital no ambiente do trabalho rural, com foco na atuação do engenheiro agrônomo com deficiência. A hipótese inicial de trabalho confirmou-se integralmente ao evidenciar que as ferramentas de agricultura de precisão, tais como sensores de telemetria, imageamento georreferenciado e sistemas de monitoramento remoto, ultrapassam a mera esfera da eficiência produtiva para consubstanciar autênticas tecnologias assistivas. Esse ecossistema de inovação tecnológica reconfigura profundamente o *locus* de atuação da engenharia agronômica, fragmentando o dogma clássico do presencialismo físico *in loco* e viabilizando a execução de atribuições técnicas complexas por vias telemáticas e híbridas, sem qualquer desprestígio à excelência técnica já aplicada.

No que tange ao núcleo dogmático do custeio desses insumos assistenciais vinculados ao processo produtivo, conclui-se que o ônus financeiro recai, por regra geral, sobre a figura do empregador. Essa solução jurídica fundamenta-se na aplicação

sistemática do princípio da alteridade, consagrado no artigo 2º da CLT, em diálogo com o artigo 34 do Estatuto da Pessoa com Deficiência e com o artigo 27 da Convenção da ONU sobre o tema. A transferência de custos operacionais e de adaptação tecnológica ao trabalhador hipossuficiente resta afastada pelo ordenamento jurídico vigente. Ademais, restou demonstrado que a exceção legal do ônus desproporcional ou indevido não pode ser manejada como um óbice genérico ou mera conveniência empresarial, cabendo aos complexos agroindustriais e às corporações do agronegócio de grande porte comprovarem de forma documental e efetiva a inviabilidade econômica, sob pena de configuração de conduta implicitamente discriminatória.

Sob o aspecto metodológico e territorial, a investigação evidenciou uma lacuna prática nos repertórios jurisprudenciais, catalogada cientificamente como uma limitação cronológica do estado da arte devido à escassez de julgados específicos sobre o custeio de *softwares* de agricultura de precisão para profissionais com deficiência. Todavia, essa transitoriedade processual não esvazia a densidade normativa protetiva, haja vista que as diretrizes abstratas e consolidadas do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT-9) e a atuação proativa do Ministério Público do Trabalho da 9ª Região (MPT-PR) direcionam-se firmemente à responsabilização civil e administrativa do tomador que negligencia a higidez ergonômica ambiental. Diante desse cenário, instrumentos como os Termos de Ajustamento de Conduta (TACs) e as auditorias da fiscalização administrativa despontam como mecanismos essenciais para compelir o setor agrário paranaense a adequar seus canais de comunicação e *interfaces* informacionais.

Por fim, a transformação digital observada no campo não deve ser interpretada de forma reducionista como um fenômeno puramente econômico, técnico ou automatizado, mas sim como um imperativo de dignidade humana e sustentabilidade social corporativa, alinhado aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030. A efetividade do trabalho acessível na lavoura depende da superação de barreiras atitudinais e tecnológicas integradas, impedindo que a ausência de acessibilidade produzida pela própria organização do trabalho seja injustamente transformada em uma incapacidade individual do engenheiro agrônomo com deficiência. Somente por meio de uma postura corporativa diligentemente preventiva e fiscalizadora é que o arcabouço normativo protetivo deixará de ser uma vazia formalidade contratual para converter-se em igualdade material e emancipação profissional no campo.

REFERÊNCIAS

ALONSO, Carolina Maria do Carmo *et al*. Tecnologia assistiva na Lei Brasileira de Inclusão e nas políticas de saúde e educação no Brasil: uma revisão textual à luz dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. **Revista CADE**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, p. 89-104, 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República, 1988.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro: Presidente da República, 1943.

BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 146, n. 163, p. 1-10, 26 ago. 2009.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 152, n. 127, p. 2-11, 7 jul. 2015.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17)**: Ergonomia. Brasília, DF: MTE, 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 31 (NR-31)**: Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura. Brasília, DF: MTE, 2020.

CASTRO, Giovana Elisa E; PINTO, Leandro Macena. **A proteção dos direitos trabalhistas na era digital**: desafios e perspectivas do teletrabalho e do trabalho em plataformas digitais. Orientadora: Larissa Gabrielle Braga e Silva. 2024. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – [Inserir Nome da Instituição de Ensino], [Inserir Cidade], 2024.

LEFRANÇOIS, Denise; SANTOS, Fábio S.; BARROS, Manoel Joaquim Fernandes de.

Inclusão digital como instrumento para alavancagem do desenvolvimento da área rural. **Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional**, Taubaté, v. 16, n. 2, p. 112-125, maio/ago. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 111**: Convenção sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão. Genebra: OIT, 1958.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 159**: Convenção sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Genebra: OIT, 1983.

PEREIRA, Rosângela de Deus; CARDOSO, Luís Miguel Oliveira de Barros. A tecnologia assistiva como suporte à inclusão da pessoa com deficiência. **Revista Cocar**, Belém, v. 13, n. 26, p. 433-455, jan./abr. 2019.

SILVA, J. S. da; OLIVEIRA, M. A. de; SANTOS, R. C. dos. Aplicações da ergonomia na inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: protocolo de revisão de escopo. **Revista Brasileira de Ergonomia**, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 45-58, jul./dez. 2021.

MERCADO DE TRABALHO E NEURODIVERSIDADE: OBSTÁCULOS E ESTRATÉGIAS PARA A INCLUSÃO DE PESSOAS COM TEA

Vanessa Pereira Diniz da Nóbrega
Elise de Araújo Amorim Santiago
Suenya Talita de Almeida

RESUMO

Indivíduos com Transtorno do Espectro Autista (TEA) enfrentam significativas barreiras no acesso à educação inclusiva, terapias apropriadas e oportunidades de trabalho, mesmo diante de um arcabouço legislativo robusto voltado à sua proteção. Este artigo investiga a aplicabilidade das normas jurídicas voltadas à inclusão laboral de jovens e adultos autistas, avalia os impactos das políticas públicas nessa área e identifica os principais obstáculos enfrentados por indivíduos com TEA no acesso ao mercado de trabalho. A partir de uma análise crítica, são propostas estratégias para superar barreiras e promover a inclusão efetiva.

Palavras-chave: Autismo. Inclusão. Mercado de trabalho.

Vanessa Pereira Diniz da Nóbrega
Mestranda em Ciências Jurídicas pela Veni Creator Christian University. Graduada em Direito pelo Centro Universitário de João Pessoa- UNIPÊ (2003). Pós-Graduação latu sensu em Direito Constitucional pelo Centro Universitário de João Pessoa - UNIPÊ- (2006)

Elise de Araújo Amorim Santiago
Mestranda em Ciências Jurídicas pela Veni Creator Christian University. Graduada em Direito pelo Centro Universitário de João Pessoa – UNIPÊ (2006). Especialização em Execução de Ordens Judiciais pelo Centro Universitário Mario Pontes Jucá - UMJ (2023).

Suenya Talita de Almeida
Graduada em Bacharelado Em Direito pela Universidade Católica de Pernambuco (2007), Mestre em Direito pela Universidade Federal de Pernambuco (2009) e Doutora em Direito pela Universidade Federal de Pernambuco (2013). Atualmente é professora da Faculdade de Ciências Humanas de Olinda, e professora e coordenadora de monografia - FOCA - Faculdade de Olinda. Tem experiência na área de Direito, com ênfase e atuando principalmente com as seguintes disciplinas: teoria geral do direito, hermenêutica e argumentação. Direito do trabalho, Direito Empresarial, Processo Civil e Trabalhos de Conclusão de curso.

ABSTRACT
Individuals with Autism Spectrum Disorder (ASD) face significant barriers to accessing inclusive education, appropriate therapies, and job opportunities, despite a robust legislative framework for their protection. This article investigates the applicability of legal standards for the labor inclusion of autistic youth and adults, assesses the impact of public policies in this area, and identifies the main obstacles faced by individuals with ASD in accessing the job market. Based on a bibliographic review, strategies are proposed to overcome barriers and promote effective inclusion.

Keywords: Autism. Inclusion. job market.

INTRODUÇÃO

O Transtorno do Espectro Autista (TEA) é uma condição neurológica complexa que impacta as dimensões social, educacional e emocional dos indivíduos e se caracteriza por dificuldades na comunicação e interação social, além de comportamentos e interesses restritos e repetitivos. Pode também estar associado a alterações nas habilidades cognitivas e emocionais, assim como a comprometimentos na motricidade global do indivíduo.

Com o aumento crescente de diagnósticos, o TEA tem gerado preocupações, por parte das famílias e dos profissionais da área da saúde e educação, na busca por diagnósticos precoces e formas de inclusão social dos portadores do Transtorno.

O espectro autista, como o próprio nome já sugere, manifesta-se de diversas formas, por isso a denominação espectro, refletindo em diferentes graus de severidade em relação aos sintomas, indo dos graus mais severos (autismo de baixo funcionamento) aos menos severos (autismo de alto funcionamento).

Como um dos novos direitos, temos a proteção das pessoas portadoras de deficiência e grupos vulneráveis ou submetidos a alguma forma de discriminação, enquadrando-se aqui os indivíduos dentro do espectro, os quais , após a aprovação da Lei 12.764/2012 (lei esta que implementou a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro do Autismo) foram considerados pessoas com deficiência (Brasil, 2012).

A legislação brasileira tem evoluído bastante para assegurar direitos cada vez mais abrangentes para pessoas com TEA, focando especialmente na acessibilidade à educação, saúde e ingresso no mercado de trabalho. Apesar dos avanços legislativos, persistem lacunas significativas entre a teoria legal e a prática cotidiana, o que

frequentemente resulta em desafios para a implementação efetiva dos direitos desses indivíduos.

Esse artigo visa refletir sobre os efeitos das políticas de inclusão nas práticas de gestão e nos processos de subjetivação das pessoas com deficiência e analisar como essas políticas impactam tanto na construção de identidade e autonomia dessas pessoas quanto nas dinâmicas organizacionais que as envolvem, bem como identificar as principais barreiras enfrentadas na efetivação dos direitos dos indivíduos com TEA no tocante ao ingresso e permanência ao mercado de trabalho, e buscar soluções para conseguir inseri-los dentro do contexto laboral.

Através dessa análise, busca-se compreender como as políticas de públicas podem, de fato, promover uma inclusão que transcenda o reconhecimento formal de direitos, favorecendo uma transformação nas percepções e atitudes sociais, e, consequentemente, nas práticas de gestão, que devem incorporar as diversidades de forma mais equitativa e humana, promovendo uma vida digna e produtiva para pessoas com TEA.

O presente artigo foi desenvolvido a partir de uma pesquisa bibliográfica e documental, realizadas através da análise de artigos científicos coletados nas bases de dados da Scielo e *Google* Acadêmico. Foi utilizado o método hipotético-dedutivo, com o objetivo de formular hipóteses que respondam a lacunas no conhecimento, possibilitando a busca de soluções para os problemas apresentados.

1 PRINCIPAIS NORMAS QUE ASSEGURAM O DIREITO DE ACESSO AO MERCADO DE TRABALHO

O direito de acesso ao mercado de trabalho pelos indivíduos com autismo é assegurado pela lei, e o processo de inclusão escolar, os avanços nas terapias prescritas pelos médicos e o fornecimento de cursos de capacitação são de extrema importância para preparar o alicerce daqueles indivíduos para o ingresso no mercado laboral. (Leopoldino, 2015)

A Lei 12.764, de 27 de dezembro de 2012, conhecida por Lei Berenice Piana, garantiu aos autistas todos os direitos inerentes às pessoas com deficiência (Brasil, 2012). Por sua vez, a Lei 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão- LBI) em seu artigo 37, prevê o direito às pessoas com deficiência a inclusão no mercado de trabalho em igualdade de oportunidade com as demais pessoas, garantindo-se as regras de acessibilidade, fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e adaptação razoável no ambiente de trabalho. (Brasil, 2015)

Estima-se que cerca de 85% dos adultos com TEA estejam desempregados no

Brasil, mesmo sendo reconhecidos como pessoas com deficiência desde a promulgação da Lei 12.764/2012 (Lei Berenice Piana), que garante seus direitos à educação, saúde e trabalho.

Segundo a LBI é dever do Estado, da sociedade e da família assegurar, prioritariamente, às pessoas com deficiência a efetivação de seus direitos, incluindo o direito ao trabalho. De acordo com a referida lei, essas pessoas têm direito a exercer uma atividade laboral de sua livre escolha e aceitação, em um ambiente acessível, inclusivo e com igualdade de oportunidades em relação aos demais. Esta lei também determina que pessoas jurídicas, sejam públicas, privadas ou de qualquer outra natureza, têm a obrigação de garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos (Brasil, 2015).

A Comissão de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência da Câmara dos Deputados aprovou o Projeto de Lei nº 5499/2023, que estabelece uma política nacional voltada à proteção de indivíduos neurodivergentes. Entre os princípios que orientam a proposta, destacam-se a promoção da capacitação de profissionais qualificados para lidar com a neurodiversidade, o fortalecimento da educação inclusiva e a criação de estratégias para a efetiva inserção dessas pessoas no mercado de trabalho formal, respeitando as particularidades de cada condição. O escopo da medida contempla pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA), Transtorno de Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH), dislexia, entre outras formas de neurodivergência.

O projeto determina que, em processos seletivos como vestibulares e concursos públicos, sempre que houver previsão de cotas destinadas a pessoas com deficiência, essa política também deverá ser estendida às pessoas que apresentem laudo comprovando condição de neurodivergência.

Dessa forma, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho deve ser debatida à luz da Lei de Cotas 8.213/91, que estabelece a obrigatoriedade de contratação e promoção da inclusão dessas pessoas no ambiente laboral, instituindo o percentual de 2% a 5% das vagas para pessoas com deficiências nas empresas com 100 ou mais empregados.

2 DIFICULDADES ENFRENTADOS PELOS PORTADORES DE TEA NO MERCADO DE TRABALHO E CAMINHOS PARA SUA INSERÇÃO E PERMANÊNCIA.

A neurodiversidade reconhece que variações neurológicas, como o Transtorno do Espectro Autista (TEA), fazem parte da diversidade humana. No Brasil, apesar de avanços legais, a inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho ainda enfrenta desafios significativos.

As dificuldades enfrentadas por indivíduos com TEA no mercado de trabalho decorrem, em sua maioria, de barreiras relacionadas ao relacionamento interpessoal no ambiente profissional, à interação com colegas e às exigências impostas aos trabalhadores.

De acordo com Leopoldino (2015), as pessoas com TEA relatam três dificuldades principais no âmbito laboral: a obtenção de emprego, a permanência no trabalho e a obtenção de uma atividade compatível com sua formação e expectativas.

Entre os principais desafios enfrentados pelos autistas são: dificuldades no gerenciamento de processos seletivos; adaptação a novas rotinas e procedimentos; atendimento às demandas sociais e comunicativas do ambiente laboral; convivência com critérios sensoriais específicos; organização e planejamento de tarefas, além do enfrentamento de estigmas e atitudes negativas relacionadas ao TEA.

Esses fatores, quando combinados, geram níveis elevados de estresse, ampliando a vulnerabilidade à saúde mental, com riscos aumentados de depressão, ansiedade e episódios de irritabilidade.

A inclusão de indivíduos com TEA no mercado de trabalho é um desafio complexo e multifacetado, envolvendo barreiras sociais, estruturais e individuais. Embora existam diversos fatores que limitam as oportunidades de emprego para essas pessoas, também se vislumbram caminhos para superar esses entraves, especialmente por meio de políticas de inclusão social.

No Brasil, atualmente, tem se buscado promover a inclusão de pessoas com Transtorno do Espectro Autista no mercado de trabalho, através da adoção de políticas públicas implantadas nos últimos anos, como parte de um movimento mais amplo de promoção da diversidade e da equidade. A legislação nacional tem buscado garantir direitos e oportunidades para esse grupo, mas ainda há muitos desafios a serem superados.

Entre os principais desafios destaca-se o preconceito e a falta de informação. Muitas organizações e profissionais ainda desconhecem a capacidade das pessoas autistas. O estigma e os estereótipos, muitas vezes associados ao TEA, são vistos, erroneamente, como causas para a incapacitação dos autistas de desempenharem tarefas produtivas, limitando significativamente suas oportunidades no mercado de trabalho.

Campanhas de conscientização, oficinas e treinamentos sobre inclusão podem ser estratégias eficazes para combater esses preconceitos. Tais ações não apenas promovem maior entendimento sobre as potencialidades das pessoas com TEA, como também demonstram que elas podem ser altamente competentes em diversas

áreas, contribuindo para um ambiente de trabalho mais diverso e inclusivo.

Outro desafio significativo são os processos seletivos tradicionais que, frequentemente, incluem entrevistas presenciais, dinâmicas de grupo e testes comportamentais. Esses formatos tendem a ser excludentes para indivíduos com TEA, devido às características específicas do transtorno, como dificuldades de comunicação social e sensibilidade a ambientes desconhecidos. Processos seletivos mais objetivos, flexíveis e adaptados às necessidades desses indivíduos, como entrevistas online ou presenciais em ambientes tranquilos e com tempo adicional para responder às perguntas, poderiam facilitar o ingresso de pessoas com TEA no mercado de trabalho.

Além disso, os ambientes laborais geralmente não são específicos para atender às necessidades sensoriais específicas de pessoas autistas. Estímulos excessivos, como ruídos e iluminação intensa, podem ser desconfortáveis ou até mesmo debilitantes. As soluções incluem a oferta de locais tranquilos para trabalho, a possibilidade de uso de fones de ouvido para redução de ruídos, o trabalho remoto e horários alternativos.

Outro aspecto fundamental é a capacitação e o acompanhamento contínuo desses indivíduos. Poucos programas de treinamento são direcionados às habilidades específicas de pessoas com TEA. Investir em programas que ajudem no desenvolvimento de competências e na adaptação ao ambiente de trabalho é crucial para promover uma inclusão eficaz.

Um dos principais entraves à contratação e permanência do indivíduo com TEA nas empresas é a necessidade de um tutor ou profissional de apoio que forneça suporte no desenvolvimento de suas atividades laborativas.

Aydos (2016) enfatiza a relevância desse acompanhamento, tanto na etapa inicial quanto na forma contínua, como uma ferramenta para o desenvolvimento de habilidades sociais e para garantir o direito à inclusão e à permanência no trabalho.

Ainda segundo o autor, uma das maiores dificuldades enfrentadas está relacionada à interação com os colegas de trabalho, incluindo a comunicação para informar a conclusão de tarefas ou para solicitar novas atividades ao gestor. (Aydos, 2016)

Os gestores desempenham um papel crucial na promoção da inclusão, sendo indispensável que implementem políticas de recrutamento que valorizem a diversidade, ofereçam treinamentos adequados às equipes e cultivem um ambiente organizacional que respeite as diferenças e celebre a pluralidade. Paralelamente, a sociedade deve intensificar os esforços para conscientizar sobre o autismo, desconstruindo estigmas e preconceitos, além de incentivar práticas educacionais

genuinamente inclusivas, que assegurem oportunidades equitativas para todos.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar dessas iniciativas, a inclusão efetiva ainda esbarra em barreiras culturais e estruturais. Muitos ambientes corporativos não estão preparados para lidar com as necessidades sensoriais, cognitivas e de comunicação dos trabalhadores com TEA. Além disso, os processos seletivos tradicionais tendem a privilegiar habilidades interpessoais padronizadas, o que pode desconsiderar talentos e competências valiosas de candidatos autistas.

Infelizmente, a inclusão de pessoas autistas no mercado de trabalho é dificultada por estereótipos e falta de conhecimento sobre o TEA. Empresas muitas vezes preferem contratar outras deficiências devido à falta de compreensão sobre o autismo.

Além disso, ambientes de trabalho não adaptados às necessidades sensoriais e de comunicação dos autistas, processos seletivos inadequados e a ausência de políticas inclusivas contribuem para a exclusão desses profissionais.

Por outro lado, algumas empresas vêm adotando boas práticas, como ajustes no ambiente de trabalho, flexibilização da comunicação interna, apoio psicológico e programas de mentoria. Essas iniciativas não apenas promovem a inclusão, mas também valorizam a singularidade de cada profissional, mostrando que, com suporte adequado, pessoas com TEA podem contribuir de forma significativa em diferentes áreas e funções.

Promover políticas de inclusão no trabalho não é apenas uma questão de justiça social, mas também uma forma de enriquecer o ambiente corporativo com perspectivas diversas, sensibilidade e inovação. A construção de um mercado de trabalho mais acessível e acolhedor para pessoas com TEA é um compromisso que deve envolver governos, empresas e a sociedade como um todo.

É imprescindível construir uma cultura inclusiva e de apoio adequado, que possibilite o desenvolvimento do potencial das pessoas com TEA e se traduza efetivamente em trabalho e resultados, nesse contexto, as políticas públicas desempenham um papel crucial ao estimular e apoiar esse processo, oferecendo incentivos fiscais para as empresas contratantes.

Os empregadores, por sua vez, precisam valorizar as habilidades específicas que algumas pessoas autistas têm, como atenção aos detalhes, foco em atividades específicas e precisão em tarefas que exigem repetição. A partir do momento que for

identificada e valorizada essas habilidades em áreas como tecnologia, design, revisão de documentos, entre outras, pode ser vantajoso para as empresas.

Cada vez mais empresas têm implementado programas de inclusão voltados para autistas, e algumas ONGs e organizações especializadas ajudam com treinamentos e suporte. Empresas como SAP e Microsoft já possuem programas específicos de recrutamento de pessoas neurodivergentes, o que tem mostrado resultados positivos.

Portanto, as barreiras do preconceito e da falta de empatia devem ser rompidas, oportunizando-se o acesso das pessoas dentro do espectro no mercado laboral, promovendo-se ambientes acessíveis e acolhedores, aumentando-se o conhecimento sobre o que vem a ser o autismo e como lidar com ele e mantendo-se programas de reabilitação profissional.

REFERÊNCIAS

AYDOS, Valéria. Agência E Subjetivação Na Gestão De Pessoas Com Deficiência: A Inclusão No Mercado De Trabalho De Um Jovem Diagnosticado Com Autismo. **Horizontes Antropológicos**, Porto Alegre, ano 22, n. 46, p. 329-358, jul./dez. 2016.

AYDOS, Valéria. A (des)construção social do diagnóstico de autismo no contexto das políticas de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Anuário Antropológico,** v. 44, n.1, 2019, p. 93-116.

BASTO, Ana Teresa Oliveira da Silva; CEPELLOS, Vanessa Martines. **Autismo nas organizações:** percepções e ações para inclusão do ponto de vista de gestores. Cad. EBAPE.BR 21 (1)•Jan-Feb 2023.Disponível em https://www.scielo.br/j/cebape/a/bbX9xv9yQk7FZqJ9GqCZxVx/#ModalTutors. Acesso em 15 de nov. de 2024.

BRASIL. Lei nº 13.146. Lei Brasileira de Inclusão. **Estatuto da Pessoa com deficiência**. Brasília, julho 2015. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm . Acesso em 14 de nov.2024.

BRASIL. Lei 12.764. **Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro do Autismo – (TEA).** Brasília, DF; 2012. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011- 2014/2012/lei/l12764.htm . Acesso em 14 nov. 2024.

BRASIL. LEI 8.213 de 24/07/1991. **Lei das Cotas – Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Disponível em http:// www.planalto.gov.br. Acesso em 15 de nov. 2024

LEOPOLDINO, Claudio Bezerra. Inclusão de autistas no mercado de trabalho: uma nova questão de pesquisa. **Revista Eletrônica Gestão & Sociedade**, v.9, n.22, p. 853-868 Janeiro/Abril – 2015.

LEOPOLDINO, Claudio Bezerra; COELHO, Pedro Felipe da Costa. O processo de inclusão de autistas no mercado de trabalho. **E&G Economia e Gestão***,* Belo Horizonte, v. 17, n. 48, Set./Dez. 2017.

NASCIMENTO, Manuella Franchesca Oliveira da Costa. **Autismo, mercado de trabalho e o papel do empregador:** a necessária inclusão da pessoa com Espectro Autista. Salvador, 2017.

SILVA, Mariana Valente Teixeira da; PEREIRA, Amanda Cristina dos Santos; GOYOS, Antônio Celso de Noronha**.** A inclusão no mercado de trabalho de adultos com Transtorno do Espectro do Autismo: uma revisão bibliográfica. **Revista Educação Especial,** v. 32, 2019. Disponível em https://periodicos.ufsm.br/educacaoespecial. Acesso em 14 nov. 2024.

Publicado originalmente na Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação. São Paulo, v. 11, n. 5, maio. 2025. ISSN: 2675-3375

DESAFIOS DA INSERÇÃO DA PCD NO MERCADO DE TRABALHO: A EXIGÊNCIA LEGAL DE COTAS E A BARREIRA DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E SEUS DESAFIOS

Challenges in the inclusion of people with disabilities in the labor market: legal quota requirements and barriers to professional qualification

Alisson Renan de Souza Razini
Rita de Cassia Pessoa Nocetti

RESUMO

Este artigo tem como objetivo analisar os desafios que uma pessoa com deficiência (PCD) enfrenta no mercado de trabalho, especialmente quando se comparam as legislações à realidade da sociedade, com base nas barreiras atitudinais e de qualificação. Ainda, com fundamento na Constituição da República Federativa do Brasil e em leis específicas que promovem a inclusão da pessoa com deficiência e asseguram seus direitos. Além disso, ainda há de se ver os entraves sociais, culturais, estruturais que dificultam a vida das PCDs no ambiente laboral, destacando a persistência de preconceitos. Acresce que, pretende-se analisar a distância entre previsão normativa e realidade, apresentando depoimentos de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, com ótica a implementação da educação, capacitação profissional e efetiva inclusão. Como métodos, utilizaram-se a pesquisa bibliográfica e a análise de dados. Por fim, percebeu a importância de que a verdadeira inclusão vai além

Alisson Renan de Souza Razini
Acadêmico do Curso de Direito do Centro Universitário UNISAPIENS: E-mail: razinialisson@gmail.com

Rita de Cassia Pessoa Nocetti
Docente da disciplina de Direito do Trabalho e Ética Profissional do Centro Universitário UNISAPIENS. Orientadora do trabalho. E-mail: rita.nocetti@gruposapiens.com.br

da obrigatoriedade legal, é indispensável que sejam adotadas medidas integradas que envolvam o Estado, empresas e sociedade, visando não somente o acesso, como também a permanência das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.
Palavras-Chave: Pessoa com deficiência. Inclusão no mercado de trabalho. Lei de cotas. Qualificação profissional. Preconceitos. Acessibilidade

ABSTRACT
This article aims to analyze the challenges faced by a person with a disability (PWD) in the job market, particularly by comparing legislation with societal reality and identifying attitudinal and qualification barriers. Furthermore, it is grounded in the Constitution of the Federative Republic of Brazil and in specific laws that promote the inclusion of people with disabilities and their rights. In addition, there are social, cultural, and structural obstacles that hinder people with disabilities in the workplace, highlighting the persistence of prejudice. It also seeks to examine the gap between legal provisions and reality by presenting testimonies from people with disabilities in the labor market, focusing on the implementation of education, professional training, and effective inclusion. As a method, bibliographic research and data analysis were used. Finally, it was observed that true inclusion goes beyond legal obligation; it is essential to adopt integrated measures involving the State, companies, and society, aiming not only at access but also at the retention of people with disabilities in the labor market.

Keywords: People with disabilities. Inclusion in the labor market. Quota law. Professional qualification. Prejudice. Accessibility.

INTRODUÇÃO

De início, faz-se necessário compreender o conceito de pessoa com deficiência (PCD), bem como as diferentes formas de manifestação, de modo a possibilitar a compreensão real da situação em estudo. Segundo o artigo 2º da Lei nº 13.146/15[1] que institui a lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência pessoa com deficiência é toda aquela que possui barreiras sejam elas físicas, mentais ou qualquer outra que impeça sua participação plena na sociedade de forma igual.

As deficiências são diversas, tendo como exemplos: um cadeirante, um monocular, uma pessoa com transtorno do espectro autista, uma pessoa com

1 BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de Julho de 2015.** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/13146.htm. Acesso em: 23 mar. 2026.

deficiência auditiva etc. Cada uma possui uma peculiaridade que demanda uma forma diferente de inclusão e adaptação e, para isso, é importante que haja uma legislação que formalize o direito, embora subjetivo, pois é necessário avaliar, caso a caso, sua atuação.

É de conhecimento notório que a inclusão do grupo PCD no mercado de trabalho não ocorre de forma plena, que atitudes e estruturas ainda limitam sua participação e que a discriminação velada persiste em diversos espaços sociais.

A presente temática nasce com o intuito de criar um elo entre a efetividade da legislação de cotas, a qualificação e a necessidade de superar as dificuldades de empregabilidade, visto que são esses fatores que garantirão que as próximas gerações de trabalhadores com deficiência tenham acesso a oportunidades dignas de emprego. O discurso simplista de que basta contratar PCD para cumprir a lei não gera inclusão verdadeira, pois a imensidão dos obstáculos enfrentados não é, de fato, compreendida.

Araújo[2], graduado em direito pela USP, mestre e doutor em direito constitucional pela PUC-SP, traz em sua publicação que:

> A pessoa com deficiência, quer mental (quando possível), quer física, tem direito ao trabalho, como qualquer indivíduo. Nesse direito está compreendido o direito à própria subsistência, como forma de afirmação social e pessoal do exercício da dignidade humana. O trabalho pode assumir as mais diversas facetas. O importante é que a pessoa com deficiência participe das atividades sociais, colabore e se integre no meio social (...)

O princípio da igualdade deve ser respeitado, de modo que a pessoa com deficiência trabalhe nas mesmas condições de qualquer outro trabalhador.

Outrossim, no campo jurídico e social, a inclusão da pessoa com deficiência representa muito mais do que o cumprimento de norma, constituindo-se em dever constitucional pautado no Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. Esse princípio busca assegurar não apenas a igualdade formal, mas também a igualdade material, garantindo condições efetivas para que todos participem da vida em sociedade em igualdade de oportunidades.

Logo, o objetivo é analisar como a exigência legal de cotas e a efetivação

2 ARAUJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional das pessoas com deficiência.** Brasília: Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 2011, 4ª Edição. Disponível em: https://share.google/RHWtFi79Q7wdAebzC. Acesso em 09 abr. 2026.

dos fundamentos constitucionais podem contribuir para que a contratação da PCD não seja apenas uma obrigação numérica, mas uma prática real de inclusão, ampliando o discurso, deixando de ser um simples' contrata-se para preencher cotas' e passando a ser 'a inclusão fortalece a diversidade e o desenvolvimento social'.

Para isso, no primeiro tópico, será estudado o papel do trabalho na promoção da cidadania e da autonomia da pessoa com deficiência, analisando-se a relevância da atividade laboral sob as perspectivas sociais, constitucionais e internacionais.

No segundo tópico, será realizada a análise dos fundamentos constitucionais e legais da inclusão de PCD no mercado de trabalho, destacando a legislação brasileira e os instrumentos normativos internacionais que fundamentam o direito à igualdade e à não discriminação.

Por fim, no terceiro tópico, estudaremos os desafios da inclusão por meio do sistema de cotas, verificando a distância entre a previsão legal e a realidade social, bem como a necessidade de políticas públicas mais eficazes e de conscientização empresarial para a construção de uma inclusão sustentável.

A metodologia adotada no presente artigo foi explicativa, na qual se buscou identificar e interpretar fatores que influenciam a efetividade da inclusão, com especial atenção à qualificação profissional e às barreiras culturais. Para atingir esse objetivo, utilizaram-se a pesquisa bibliográfica e a pesquisa qualitativa.

1 O PAPEL DO TRABALHO NA PROMOÇÃO DA CIDADANIA E DA AUTONOMIA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

De acordo com um artigo publicado por Peixoto[3], o trabalho é "um instrumento que dignifica a pessoa e lhe dá condição de vida digna. Constitui uma das formas de sustentação econômica dos cidadãos. Estando sem trabalho, eles ficam fragilizados, inclusive psicologicamente, e até perdem o rumo."

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 – CRFB/88[4] – traz, em seu corpo, artigos que tratam de pessoas com deficiência, o que, de pronto, evidencia a importância deste assunto para o mundo, ainda tão atual.

Ainda, o artigo 1º afirma que um dos fundamentos da República é a dignidade da pessoa humana, se o trabalho dignifica o homem, é fundamental que este esteja incluso na sociedade como todo e qualquer cidadão, sendo considerado trabalhador.

3 PEIXOTO, Dom Paulo Mendes. **Importância do Trabalho.** Conferência Nacional dos Bispos no Brasil, 02 out. 2017. Disponível em: https://www.cnbb.org.br/importancia-do-trabalho/. Acesso em 09 abr. 2026.

4 BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 23 mar. 2026.

Ademais, nas palavras de Sarlet[5], jurista, a dignidade humana é:

> A qualidade intrínseca e distintiva reconhecida a cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, nesse sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

Nesse sentido, a promoção da participação ativa nos destinos da vida, bem como comunhão é direito de todos, é fundamento que rege a República, fazer diferente disso, ou o Estado se omitir a sua competência é agir em desacordo com a CRFB/88[6], ademais, quando age de forma desarmônica fere os direitos e garantias fundamentais, pôr no caput do artigo 5º.

Ainda, o artigo 6º da CRFB/88[7] traz que o trabalho é um direito social do cidadão, que é garantia fundamental prevista na Carta Magna, com o objetivo de mitigar vulnerabilidades sociais.

O ministro de Estado dos Direitos Humanos e da Cidadania, Luiz Marinho, no ano de 2023, assinou um documento cujo tema "A entrada de pessoas com deficiência no mercado de trabalho Reflexões e proposições baseadas em evidências"[8], onde trazia a informação de que 7 em cada 10 pessoas com deficiência estão fora do mercado de trabalho, e uma das alegações apresentadas como causa é a dificuldade de achar vaga qualificada, ou até mesmo que as empresas alegam que não contratam pessoas com deficiência porque não são capacitadas, dentre outras causas, e como consequência pode-se dizer a falta de autonomia e dependência da família, falta ou redução da

5 SARLET, Ingo Wolfgang. As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível. **Revista Brasileira de Direito Constitucional** - RBDC, 09 jan. 2007. Disponível em: https://scispace.com/pdf/as-dimensoes-da-dignidade-da-pessoa-humana-construindo-uma-gxjhdqvkd9.pdf. Acesso em: 22 abr. 2026.

6 BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 23 mar. 2026.

7 BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 23 mar. 2026.

8 BRASIL. Ministério da Economia. **A entrada de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: reflexões e proposições baseadas em evidências**, 27 nov. 2023. Disponível em: https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/materias-desempenho-desenvolvimento-de-pessoas/copy3_of_AentradadepessoascomdeficincianomercadodetrabalhoReflexeseproposiesbaseadas emevidncias.pdf. Acesso em: 09 abr. 2026

cidadania.

Constata-se, assim, que a inclusão da Pessoa com Deficiência não se limita a um tema de relevância social, mas também configura um dever legal, o que torna imprescindível a ampliação contínua de sua participação no mercado de trabalho.

Conforme o Decreto nº 6.949/09,[9] que promulga a Convenção da Organização das Nações Unidas (ONU), no preâmbulo, alínea "e", barreiras físicas e comportamentais que limitam a integração tornam ainda mais evidente a condição de deficiência da pessoa, seja ela física, mental, sensorial, múltipla ou vinculada à vulnerabilidade etária.

Além disso, no artigo 2, do Decreto nº 6.949/09[10], afirma que:

> Discriminação por motivo de deficiência significa qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, com o propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro. Abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável;

Não somente, é necessário incentivar a solidariedade e o respeito ao próximo, estimulando uma postura crítica diante das desigualdades existentes. Dessa forma, o indivíduo passa a compreender seu papel social e sua responsabilidade na promoção da inclusão, sem se limitar a reproduzir preconceitos estruturais que dificultam o acesso das PCDs ao emprego.

Cláudio Brandão, ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST)[11], afirma que "Quando falamos sobre a inclusão das pessoas com deficiência, falamos de igualdade de oportunidades. Essa igualdade somente é vivenciada quando reconhecemos o direito à diferença", logo, a efetivação dessa igualdade exige não apenas o cumprimento da legislação vigente, mas também investimentos em qualificação profissional e acessibilidade, a fim de garantir a inserção digna das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

A sociedade encontra-se em um contexto de constante transformação, no

9 BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009.** Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso: 09 abr. 2026.

10 BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009.** Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso: 09 abr. 2026.

11 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **TST e CSJT incentivam a inclusão e contratação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** Disponível em: https://www.tst.jus.br/-/tst-incentiva-inclus%C3%A3o-e-contrata%C3%A7%C3%A3o-de-pessoas-com-defici%C3%AAncia-no-mercado-de-trabalho Acesso em: 22 abr. 2026.

qual é fundamental promover a inclusão e garantir a igualdade de oportunidades, especialmente no que se refere à inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Nesse cenário, torna-se essencial preparar os indivíduos para conviver com a diversidade, respeitando as diferenças e contribuindo para a construção de um ambiente mais justo e acessível.

Não obstante, estar inserido no mercado de trabalho confere reconhecimento social, fazendo o cidadão se tornar útil, consequentemente, pode-se fazer uma relação com a dignidade da pessoa humana, que é princípio norteador da Constituição, estando fundamentado no artigo 1º, III, da Carta Magna, sustentando ainda mais a obrigação do Estado na manutenção desta.

Sen[12], professor de economia e filosofia na Universidade Harvard, com Prêmio Nobel e Medalha Nacional de Humanidade, em seu livro conhecido como "Development as Freedom - Desenvolvimento como liberdade" diz, na página 38 (do pdf), que:

> But unemployment is not merely a deficiency of income that can be made up through transfers by the state (at heavy fiscal cost that can itself be a very serious burden); it is also a source of far-reaching debilitating effects on individual freedom, initiative, and skills. Among its manifold effects, unemployment contributes to the "social exclusion of some groups, and it leads to losses of self-reliance, self-confidence, and psychological and physical health.
>
> O desemprego não é um mero problema que pode ser ignorado pelo Estado (tem um custo fiscal sério); também demonstra a falta de liberdade individual de cada um, iniciativas e capacitação. Desemprego contribui para a exclusão social, desenvolvendo em alguns grupos a perda de confiança, resiliência, degradação psicológica e saúde física (tradução nossa).

Posto isto, observa-se que a falta de inserção no mercado de trabalho não diz apenas respeito à falta de renda; trata-se de uma exclusão social. A pessoa não se sente útil, capaz de produzir e de ser alguém que agregue à sociedade. Logo, é de extrema importância o pertencimento a um grupo social de trabalho.

Dessa forma, a diferença salarial, a ausência de vagas no mercado de trabalho, o menosprezo pela condição física ou intelectual da pessoa com deficiência, entre vários outros exemplos que certamente ocorrem com elas, configuram discriminação e, além disso, crime.

12 SEN, Amartya. **Development as freedom**. Disponível em: https://kuangaliablog.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/07/amartya_kumar_sen_development_as_freedombookfi.pdf. Acesso em 24 abr. 2026.

2 A CONSTRUÇÃO JURÍDICA DA INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO

Antes de tudo, insta salientar que o trabalho é direito de todas as pessoas, previsto na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 – CRFB/88[13]. E, ainda, no artigo 7º, XXXI, a CRFB/88[14] afirma que é proibida a discriminação em salários ou formas de admissão do trabalhador com deficiência; ainda, o artigo 8º da Lei 13.146/2015, sendo, portanto, dever do Estado instaurar a obrigatoriedade, fiscalização e auxílio na efetivação desses direitos.

A saber, no artigo 7º, inciso XXXI, da CRFB/88[15], bem como no artigo 611-B, inciso XXII, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)[16], está prevista a proibição de qualquer discriminação no tocante ao salário e aos critérios de admissão da pessoa com deficiência. Ainda, o artigo 24, XIV, da CRFB/88 atribui à União, aos Estados e ao Distrito Federal a competência para legislar concorrentemente sobre a proteção e a integração social das pessoas com deficiência. A integração social não diz respeito apenas ao acesso a cinemas, parques, desporto ou educação; diz respeito a estar em um ambiente de trabalho, a interagir com outros cidadãos e a sentir-se útil.

Não apenas o artigo 37 da Constituição, no inciso VIII, estabelece que a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência e definirá os critérios de sua admissão, mas é nesse ponto, bem como no salarial, que as pessoas com deficiência se encontram.

De acordo com o artigo 93 da Lei 8.213/91[17], que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, as empresas com 100 ou mais empregados são obrigadas a preencher de 2% a 5% de seus cargos com pessoas com deficiência (PCDs), garantindo-lhes o direito à inserção no mercado de trabalho por meio de políticas de cotas.

À luz desta Lei, apesar de que representa importante instrumento de inclusão, sua eficácia é limitada, uma vez que muitas empresas cumprem a exigência apenas

13 BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 23 mar. 2026.

14 BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 23 mar. 2026

15 BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 23 mar. 2026

16 BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso 25 mar. 2026.

17 BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em 25 mar. 2026.

formalmente, sem promover condições adequadas à acessibilidade e desenvolvimento profissional, o que compromete a permanência e ascensão das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho.

Gugel[18], membra do Ministério Público do Trabalho (MPT), doutora, em seu livro Pessoas com deficiência e o direito ao trabalho: reserva de cargos em empresas, emprego apoiado, defende que "Implementar somente a reserva de cargos para trabalhadores com deficiência em empresas com cem ou mais empregados não trará a devida eficácia do comando constitucional do direito à igualdade."

Entretanto, embora a exigência represente um avanço para a inclusão, ainda persistem desafios significativos à sua efetiva concretização. Dentre eles, destaca-se a barreira da qualificação profissional, uma vez que muitas pessoas com deficiência não tiveram acesso a uma formação adequada, o que dificulta a sua inserção e permanência no emprego.

Dessa forma, evidencia-se que, para além do cumprimento da lei, é imprescindível que o Estado e a sociedade invistam em educação inclusiva e capacitação profissional, a fim de garantir não apenas o acesso, mas também a permanência e o desenvolvimento desses indivíduos no mercado de trabalho.

Temas como inclusão social, acessibilidade e qualificação profissional têm sido amplamente discutidos no Brasil, sobretudo por órgãos como o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Tribunal Superior do Trabalho (TST), que apontam desigualdades na oportunidade no mercado de trabalho. Nesse contexto, políticas públicas e legislações específicas buscam reduzir essas barreiras, promovendo não apenas o acesso, mas também a permanência das PCD no ambiente profissional.

Faz-se um questionamento. Se todos são iguais perante a lei, como menciona o caput do artigo 5º, por que ainda persistem distinções no acesso ao mercado de trabalho entre pessoas com e sem deficiência? Por que existe distinção? Pelo fato de a sociedade não estar preparada para tal inclusão e, de fato, para torná-la igual, o que confirma que a igualdade formal não é suficiente, sendo necessária a igualdade material.

Piovesan[19], jurista e advogada, em seu livro chamado "Direitos humanos: desafios e perspectivas contemporâneas", traz que sobre os direitos que se diz na

18 GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência e o direito ao trabalho: reserva de vagas em empresas, emprego apoiado.** Florianópolis/SC. Editora Obra Jurídica, 2007. Disponível em: https://share.google/Xj0y1FTjcNtEiRVMi. Acesso em 01 abr. 2026.

19 PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos:** desafios e perspectivas contemporâneas. Brasília, Rev. TST, vol. 75, nº 1, jan./mar. 2009. Disponível em: https://share.google/iJKxbfQ4BOtKKygna. Acesso em 1 abr. 2026

Declaração Universal dos Direitos Humanos: o trabalho é muito importante para o ser; vejamos:

> A Declaração afirma a indivisibilidade dos direitos humanos. Nos seus 30 artigos, parte deles traduz direitos civis e políticos, parte deles traduz direitos econômicos, sociais e culturais. E como a declaração impacta a linguagem dos direitos humanos? (...) Os direitos econômicos, sociais e culturais estão em paridade quanto à importância. Tão importante quanto a liberdade de expressão é o acesso à saúde, à educação e ao trabalho. Tão grave quanto morrer sob tortura é morrer de fome. (...)

O artigo 34 da Lei 13.146/15[20] e o artigo 27 do Decreto 6.949/2009[21] afirmam que a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho e é livre para escolher e aceitar o trabalho que a atende, em igualdade de oportunidades e de remuneração, abrangendo tanto o serviço público quanto o privado (art. 34, § 1º).

No parágrafo 5º, é garantida aos trabalhadores a acessibilidade a cursos de formação e capacitação, o que possibilita a sustentação do artigo 35 da mesma lei. Apesar de esse artigo afirmar que a finalidade das políticas públicas é promover e garantir a permanência de PCD no mercado de trabalho, sabe-se que, na prática, não é bem assim, pois o sistema público e a sociedade não estão preparados para a aplicação dessas leis nem para a inserção e a permanência das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho.

Sob essa perspectiva, a mesma Lei mencionada acima, no artigo 36, estabelece que o poder público tem o dever de implementar serviços e programas de habilitação e reabilitação profissional, com o objetivo de garantir que pessoas com deficiência tenham condições de ingresso, permanência e desenvolvimento no mercado de trabalho.

Segundo Gugel[22], no seu livro Pessoas com Deficiência e o Direito ao Trabalho, já mencionado, completo, na página 17, em sua citação, afirma que:

> Esforços especiais precisam ser feitos para promover o acesso de pessoas com deficiência ao emprego, preferencialmente no mercado de

20 BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/13146.htm. Acesso em: 23 mar. 2026.

21 BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009.** Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso: 09 abr. 2026.

22 GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência e o direito ao trabalho:** reserva de vagas em empresas, emprego apoiado. Florianópolis/SC. Obra Jurídica, 2007. Disponível em: https://share.google/Xj0y1FTjcNtEiRVMi. Acesso em 01 abr. 2026

> trabalho competitivo. Esta é uma das formas importantes de combater a exclusão social de pessoas com deficiência e de promover sua dignidade e vida independente. Isto requer uma mobilização ativa não apenas de defensores da inclusão social, mas também das autoridades públicas, que precisam continuar a fortalecer as medidas já em vigor.

Portanto, o Estado tem o dever de cobrar a aplicação e de ofertar possibilidades para a aplicabilidade das legislações, fazer o direito de fato se tornar um direito, sair do papel, se tornar concreto, trazer qualidade e possibilidade de vida à essas pessoas, corroborando para o entendimento de que é uma ação em conjunto, trabalho que exige atuação do Estado, empresas, órgãos públicos, sociedade, por meio de ampliação e qualificação profissional, fiscalização do cumprimento legal e promoção de ambiente acessível e inclusivo.

3 ENTRE A LEI E A REALIDADE: DESAFIOS DA INCLUSÃO

O artigo 93 da Lei nº 8.213/91[23] estabelece que as empresas com 100 ou mais empregados devem preencher de 2% a 5% de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência. Dessa forma, compreende-se que há uma obrigatoriedade proporcional ao número de empregados, o que constitui um relevante mecanismo de promoção da inclusão no mercado de trabalho.

Ademais, a Lei nº 13.146/15[24], em seu artigo 34, assegura à pessoa com deficiência o direito ao trabalho acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidade. No entanto, verifica-se que tais garantias, embora previstas em lei, ainda não se concretizam plenamente na prática, o que evidencia barreiras estruturais e sociais.

O decreto nº 3.298/99[25] no artigo 2º afirma que é responsabilidade dos órgãos e entidades do Poder Público assegurar o pleno exercício ao trabalho, portanto, há de se cobrar a aplicabilidade das normas infraconstitucionais.

Ainda que o ordenamento jurídico, não só brasileiro, mas também mundial, apresente avanços no que diz respeito à inclusão das pessoas com deficiência no

23 BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em 25 mar 2026

24 BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/13146.htm. Acesso em: 23 mar. 2026.

25 BRASIL. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em 4 abr. 2026.

mercado de trabalho, especialmente por meio de cotas, na prática, não garante uma inclusão efetiva. Isso porque a simples existência de uma norma não assegura plena aplicabilidade.

Pessoas com deficiência demonstram insatisfação com o mercado de trabalho, como se observa em reportagem publicada no G1[26]. Tem-se como exemplo, o depoimento de André Luiz Azevedo de Jesus, eletricista: "Me sinto frustrado, me sinto excluído. Porque eu posso trabalhar. Não é porque eu estou em uma cadeira de rodas que eu sou diferente de alguém. Então, eu só quero uma oportunidade de mostrar que posso." Ainda, Luana Rolim, fisioterapeuta e vereadora: "Tive, sim, preconceito nas ruas e, na faculdade, alguns dos meus colegas me excluíam dos trabalhos."[27]

Igualmente, matéria do UOL[28] apresenta dados de que 60% dos profissionais de recursos humanos reconhecem a existência de preconceito contra pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, seja por parte de colegas, gestores ou até mesmo de clientes. Esse cenário demonstra que, apesar dos avanços nas leis, ainda persistem barreiras atitudinais que comprometem a efetiva inclusão, revelando que o desafio não se limita ao acesso, mas sim à manutenção de um ambiente verdadeiramente inclusivo. Na mesma matéria, há depoimento de Simone Monteiro da Cunha, assistente de biblioteca e monocular, no qual ela afirma que seu chefe distribuía atividades a todos os outros funcionários, menos a ela, que se sentava próxima a ele, sentindo-se constrangida, a ponto de ter de pedir demissão.

Na redação publicada em 2009 pelo "RackBrasil"[29], vê-se mais um exemplo de barreira atitudinal, como é o caso do então Desembargador Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, deficiente visual, que afirmou ter ficado entre os 10 primeiros colocados no concurso de magistratura de São Paulo, em 1989, porém, não foi nomeado sob o argumento de que "juiz cego não pode trabalhar".

Tal situação evidencia que, mesmo diante de uma qualificação, pessoas com deficiência ainda são excluídas por preconceitos sociais, o que reforça as barreiras

26 NACIONAL, Jornal. Pessoas com deficiência têm maior dificuldade de inserção no mercado de trabalho e acesso à educação, aponta o IBGE. **G1,** 2023. Disponível em: https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2023/07/07/pessoas-com-deficiencia-tem-maior-dificuldade-de-insercao-no-mercado-de-trabalho-e-acesso-a-educacao-aponta-ibge.ghtml. Acesso em: 11 abr. 2026.

27 SEMEARHIS. **Os desafios de uma pessoa com deficiência no mercado de trabalho.** 20 de julho de 2021. Disponível em: https://semearhis.com.br/artigo/o-preconceito-no-mercado-de-trabalho. Acesso em: 11 abr. 2026.

28 SANTOS, Beatriz; RÓS, Letícia. **Mulheres com deficiência contam: fui contratada, mas a empresa me desprezou.** Universa UOL, 21 de agosto de 2018. Disponível em: https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2018/08/21/mulheres-com-deficiencia-contam-que-sao-desconsideradas-pelos-empregadores.htm. Acesso em 11 abr. 2026.

29 RANKBRASIL. **Primeiro cego a ocupar cargo na magistratura nacional.** 27 de setembro de 2009. Disponível em: https://www.rankbrasil.com.br/Recordes/Materias/048-/Primeiro_Cego_A_Ocupar_Cargo_Na_Magistratura_Nacional#gsc.tab=0. Acesso em 14 abr 2026

atitudinais mencionadas.

Há ainda declarações de outras profissionais que passaram por constrangimentos e se encontram desempregadas, como é o caso de Kelly Tavares Dias, deficiente auditiva. Ou ainda Marília Rebelo, que afirma: “Comecei a trabalhar em 2006, na área de RH, em uma empresa que não estava preparada para contratar PCDs, apenas estava sendo pressionada pela lei. (...)”

Reconhece-se, portanto, que a inclusão, quando realizada apenas para atender a exigências legais, torna-se meramente aparente, não sendo capaz de promover a verdadeira igualdade de oportunidade que se fundamenta na legislação. Isso porque inserir não significa incluir.

De acordo com o aulete digital, inserir[30] significa “colocar dentro, introduzir, etc.”; já incluir[31] significa “passar a pertencer a um grupo, tornar parte de uma classe de pessoas, abranger, etc”. Logo, a inclusão pressupõe não apenas o acesso ao emprego, mas a permanência, o crescimento profissional e reconhecimento dentro do ambiente laboral.

Rememorando a Lei 13.146[32], agora, no artigo 36, estabelece-se que o poder público deve implementar serviços e programas com o objetivo de possibilitar a entrada, a permanência e o retorno da PCD ao mercado de trabalho. Entretanto, observa-se que, embora previstas, não são efetivadas de forma ampla e contínua, o que compromete a qualificação.

Nesse contexto, evidencia-se uma falha na atuação estatal, uma vez que, embora haja legislação, não há implementação adequada e contínua. Dessa forma, o Estado deixa de cumprir seu papel constitucional pleno, limitando-se à mera observância da legalidade.

A ausência de qualificação adequada, por sua vez, revela-se um dos principais entraves à inclusão efetiva. Isso porque, sem acesso a uma formação educacional de qualidade, as pessoas com deficiência enfrentam maiores dificuldades para competir em condições de igualdade no mercado de trabalho. Nesse contexto, a desigualdade não se limita ao momento da contratação, mas se estende ao longo de toda a trajetória profissional.

30 DICIO. **Inserir**. Disponível em: https://www.dicio.com.br/inserir/. Acesso em 04 abr. 2026.

31 DICIO. **Incluir**. Disponível em: https://www.dicio.com.br/incluir/. Acesso em 04 abr. 2026.

32 BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/13146.htm. Acesso em: 23 mar. 2026.

Ricardo Fonseca[33], em uma audiência pública no TRT, afirmou: "Temos que trabalhar, firmemente, pela escola inclusiva", evidenciando o fato de que uma escola inclusiva, propõe uma qualificação, formação educacional.

Segundo dados do IBGE[34], no Brasil, 63,1% das pessoas de 25 anos ou mais que possuem deficiência não completaram o ensino fundamental, enquanto pessoas sem deficiência têm o percentual de 32,4%; além disso, 7,4% das pessoas com deficiência possuem ensino superior, já sem deficiência, são 19,5%.

Tais dados evidenciam a desigualdade no acesso à educação, o que impacta na qualificação profissional. Nesse contexto, verifica-se que a dificuldade na inclusão no mercado de trabalho não se inicia na contratação, ela vem de problemas anteriores: educação, o que comprova a necessidade de que a política pública integrada atue desde a base educacional e profissional.

Outro ponto relevante diz respeito à sociedade, na qual há estigmas e preconceitos, e em que a pessoa com deficiência é vista como incapaz e limitada, o que influencia sua contratação. Verifica-se, portanto, que o problema não está apenas na aplicabilidade da legislação, mas também em aspectos culturais e sociais.

Por fim, assim como em outras áreas em que a mudança não depende de normas, no presente debate não é diferente. Há a necessidade de uma mudança de mente da sociedade na inclusão, de empresas, de órgãos públicos e de políticas públicas voltadas a ampliar o direito dessas pessoas, bem como a educação de todos em escolas de que uma pessoa com deficiência possui os mesmos direitos de quem não possui, inclusive para a própria pessoa com deficiência, pois, em alguns momentos, há preconceito dela com ela mesma.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A finalidade deste artigo foi realizar um estudo para analisar os desafios da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, especialmente quanto à exigência legal de cotas e às barreiras enfrentadas por essas pessoas. Paralelamente à análise da legislação vigente, foi possível examinar se tais normas têm sido aplicadas na

33 CINTRA, Flávia. **Alfabetizado pela mãe, o primeiro desembargador cego do Brasil defende educação inclusiva em escola regular como modelo inflexível.** IParadigma, 12 de novembro de 2021. Disponível em: https://iparadigma.org.br/primeiro-desembargador-cego-do-brasil-defende-educacao-inclusiva/. Acesso em 04 abr. 2026.

34 Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo 2022: Brasil tem 14,4 milhões de pessoas com deficiência.** 23 de maio de 2025. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/43463-censo-2022-brasil-tem-14-4-milhoes-de-pessoas-com-deficiencia. Acesso em: 25 abr. 2026.

prática; todavia, existem limites e preconceitos que dificultam sua efetiva aplicação.

Embora parte da sociedade ainda considere que não faz diferença para a pessoa estar ou não inserida no mercado de trabalho, depoimentos e artigos defendem o contrário, evidenciando que a ausência dessa inserção o afasta da vida social, com sentimento de inutilidade social, acreditando que há uma desvalorização social, ainda, a sensação de subutilização de suas capacidades em determinada área da sua vida.

Entende-se, por óbvio, que o trabalho é instrumento essencial para a dignidade da pessoa humana, sendo, portanto, imprescindível garantir condições reais de acesso e permanência dessas pessoas no mercado de trabalho.

O estudo serviu principalmente para compreender e apresentar a necessidade de mecanismos de aplicação legislativa efetiva. Pois o problema não está apenas na ausência de normas, e sim na sua efetiva aplicação, na eficácia e na persistência das barreiras atitudinais.

Constatou-se que a política de cotas, prevista no artigo 93 da Lei nº 8.213/91[35], representa um grande avanço, contudo, quando aplicada, se torna meramente formal, não sendo suficiente para efetiva inclusão, limitando-se ao "plano" teórico.

A palavra "inclusão" tem o intuito de demonstrar que não se trata apenas de garantir o ingresso, mas também de assegurar a permanência, o desenvolvimento e o reconhecimento. Isso implica a necessidade de um ambiente acessível, bem como de oportunidades de crescimento igualitárias, sem discriminação ou preconceito.

Não significa que a legislação seja desnecessária, ao contrário, reconhece-se sua necessidade como meio formal de garantia de direitos. Contudo, sua efetividade real depende de ação conjunta do Estado, empresas, sociedade e políticas públicas.

As legislações apresentadas estabelecem diretrizes claras para o direito do trabalho e suas condições. Todavia, conforme demonstrado ao longo do artigo, tais previsões ainda enfrentam dificuldades na aplicação prática.

Diante do exposto, é que se debate um maior cumprimento da legislação vigente, não apenas formal, como também o fortalecimento das políticas, que se ampliem medidas de promoção e qualificação profissional, ensinando em escolas e empresas sobre conscientização social, a fim de garantir uma inclusão verdadeira, reforçando a atuação concreta do Estado, e demais, pois sem uma transformação estrutural, não há que se falar em mudança de preconceito, e com isso, há a perpetuação das desigualdades.

35 BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em 25 mar 2026

REFERÊNCIAS

ARAUJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional das pessoas com deficiência**. Brasília: Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 2011, 4ª ed. Disponível em: https://share.google/RHWtFi79Q7wdAebzC. Acesso em 09 abr. 2026.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 13 ago. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999.** Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Com Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em 4 abr. 2026.

BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009.** Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 09 abr. 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 25 mar. 2026.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em 25 mar. 2026.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 23 mar. 2026.

BRASIL. Ministério da Economia. **A entrada de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: reflexões e proposições baseadas em evidências**, 27 nov. 2023. Disponível em: https://www.gov.br/servidor/pt-br/acesso-

a-informacao/gestao-de-pessoas/desempenho-e-desenvolvimento-de-pessoas/materias-desempenho-desenvolvimento-de-pessoas/copy3_of_AentradadepessoascomdeficincianomercadodetrabalhoReflexeseprop osiesbaseadasemevidncias.pdf. Acesso em: 09 abr. 2026.

CINTRA, Flávia. **Alfabetizado pela mãe, o primeiro desembargador cego do Brasil defende a educação inclusiva em escola regular como um modelo inflexível.** IParadigma, 12 de novembro de 2021. Disponível em: https://iparadigma.org.br/primeiro-desembargador-cego-do-brasil-defende-educacao-inclusiva/. Acesso em 04 abr. 2026.

DICIO. **Incluir**. Disponível em: https://www.dicio.com.br/incluir/. Acesso em 04 abr. 2026. DICIO. **Inserir**. Disponível em: https://www.dicio.com.br/inserir/. Acesso em 04 abr. 2026.

GUGEL, Maria Aparecida. **Pessoas com deficiência e o direito ao trabalho:** reserva de vagas em empresas, emprego apoiado. Florianópolis/SC. Editora Obra Jurídica, 2007. Disponível em: https://share.google/Xj0y1FTjcNtEiRVMi. Acesso em 01 abr. 2026.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo 2022: Brasil tem 14,4 milhões de pessoas com deficiência.** 23 de maio de 2025. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/43463-censo-2022-brasil-tem-14-4-milhoes-de-pessoas-com-deficiencia. Acesso em: 25 abr. 2026.

NACIONAL, Jornal. Pessoas com deficiência têm maior dificuldade de inserção no mercado de trabalho e acesso à educação, aponta o IBGE. **G1**, 2023. Disponível em: https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2023/07/07/pessoas-com-deficiencia-tem-maior-dificuldade-de-insercao-no-mercado-de-trabalho-e-acesso-a-educacao-aponta-ibge.ghtml. Acesso em: 11 abr. 2026.

PEIXOTO, Dom Paulo Mendes. **Importância do trabalho.** Conferência Nacional dos Bispos no Brasil,02 out. 2017. Disponível em: https://www.cnbb.org.br/importancia-do-trabalho/. Acesso em 09 abr. 2026.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos: desafios e perspectivas contemporâneas.** Brasília, Rev. TST, vol. 75, nº 1, jan./mar. 2009. Disponível em: https://share.google/iJKxbfQ4BOtKKygna. Acesso em 1 abr. 2026.

RANKBRASIL. **Primeiro cego a ocupar um cargo na magistratura nacional.** 27 de setembro de 2009. Disponível em: https://www.rankbrasil.com.br/Recordes/Materias/048-/Primeiro_Cego_A_Ocupar_Cargo_Na_Magistratura_Nacional#gsc.tab=0. Acesso em 14 abr. 2026.

SANTOS, Beatriz; RÓS, Letícia. Mulheres com deficiência contam: fui contratada, mas a empresa me desprezou. **Universa UOL,** 21 de agosto de 2018. Disponível em: https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2018/08/21/mulheres-com-deficiencia-contam-que-sao-desconsideradas-pelos-empregadores.htm. Acesso em: 11 abr. 2026.

SARLET, Ingo Wolfgang. **As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível.** Revista Brasileira de Direito Constitucional - RBDC, 09 jan. 2007. Disponível em: https://scispace.com/pdf/as-dimensoes-da-dignidade-da-pessoa-humana-construindo-uma-gxjhdqvkd9.pdf. Acesso em: 22 abr. 2026.

SEMEARHIS. **Os desafios de uma pessoa com deficiência no mercado de trabalho.** 20 de julho de 2021. Disponível em: https://semearhis.com.br/artigo/o-preconceito-no-mercado-de-trabalho. Acesso em: 11 abr. 2026.

SEN, Amartya. **Development as freedom.** Disponível em: https://kuangaliablog.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/07/amartya_kumar_sen_development_as_freedombookfi.pdf. Acesso em 24 abr. 2026.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **TST e CSJT incentivam a inclusão e a contratação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** Disponível em: https://www.tst.jus.br/-/tst-incentiva-inclus%C3%A3o-e-contrata%C3%A7%C3%A3o-de-pessoas-com-defici%C3%AAncia-no-mercado-de-trabalho. Acesso em: 22 abr. 2026.

Publicado originalmente na RCMOS – Revista Científica Multidisciplinar O Saber. ISSN: 2675-9128. São Paulo-SP, Ano VII, v.1 2026

QUANTO CUSTA INCLUIR, DEMITIR E FINGIR: COTA DE PAPEL, ADAPTAÇÃO RAZOÁVEL E PAYOFFS DA EMPRESA SOB INCERTEZA EPISTÊMICA?

The costs of inclusion, dismissal, and pretense: paper quotas, reasonable accommodation, and corporate payoffs under epistemic uncertainty?

Juliano Colman
Daniel Colman

RESUMO

A política pública de inclusão pelo trabalho depende de uma pergunta que a empresa faz, em silêncio, a cada vaga: quanto custa demitir uma pessoa com deficiência, quanto custa adaptar o posto e quanto custa fingir a cota? O artigo organiza o caso em um hipercubo jurimétrico de seis eixos, trata a prova sob incerteza epistêmica, percorre a linha do tempo dos marcos legais, ordena os custos legais da empresa (multa administrativa, tutela coletiva, discriminação, dispensa, perda de contratos e adaptação) e os modela como um jogo entre empresa e trabalhador, em que a "cota de papel" é racional enquanto a probabilidade de responsabilização, multiplicada pela perda, for menor que o custo líquido de incluir. Como a perda é fixada em lei, a alavanca é a probabilidade, e ela depende de quem fiscaliza e julga: o Ministério Público do Trabalho, a auditoria-fiscal e a Justiça do Trabalho. Conclui-se que a efetividade da política pública é um problema de incentivos, e que a Justiça do Trabalho, ao valorar o registro da diligência real e não só o percentual, desloca o equilíbrio da cota de papel

Juliano Colman
Oficial de Justiça Avaliador Federal da Vara do Trabalho de Jaguariaíva-PR. Graduado em Direito pela Universidade Estadual de Ponta Grossa, Mestre em Ciências Sociais Aplicadas pela mesma instituição.

Daniel Colman
Médico. Graduado pela Universidade Federal do Paraná. Mestre e Doutor em Clínica Cirúrgica pela UFPR. Especialista em Anestesiologia. Especialista em Medicina Legal e Perícia Médica. Médico-legista e consultor médico-legal (assistente técnico).

para a adaptação.
Palavras-chave: trabalho acessível; Lei de Cotas; cota de papel; adaptação razoável; hipercubo jurimétrico; incerteza epistêmica; teoria dos jogos; Ministério Público do Trabalho

ABSTRACT

Public policy on inclusion through work depends on a question each firm asks silently for every vacancy: what does it cost to dismiss a worker with a disability, to accommodate the workplace, and to fake the quota? The article organizes the case in a six-axis jurimetric hypercube, treats proof under epistemic uncertainty, traces the timeline of legal milestones, orders the firm's legal costs (administrative fine, collective action, discrimination, dismissal, loss of public contracts and accommodation) and models them as a game between firm and worker, in which the "paper quota" is rational as long as the probability of liability times the loss is lower than the net cost of inclusion. Since the loss is fixed by statute, the lever is the probability, which depends on those who inspect and adjudicate: the Public Labor Prosecutor's Office, labor inspectors and the Labor Courts. It concludes that the effectiveness of the policy is an incentive problem, and that the Labor Courts, by valuing the record of real diligence and not only the percentage, move the equilibrium from the paper quota to accommodation.

Keywords: accessible work; disability quota law; paper quota; reasonable accommodation; jurimetric hypercube; epistemic uncertainty; game theory; Public Labor Prosecutor's Office.

1 INTRODUÇÃO

Quando a empresa preenche a cota de pessoas com deficiência no papel e não no posto de trabalho, o custo da exclusão não desaparece: muda de balanço. Em 2021, a RAIS registrava cerca de 521 mil vínculos formais de pessoas com deficiência, 1,08% do total, e apenas cerca de 31% das empresas cumpriam a reserva legal (DIEESE, 2023). Por trás da distância entre a lei e esses números estão pessoas que perdem renda, carreira e autonomia, e um custo que se transfere à Previdência e à assistência social, que as amparam pelo benefício de prestação continuada e pelo auxílio-inclusão; ao SUS, que absorve o adoecimento que a barreira não removida produz; e às empresas que cumprem a lei e concorrem com quem apenas a simula.

A cota existe para impedir essa transferência. A pergunta deste artigo é por que ela continua a ocorrer, e a resposta que propõe não é moral, mas atuarial: medir o

preço do risco que a empresa assume, como faz um segurador.

A inclusão de pessoas com deficiência no trabalho é política pública de matriz constitucional, que o Estado executa por dois instrumentos: a reserva legal de postos, que o art. 93 da Lei n. 8.213/1991 impõe às empresas com cem ou mais empregados, em percentuais de 2% a 5% (BRASIL, 1991), e o dever de acessibilidade com adaptação razoável, que a Lei Brasileira de Inclusão (LBI) dirige a todas as pessoas jurídicas (BRASIL, 2015, arts. 3º, VI, 4º, § 1º, e 34, § 1º). A cota mede quantas pessoas entram; a adaptação mede em que condições permanecem.

Entre a lei e o posto de trabalho está a decisão da empresa, e ela é, em boa medida, uma conta. Três perguntas a resumem: quanto custa demitir uma pessoa com deficiência? Quanto custa adaptar o posto? Quanto custa fingir a cota? A terceira dá nome ao problema: a "cota de papel", o percentual atingido no dia da fiscalização, sem acessibilidade e sem permanência. Quando fingir sai mais barato que incluir, a política pública existe na lei e não existe no chão da fábrica.

O obstáculo é epistêmico: "Não há candidatos", "o posto não comporta adaptação" e "a pessoa não se adaptou" são enunciados que a empresa formula com igual facilidade quando verdadeiros e quando falsos, e o julgador decide sem observar a barreira nem a diligência, apenas sinais delas.

Para ordenar essa incerteza, o artigo adota um hipercubo jurimétrico de seis eixos (seção 2), em que cada eixo formula uma pergunta do processo, e a inferência bayesiana; para ler os incentivos, adota a teoria dos jogos (seção 4).

A abordagem é a jurimetria que os autores vêm desenvolvendo nesta Revista: a perícia bayesiana, comparada à perícia tradicional na busca do livre convencimento do juiz (COLMAN; COLMAN, 2026a), e a arquitetura de eixos independentes de cálculo, ancorada em estatística agregada e em dados atuariais de precificação de risco, aplicada à prova por telemetria na economia de plataformas (COLMAN; COLMAN, 2026b). Aqui, os eixos deixam de ser metáfora e viram cálculo: cada um responde a uma pergunta do processo com uma grandeza própria, e o encadeamento delas produz p, a probabilidade de responsabilização que a seção 4 põe no centro do jogo.

A resposta a essas perguntas está nos incentivos que o Estado desenha e executa: se a probabilidade de responsabilização é baixa, fingir é a melhor resposta; se é alta, adaptar é. Essa probabilidade depende do Ministério Público do Trabalho (MPT), da auditoria-fiscal e, sobretudo, da Justiça do Trabalho, que transforma o dossiê em consequência. O estudo é teórico-normativo; os valores numéricos do modelo são ilustrativos, e alguns dados (multas de 2026, estado do incidente repetitivo no TST, termos da ADC 80) provêm de fontes secundárias, a conferir nos atos originais antes de citação forense.

2 O HIPERCUBO, A INCERTEZA EPISTÊMICA E A LINHA DO TEMPO

2.1 Seis eixos como arquitetura de cálculo

Um hipercubo de n dimensões é o análogo do cubo em n eixos ortogonais. Aqui, cada eixo é uma pergunta que o caso deve responder antes de qualquer conclusão, e o ganho analítico é impedir que o intérprete o reduza a uma única variável: o percentual de cota, a declaração de ausência de candidatos, o laudo isolado.

Na jurimetria dos autores, o hipercubo é uma arquitetura de eixos independentes de cálculo (COLMAN; COLMAN, 2026a; 2026b). Independente quer dizer que cada eixo produz a sua própria grandeza, com dados e método próprios, antes de qualquer composição: o território fixa as regras de prova e os custos de erro; o sujeito e a barreira fixam a chance inicial da hipótese; a prova produz a razão de verossimilhança; o acesso fixa a probabilidade de o caso chegar a uma decisão; os atores e payoffs transformam tudo isso em incentivos; e a resolução epistêmica verifica se o que foi decidido está no plano conceitual correto.

A Tabela 1 sintetiza os eixos, tratados como aproximadamente ortogonais, simplificação assumida: o acesso condiciona a prova, e o território condiciona os incentivos.

Tabela 1 – Os seis eixos do hipercubo jurimétrico do trabalho acessível

Eixo	Pergunta epistêmica	Configurações típicas	Seção
X1 Território jurisdicional	Sob quais regras de prova e de erro o caso é decidido?	Auditoria-fiscal; MPT; Justiça do Trabalho; INSS	5
X2 Sujeito e barreira	Quem é o trabalhador e qual a barreira dominante?	Deficiência física, sensorial, intelectual e TEA, oculta ou crônica; empresa diligente	3
X3 Qualidade da prova	Quanto o conjunto de evidências desloca a probabilidade de cada hipótese?	Declaração pontual; laudo ergonômico e de medicina do trabalho; registro longitudinal	2 e 3
X4 Acesso e filtros econômicos	O trabalhador chega à decisão e a empresa suporta o custo de incluir?	Gratuidade de justiça (ADC 80) e custo da prova técnica; custo de adaptar e porte da empresa	4 e 5
X5 Atores e payoffs	Que estratégia cada agente adota racionalmente?	Empresa; trabalhador; auditor; MPT; perito; juiz	4
X6 Resolução epistêmica	O que foi decidido, e em que plano conceitual?	Deficiência; barreira e adaptação razoável; incapacidade laborativa	6

Fonte: elaboração dos autores.

2.2 A incerteza epistêmica e a Equação Soberana

A incerteza epistêmica é a do terceiro eixo, e é ela que dá nome ao problema. O julgador não observa a barreira nem a diligência da empresa; observa sinais, e a empresa os produz com custos muito diferentes. Seja H a hipótese de que a exclusão (vaga vazia, não permanência, dispensa) decorre de barreira que a empresa devia ter removido, e ¬H a de causa legítima: ausência de candidatos habilitados após esforço demonstrado, ônus desproporcional e indevido ou inaptidão comprovada.

A forma de razão de chances do teorema de Bayes, aqui chamada Equação Soberana (COLMAN; COLMAN, 2026a), diz que a chance de H depois da prova é a chance inicial multiplicada pela razão de verossimilhança (RV) de cada evidência observada:

$$O(H \mid E_1, \ldots, E_n) = O(H) \times \prod_{k=1}^{n} RV_k, \qquad RV_k = \frac{P(E_k \mid H)}{P(E_k \mid \neg H)} \qquad (1)$$

Uma RV maior que 1 favorece H; menor que 1, ¬H; igual a 1, o sinal é neutro. A declaração de "ausência de candidatos" tem RV próxima de 1, pois a empresa a emite com igual probabilidade quando verdadeira e quando falsa; o mesmo vale para o percentual atingido no dia da inspeção. O pedido formal de adaptação, sem resposta documentada e seguido de desligamento, tem RV maior que 1.

A série contínua de ofertas em formato acessível, em vários canais, com o motivo de cada não contratação registrado, tem RV menor que 1, pois pesa a favor da empresa. O produto da equação (1) supõe evidências condicionalmente independentes; camadas reais são correlacionadas, e o resultado deve ser lido como limite superior do ganho probatório. A informação está na relação entre os sinais e no tempo, e é por isso que a prova da adaptação é técnica (seção 3.2) e longitudinal. A cota de papel é, nessa linguagem, a configuração em que o sinal do dia simula uma diligência que o histórico não confirma.

Sugere-se ler a história do vínculo em três camadas, como lente de apreciação da prova e não como requisito de admissibilidade. A camada A é o enquadramento: a avaliação biopsicossocial e as categorias legais que a cota utiliza. A camada B mede funcionalidade e barreira: a estrutura da CIF, o mapa de barreiras do posto, a análise ergonômica, o pedido de adaptação e a resposta da empresa. A camada C verifica a coerência longitudinal: registros de recrutamento, eSocial e RAIS, rotatividade dos postos da cota, tempo de resposta e desempenho após o ajuste. Nada disso é

condição do direito: muitos candidatos não têm laudo nem histórico formal, a ausência de registro não prova ausência de barreira, e o juiz permanece livre para formar sua convicção. A lacuna do trabalhador se explica pelo contexto; a da empresa, que detém o dado, pesa em sentido contrário.

2.3 A âncora atuarial e a ligação com p

A chance inicial O(H) não é opinião: ancora-se em estatística agregada. Em município com baixa oferta de pessoas com deficiência habilitadas para a função, a chance inicial de ¬H é maior, e ignorar essa taxa-base é o erro de quem lê toda vaga aberta como má-fé; no setor em que o percentual de postos ocupados por pessoas com deficiência é sistematicamente inferior ao que a oferta local permitiria, a chance inicial de H é maior. Os dados existem: a RAIS e o eSocial registram vínculos, setores, porte e desligamentos, e as autuações e os termos de ajustamento registram a atuação fiscalizatória. O cuidado é o da falácia ecológica: o dado agregado ancora a chance inicial, não a decide, e deve ser corrigido pela evidência do caso concreto, que é o que a equação (1) faz.

A ligação entre os eixos e o jogo da seção 4 é a probabilidade p de a empresa ser responsabilizada. Ela é o encadeamento de três probabilidades condicionais, cada uma governada por um eixo, como se descreve a seguir.

A primeira, d, é a probabilidade de a omissão ser detectada e levada a uma instância (auditoria, denúncia, inquérito, ação), função do território e do acesso (eixos X1 e X4); q, a de que a prova suficiente seja produzida e admitida, função da qualidade da prova (X3); e r, a de que o julgador acolha a pretensão, uma vez provados os fatos, no plano conceitual correto (X6). Como p é produto, qualquer fator próximo de zero anula os demais: uma lei severa (L alta) aplicada em território sem fiscalização (d baixo), ou com prova inacessível (q baixo), deixa p* inalcançável. É por isso que a política pública não pode se limitar a majorar a sanção.

2.4 Lutas e reconhecimento: de onde vêm os marcos

Os marcos da seção seguinte não são dádiva do legislador, são conquistas. O movimento político das pessoas com deficiência no Brasil organiza-se a partir do fim da década de 1970, quando a Coalizão Pró-Federação Nacional de Entidades de

Pessoas Deficientes reúne, pela primeira vez, organizações de diferentes Estados e tipos de deficiência (1979), e quando as entidades realizam os primeiros encontros nacionais e atos públicos contra a discriminação (1980). A ONU proclama 1981 o Ano Internacional das Pessoas Deficientes, sob o tema da participação plena e da igualdade, e o movimento chega à Assembleia Constituinte com protagonismo e pauta própria (LANNA JÚNIOR, 2010). Seu lema, "nada sobre nós sem nós", resume a exigência de que a política seja feita com quem a vive e atravessa a Convenção da ONU e a Lei Brasileira de Inclusão, esta aprovada depois de mais de uma década de tramitação no Congresso Nacional.

A teoria do reconhecimento ajuda a ver o que está em jogo. Para Honneth (2003), os conflitos sociais nascem de experiências de desrespeito, e as lutas por direitos são lutas por reconhecimento; Fraser distingue a redistribuição, que corrige desigualdades de recursos, do reconhecimento, que corrige a desvalorização de identidades (FRASER; HONNETH, 2003). A cota é, a um só tempo, redistribuição de postos e reconhecimento de que o trabalho da pessoa com deficiência tem valor; a adaptação razoável é o reconhecimento de que a diferença exige ajuste do ambiente, e não do sujeito. Quando a cota vira papel, falha a redistribuição e falha o reconhecimento: a pessoa conta no percentual e não conta no posto.

O trabalho é renda, vínculo e pertencimento, e sua falta repercute na saúde, na previdência e na autonomia (seção 4.6). Por isso a Justiça do Trabalho tem papel singular: é o lugar institucional em que a conquista do movimento, escrita na lei, ou se converte em direito vivido ou se esvazia em formalidade.

2.5 A linha do tempo: cada marco desloca um termo do payoff

A história normativa do trabalho acessível pode ser lida como uma sequência de deslocamentos nos termos da decisão da empresa: o dever de incluir e de adaptar; o campo, isto é, quem conta como pessoa com deficiência; a perda em caso de descumprimento, aqui chamada L (multa, termo de ajustamento, dano moral, reintegração, perda de contratos); o custo de adaptar, Ca; e a probabilidade p de a omissão ser provada e responsabilizada. A Figura 1 mostra que, em quase quatro décadas, a lei ampliou sobretudo dever, campo e sanção. Quase nada se moveu em p.

Figura 1 – Linha do tempo dos marcos legais do trabalho acessível, segundo o termo do payoff que cada marco desloca



Fonte: elaboração dos autores.

Dos quinze marcos desenhados, só um é marcado em p, a ADC 80 (STF, 2026), e pelo lado do custo de provar: ao fixar presunção relativa de insuficiência de recursos para a gratuidade de justiça, mexeu no custo de o trabalhador produzir prova.

O diagnóstico é este: a política pública avançou em norma e recuou em execução. É aí que entra a Justiça do Trabalho.

3 QUANTO CUSTA: DEMITIR, ADAPTAR E FINGIR?

3.1 Quanto custa demitir

A dispensa imotivada de pessoa com deficiência ou reabilitado só é possível, nos termos do art. 93, § 1º, da Lei n. 8.213/1991, após a contratação de substituto de condição semelhante. O alcance da regra divide o TST: segundo levantamento doutrinário, sete das oito Turmas entendem que basta o cumprimento da cota, tese firmada pela SBDI-1 em 2020 (TST, 2020), enquanto a 4ª Turma exige também o substituto, linha seguida por acórdãos do TRT-9 e do TRT-3 (CALCINI; CARDOSO, 2025).

O tema foi afetado ao rito dos recursos repetitivos em setembro de 2025, e o estado atual do julgamento deve ser conferido. A discriminação agrava o custo: a LBI equipara a recusa de adaptação razoável à discriminação (BRASIL, 2015, art. 4º, § 1º), e a Lei n. 9.029/1995 prevê, na dispensa discriminatória, readmissão com ressarcimento integral ou remuneração em dobro (BRASIL, 1995, art. 4º). Para o ônus da prova, a Súmula 443 do TST presume discriminatória a despedida de empregado com doença grave que suscite estigma (TST, 2012); aplica-se à deficiência por analogia, não como enquadramento automático.

A regra do art. 93, § 1º, não cria estabilidade; cria um custo de reposição. É esse custo, que se soma ao da própria rescisão, que a empresa compara, de modo mais ou menos explícito, com o custo de manter o vínculo.

O custo de dispensar soma três parcelas: os custos certos da rescisão (verbas rescisórias e, se for o caso, aviso prévio); o custo de selecionar, contratar e treinar o substituto exigido pelo § 1º; e uma perda esperada, produto da probabilidade de a dispensa ser questionada e reconhecida como discriminatória pela perda nesse caso (reintegração ou indenização em dobro, nos termos da Lei 9.029/95, danos morais, honorários e reputação). As duas primeiras são certas; a última é esperada, e depende do que o hipercubo da seção 2 mede: onde a empresa está, quem é o trabalhador, que prova existe e quem fiscaliza.

Há duas leituras possíveis do art. 93, § 1º. Na tese da cota, o dispositivo apenas obriga a repor a vaga, de modo que a dispensa é lícita se houver substituto. Na tese cumulativa, a reposição não afasta o exame de eventual discriminação (Lei 9.029/95; Súmula 443 do TST). A diferença não é acadêmica: sob a primeira, o custo de dispensar se resume às parcelas certas e a perda esperada desaparece do cálculo da

empresa. A leitura que prevalece nos tribunais altera, portanto, o payoff de dispensar.

3.2 Quanto custa adaptar

A adaptação razoável compreende ajustes, tecnologia assistiva, acessibilidade arquitetônica, de comunicação e digital, métodos de trabalho e apoio, até o limite do ônus desproporcional e indevido, que a LBI ressalva (BRASIL, 2015, art. 3º, VI). Esse custo, Ca, é certo, antecipado e pago pela empresa. Mas é compensado em parte por ganhos indiretos G (retenção, ampliação do universo de talentos, reputação, acesso a contratos públicos), de modo que o custo líquido de incluir é Ci = Ca − G. O teto jurídico é também critério de defesa: o dever de adaptar não é dever de suportar qualquer custo, mas de demonstrar, caso a caso, por que o custo era excessivo.

A adaptação não é voluntarismo: é ciência aplicada, com profissionais próprios. A ergonomia estuda a adaptação do trabalho ao ser humano, e não o inverso; a NR-17 a traduz em norma, ao exigir que as condições de trabalho se adaptem às características psicofisiológicas dos trabalhadores e ao prever a análise ergonômica do trabalho (AET) quando a avaliação preliminar a indicar (BRASIL, [s.d.]). A AET descreve a atividade real, e não a prescrita (postura, ritmo, pausas, comunicação, ferramentas e ambiente), e permite dizer qual ajuste elimina a barreira e a que custo. A medicina do trabalho entra pelo outro lado, o da capacidade funcional: o programa de controle médico de saúde ocupacional (PCMSO, NR-7) e o atestado de saúde ocupacional (ASO) devem servir para indicar o posto adequado e as adaptações necessárias, não para filtrar a pessoa com deficiência; o exame admissional usado como barreira de entrada pode configurar a prática discriminatória que a Lei n. 9.029/1995 veda (BRASIL, 1995).

Na prova, o laudo ergonômico e o parecer do médico do trabalho são o que separa a barreira removível da inaptidão real, porque respondem, com método, a duas perguntas que a empresa apenas afirma: o que no posto exclui, e quanto custa mudar. Quando a empresa os produz antes do litígio, o registro pesa a seu favor (RV menor que 1); quando não os produz, a lacuna pesa contra ela. Ergonomia e medicina do trabalho são, assim, o elo entre o custo de adaptar (Ca) e a prova de que adaptar era possível, e explicam por que a perícia nessas ações deve ser multiprofissional.

A Lei Brasileira de Inclusão define barreira como qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa (BRASIL, 2015, art. 3º, IV) e a classifica em urbanísticas, arquitetônicas, nos transportes, nas comunicações e na informação, atitudinais e tecnológicas. Cada tipo tem uma estrutura

de custo própria. Arquitetônicas seguem a NBR 9050 (ABNT, 2020) e costumam exigir investimento inicial (rampas, banheiros, sinalização tátil), depois diluído no tempo. Comunicacionais demandam intérprete de Libras (BRASIL, 2002), legendagem ou materiais em formatos acessíveis. Tecnológicas pedem leitores de tela e sistemas conformes às diretrizes WCAG (W3C, 2023). Em termos de custo, Ca tem uma parte fixa, concentrada na entrada, e uma parte variável, que acompanha o trabalhador; a primeira é a que o gestor enxerga e rejeita, a segunda a que quase nunca é medida.

Um caso particular merece atenção: a deficiência que não se vê. Doenças crônicas, condições neurológicas e deficiências auditivas parciais, entre outras, geram barreiras que só aparecem no posto de trabalho e que o enquadramento formal captura mal. A Lei n. 15.176/2025, ao instituir programa nacional de proteção dos direitos de pessoas com fibromialgia, fadiga crônica, síndrome complexa de dor regional ou doenças correlatas, trouxe o tema para o debate público (BRASIL, 2025). Para essas situações a ergonomia e a medicina do trabalho são ainda mais necessárias, pois o dado decisivo não é o diagnóstico, mas a incompatibilidade entre a demanda da tarefa e a capacidade funcional do trabalhador. A análise ergonômica do trabalho prevista na NR-17 e o acompanhamento do PCMSO, na NR-7, fornecem o registro técnico (atividade real, ritmo, postura, pausas, ajustes testados) que converte uma alegação em prova de barreira (BRASIL, [s.d.]).

3.3 Quanto custa fingir

Fingir a cota é atingir o percentual na data da fiscalização, com vagas “recicladas”, contratações sem adaptação e dispensas concentradas depois da inspeção. O custo de fingir não aparece no balanço: é a perda esperada, isto é, a probabilidade p de ser responsabilizada multiplicada pela perda L. A perda tem quatro frentes: a multa administrativa do art. 93, de base de poucos milhares de reais por vaga; a tutela coletiva do MPT (termo de ajustamento de conduta com multa e ação civil pública com tutela inibitória e dano moral coletivo); a perda de contratos, pois a Lei n. 14.133/2021 exige, na habilitação em licitações, a declaração de cumprimento da reserva de cargos; e o crime de negar emprego por motivo de deficiência (Lei n. 7.853/1989, art. 8º). Como L é fixada em lei, o que muda o custo de fingir é p: com p baixo, fingir é barato; com p alto, é mais caro que adaptar. A Tabela 2 ordena os termos e suas bases normativas.

Tabela 2 – Payoffs legais da empresa e termos do modelo

Termo	Consequência para a empresa	Base normativa	Observação
L (multa administrativa)	Multa por vaga não preenchida: base de R$ 3.499,80 por trabalhador não contratado, com acréscimo de 0% a 50% conforme o porte (de R$ 3.499,80 a R$ 5.249,70), limitada a R$ 349.978,53	Lei n. 8.213/1991, art. 93; atualização de 2026 pela Portaria Interministerial MPS/ MF n. 13/2026, segundo a fonte consultada (MEDIVO, 2026)	Cota de 2% (100 a 200 empregados), 3% (201 a 500), 4% (501 a 1.000) e 5% (acima de 1.000)
L (tutela coletiva)	Termo de ajustamento com multa; ação civil pública com tutela inibitória e dano moral coletivo	Atuação do Ministério Público do Trabalho	Eixo em que p e L tendem a ser maiores
L (discriminação)	A recusa de adaptação razoável é discriminação; dano moral; na dispensa discriminatória, readmissão com ressarcimento integral ou remuneração em dobro	BRASIL, 2015, art. 4º, § 1º; BRASIL, 1995, art. 4º	A Súmula 443 do TST serve de analogia para o ônus, não de enquadramento automático
L (dispensa)	Dispensa sem justa causa de pessoa com deficiência ou reabilitado só após contratação de substituto de condição semelhante; reintegração quando a cota é descumprida	Lei n. 8.213/1991, art. 93, § 1º; TST, 2020	Alcance do substituto pendente no incidente repetitivo (seção 3.1)
L (mercado)	Exigência de declaração de cumprimento da reserva de cargos na habilitação em licitações	Lei n. 14.133/2021, art. 63, IV	Custo de oportunidade: contratos públicos
L (penal)	Crime de negar emprego ou trabalho por motivos derivados da deficiência	Lei n. 7.853/1989, art. 8º	Baixa frequência e alta severidade
Ca	Adaptação razoável e tecnologia assistiva, até o limite do ônus desproporcional e indevido	BRASIL, 2015, arts. 3º, VI, e 4º, § 1º	O teto jurídico do custo é também critério de defesa
G	Retenção, ampliação do universo de talentos, reputação e ESG, acesso a contratos públicos, defesa por demonstração de empenho	Lei n. 14.133/2021, art. 63, IV; TST, [s.d.]	Ganhos não monetizados nesta modelagem

Fonte: elaboração dos autores.

Dentre os custos de fingir, o mais difícil de medir é a aparência de cumprimento. Seis indicadores, observáveis em dados agregados, sugerem uma cota de papel:

1. vagas recicladas: a mesma posição ocupada e desocupada várias vezes no ano, sempre por trabalhador com deficiência;

2. contratações concentradas antes da fiscalização e dispensas depois dela;
3. contratos curtos, com duração média inferior à da força de trabalho em geral;

4. ausência de adaptação ou de vistoria do posto, isto é, nenhum registro de ergonomia ou de ajuste;

5. seleção inacessível, com processo, testes ou plataformas que o candidato com deficiência não consegue usar;

6. registro intermitente no eSocial, com declarações que oscilam entre competências.

Cada indicador isolado é ambíguo, mas a presença simultânea de vários eleva a razão de verossimilhança em favor da hipótese de exclusão (seção 2.2).

4 O JOGO: COTA DE PAPEL × ADAPTAÇÃO

4.1 Jogadores, estratégias e payoffs

A teoria dos jogos estuda decisões interdependentes, em que o resultado de cada agente depende também das escolhas dos demais (OSBORNE; RUBINSTEIN, 1994). Os jogadores são a empresa e o trabalhador com deficiência (candidato ou empregado); o auditor, o MPT e o juiz não jogam no mesmo sentido, mas definem os payoffs, porque é a sua apreciação da prova que converte condutas em consequências.

A empresa escolhe entre incluir, isto é, contratar e adaptar, a custo líquido Ci, e externalizar, isto é, praticar a cota de papel, transferindo ao trabalhador, à Previdência e à assistência social o custo da barreira. A cota de papel não se confunde com a defesa legítima da empresa que, diligente, não encontrou candidatos. O trabalhador escolhe entre documentar (registrar por escrito pedidos de adaptação, respostas, laudos e

histórico, a custo baixo) e reagir só depois, litigando após a recusa ou a dispensa, sem registro prévio. A empresa prefere a cota de papel quando a perda esperada (p × L) é menor que o custo líquido de incluir (Ci = Ca − G); o limiar de dissuasão é p* = Ci/L.

4.2 Os regimes probatórios e a matriz de payoffs

Nessa condição, p é a probabilidade de responsabilização, L a perda (seção 3.3) e p* o limiar de dissuasão. Na ilustração, Ci = 10 e L = 100, em unidades arbitrárias por posto e por ano, de modo que p* = 10%. No regime A, em que o sistema pouco valora o registro, p = 3% se o trabalhador documenta (p × L = 3, abaixo de 10); no regime B, em que o registro é valorado e o ônus é distribuído dinamicamente, p = 25% (p × L = 25, acima de 10). Se o trabalhador não documenta, p = 2% nos dois. A Tabela 3 traduz a lógica em matriz de payoffs ordinais ilustrativos (o primeiro número é o da empresa; o segundo, o do trabalhador).

Tabela 3 – Matriz de payoffs (empresa; trabalhador) em dois regimes probatórios (valores ordinais ilustrativos)

Regime e estratégia da empresa	Trabalhador documenta	Trabalhador reage só após a recusa ou a dispensa
A (registro pouco valorado) – Incluir	2; 4	2; 3
A – Externalizar	3; 1 *	4; 0
B (registro valorado; ônus dinâmico; acesso preservado) – Incluir	2; 4 *	2; 3
B – Externalizar	1; 2	4; 0

Fonte: elaboração dos autores. * indica o equilíbrio de Nash de cada regime.

4.3 Os equilíbrios

No regime A, fingir é a melhor resposta da empresa a qualquer conduta do trabalhador (3 contra 2, e 4 contra 2), e documentar é a do trabalhador (4 contra 3 diante de inclusão; 1 contra 0 diante de cota de papel). O único equilíbrio de Nash, perfil em que nenhum jogador ganha desviando-se sozinho (NASH, 1950), é (externalizar,

documentar), com payoffs (3; 1): estável e ineficiente, pois o ganho de 1 ponto da empresa custa 3 ao trabalhador e a soma cai de 6 para 4. É uma trégua armada, em que o custo da barreira é externalidade paga pelo trabalhador, pela Previdência e pela assistência social.

No regime B muda apenas a célula em que a empresa finge diante de trabalhador que documentou: p ultrapassa p*, o payoff da empresa cai de 3 para 1 e o do trabalhador sobe de 1 para 2. Adaptar passa a ser a melhor resposta (2 contra 1), e o equilíbrio desloca-se para (incluir, documentar), com payoffs (2; 4). Duas lições. O equilíbrio é propriedade do regime, não do caráter dos jogadores: os mesmos agentes, com as mesmas preferências, chegam a resultados opostos conforme o sistema aprecie a prova. E documentar só é a melhor resposta do trabalhador enquanto o acesso à Justiça for barato; se o custo da prova técnica e da sucumbência subir, o jogo pode reconduzir-se ao regime A.

4.4 Informação assimétrica e sinalização

Há ainda assimetria de informação. O auditor e o juiz não observam o tipo da empresa e recebem sinais. Se a empresa diligente e a de papel emitem o mesmo sinal (o percentual do dia da inspeção, a declaração de ausência de candidatos), o decisor não as separa e tende a tratá-las igual. A separação exige sinal de custo diferente por tipo (SPENCE, 1973): a história coerente de ofertas, adaptações e permanência é barata para quem incluiu e cara de fabricar para quem fingiu.

4.5 O limiar p* e a sensibilidade do jogo

O limiar p* = Ci/L mostra que o equilíbrio depende de duas grandezas que a política pública pode mover. Mantido Ci = 10, uma perda esperada L = 50 produz p* = 20%; com L = 100, p* = 10%; com L = 200, p* = 5%. Quanto maior a consequência de ser pego, menor a probabilidade de detecção necessária para que a empresa prefira incluir. Simetricamente, reduzir Ci (apoio técnico, deduções, orientação ergonômica gratuita) também baixa p*: há duas alavancas, a fiscalização e o apoio.

4.6 Externalidades e o payoff oculto do candidato

O jogo tem um terceiro interessado que não aparece na matriz: o Estado pagador. Quando a empresa externaliza e o trabalhador permanece fora do mercado

formal, o custo se transfere ao INSS e ao SUS, como a jurimetria dos autores já apontou ao tratar da responsabilidade por danos sem causa jurídica identificada (COLMAN; COLMAN, 2026b). O raciocínio é análogo: o custo social do ilícito não desaparece, apenas muda de balanço. No caso presente, ele se materializa em benefício assistencial (BPC, art. 21-A da Lei 8.742/93), em auxílio-inclusão (Lei 14.176/2021) e em consumo de serviços de saúde.

4.7 Três hipóteses testáveis

Do jogo decorrem três hipóteses, formuladas para que possam ser refutadas com os dados agregados da seção 2.3.

H1 (álibi epistêmico). Alegações de inviabilidade estrutural ou de ausência de candidatos, desacompanhadas de registro ergonômico ou de recrutamento contemporâneo à vaga, têm razão de verossimilhança próxima de 1 e não deslocam p. Prevê-se que a defesa seja acolhida com mais frequência quando a empresa apresenta esses registros do que quando apenas alega.

H2 (assimetria informacional). Como só a empresa detém os registros longitudinais, a omissão em apresentá-los eleva a razão de verossimilhança contra ela. Prevê-se que a distribuição dinâmica do ônus (CLT, art. 818, § 1º) aumente a proporção de empresas que documentam, deslocando o jogo do regime A para o B.

H3 (sanção sem capacidade probatória). Elevar L sem elevar d, q e r deixa p* inalcançável. Prevê-se que a majoração isolada das multas não altere a taxa de cumprimento medida por permanência e adaptação, apenas a medida por percentual.

A refutação de qualquer uma delas é resultado válido: o modelo é útil porque indica onde observar.

5 QUEM MOVE O p: AUDITORIA-FISCAL, MPT E JUSTIÇA DO TRABALHO

Se L é fixada em lei, p é obra das instituições. O mesmo dossiê é lido sob funções de payoff distintas conforme a porta institucional, e é por isso que a efetividade da política pública depende de a fiscalização e o julgamento operarem em cadeia.

A auditoria-fiscal autua por descumprimento do art. 93, em regra pelo critério quantitativo, comparando o percentual exigido com o de postos ocupados; a empresa pode demonstrar que se empenhou em contratar sem achar candidatos habilitados, ônus que o TST tem cobrado (TST, [s.d.]). É uma fotografia do dia, e por isso a mais fácil de simular.

O Ministério Público do Trabalho, a quem cabe a defesa da ordem jurídica e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (BRASIL, 1988, arts. 127 e 129, III), olha o padrão, não o percentual: instaura inquérito civil, propõe termo de ajustamento de conduta e ação civil pública, com tutela inibitória e dano moral coletivo. É o ator que mais eleva p e L ao mesmo tempo, porque a sanção coletiva atinge a prática da empresa, e não um caso isolado, e porque o termo de ajustamento converte o compromisso em obrigações de adaptar, com prazos e metas. O poder do MPT é, antes de tudo, o de transformar a cota de papel em passivo.

A Justiça do Trabalho é onde a prova vira consequência. O juiz aprecia a prova com livre convencimento motivado, admite a distribuição dinâmica do ônus quando o encargo for excessivamente difícil (BRASIL, 1943, art. 818, § 1º) e decide a validade da dispensa, a reintegração e o dano moral individual e coletivo. Há um ponto de equilíbrio a preservar: se p for elevado por prova frágil, penalizam-se as empresas diligentes e o investimento em adaptação perde sentido, pois adaptar não protegeria. O registro de quem investiu precisa valer como defesa. Por isso a Justiça do Trabalho não deve olhar só o percentual, mas a trajetória: ofertas e canais, motivos de não contratação, pedidos de adaptação e prazos de resposta, desempenho e permanência antes e depois do ajuste. A empresa detém esses registros e o trabalhador não; quando ela deixa de apresentar o que só ela tem, a omissão pesa contra ela.

Do lado do trabalhador, o acesso também é condição de p. Ao fixar presunção relativa de R$ 5.000,00 para a gratuidade de justiça, a ADC 80 (STF, 2026) tornou o custo adicional da deficiência (tecnologia assistiva, transporte adaptado, apoio) um dado que o juiz deve considerar ao apreciar a insuficiência de recursos, sob pena de esvaziar o acesso à Justiça (BRASIL, 1988, art. 5º, XXXV).

Há mais dois efeitos que a Justiça do Trabalho exerce sobre o jogo. O primeiro é o custo de litigar: o art. 791-A da CLT, inserido pela Lei 13.467/2017 (BRASIL, 2017), criou honorários de sucumbência, e o STF, na ADI 5.766, afastou sua incidência sobre beneficiários da justiça gratuita em determinadas hipóteses (BRASIL, 2021).

Para o trabalhador com deficiência, cuja renda é em geral menor, isso reduz o custo de acionar e, por isso, eleva a probabilidade de a omissão chegar a uma instância (d). O segundo é a acessibilidade do próprio processo, objeto da Resolução CNJ n. 401/2021 (CNJ, 2021): audiência sem intérprete de Libras ou plataforma inacessível a quem tem deficiência visual é uma barreira que reduz d antes mesmo de se discutir o mérito.

6 A RESOLUÇÃO EPISTÊMICA: SEPARAR OS PLANOS E PERICIAR A BARREIRA

6.1 Quatro conceitos que não se confundem

O eixo X6 do hipercubo é o ponto em que a incerteza se resolve, e é também onde mais se erra. Quatro conceitos precisam ser mantidos separados: deficiência (a condição, apreciada pela avaliação biopsicossocial), barreira (o obstáculo que a pessoa encontra no ambiente), limitação funcional (o que, no posto concreto, a pessoa não consegue fazer sem adaptação) e incapacidade (conceito previdenciário, que mede a perda da capacidade laboral para fins de benefício).

O enquadramento como pessoa com deficiência, para fins de cota, não equivale à incapacidade previdenciária; a LBI, aliás, adotou a avaliação biopsicossocial justamente para superar a leitura meramente médica (BRASIL, 2015, art. 2º, § 1º).

O erro mais frequente é o de transposição: levar para a análise da dispensa o critério da aposentadoria por incapacidade, ou exigir do trabalhador, para provar a discriminação, que demonstre uma incapacidade que ele não tem. Quando isso ocorre, o reconhecimento (r) se perde no plano conceitual errado, ainda que a prova (q) tenha sido boa.

6.2 A perícia da barreira

A Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (OMS, 2003) fornece a linguagem comum: funcionalidade é resultado da interação entre condição de saúde e fatores ambientais. No Brasil, o Índice de Funcionalidade Brasileiro Aplicado (IFBrA) é o instrumento adotado para operacionalizar a avaliação biopsicossocial prevista na LBI.

A consequência prática é que a perícia relevante não é a que pergunta se a pessoa é “deficiente”, mas a que pergunta se havia barreira e se foi removida. Para isso, a perícia deve ser multiprofissional, reunindo medicina do trabalho, ergonomia e, quando cabível, serviço social e terapia ocupacional. Sugerem-se oito quesitos:

1. Qual é a condição de saúde e o enquadramento funcional do trabalhador, segundo a avaliação biopsicossocial?

2. Quais as exigências reais da atividade (postura, ritmo, comunicação, ambiente, ferramentas), segundo análise ergonômica do trabalho?

3. Que barreiras, entre as previstas na LBI, existiam no posto e no processo seletivo?

4. Que adaptações foram solicitadas, oferecidas, testadas e documentadas, e com que resultado?

5. A adaptação era possível sem ônus desproporcional, considerando porte, custo e apoio disponível?

6. O que consta do PCMSO e dos ASO ao longo do contrato, e há parecer do médico do trabalho sobre aptidão com ajustes?

7. O desempenho e o histórico funcional são coerentes com a causa alegada para a dispensa?

8. Dentre os elementos de prova, qual a força conjunta dos indícios, expressa em razão de verossimilhança?

O oitavo quesito traduz a Equação Soberana para o processo: não se pede ao perito certeza, mas a força relativa de cada indício, para que o magistrado forme livremente o convencimento com uma medida explícita do que a prova sustenta.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As três perguntas têm resposta. Demitir pessoa com deficiência custa, no mínimo, o substituto exigido pelo art. 93, § 1º, segundo a corrente mais protetiva, além do risco de reintegração e de dano moral se a dispensa for discriminatória. Adaptar custa Ca, abatido de G, e o direito protege a empresa do que for desproporcional e indevido. Fingir custa p × L, e é essa conta, não a boa vontade, que decide entre a cota de papel e a adaptação. O jogo mostra que, com p baixo, o equilíbrio é a trégua armada, ineficiente para todos; com p alto e prova valorada, o equilíbrio é incluir e documentar, sem mudar as preferências de ninguém.

O método adotado merece uma palavra final. A arquitetura de eixos independentes de cálculo permite que cada eixo do hipercubo produza sua própria grandeza (d, q, r, Ci, L) e que a composição só ocorra no final, no limiar p*. Isso torna o raciocínio auditável: quem discorda pode contestar um eixo sem rejeitar o modelo.

Os valores numéricos são ilustrativos; a calibragem depende de dados agregados (RAIS, eSocial, autuações, TACs) que o Judiciário e o Ministério Público do Trabalho estão em posição privilegiada de produzir.

A mensagem central é esta: a cota de papel não é falha de vontade, mas resposta racional a um sistema em que provar a omissão custa mais do que praticá-la; é a prova técnica da barreira, e não o valor da multa, que decide entre simular e adaptar.

Para a política pública, norma sem execução é cota de papel em escala nacional. A Justiça do Trabalho, com o MPT e a auditoria-fiscal, é a instituição que torna crível a lei, e o faz melhor quando valora o registro da diligência real, protege a empresa que adaptou e encarece a que apenas simulou. Para o TRT-9, sugerem-se cinco medidas:

1. Exigir da empresa que alega ausência de candidatos ou ônus desproporcional a documentação do esforço de recrutamento, dos atributos da vaga e do orçamento da adaptação, tratando a omissão como sinal probatório.

2. Reconhecer o registro da empresa que adaptou, inclusive a análise ergonômica e o parecer do médico do trabalho, como defesa, para preservar o incentivo de adaptar.

3. Nomear perito com formação em ergonomia ou medicina do trabalho e sugerir os quesitos da seção 6.2, que separem a barreira removível, o déficit funcional e a incapacidade laborativa.

4. Explicitar, na motivação, a tese adotada sobre o art. 93, § 1º, e os fatos de cota e de substituição que a sustentam, até o julgamento do incidente repetitivo.

5. Organizar bases de dados (RAIS, eSocial, autuações, termos de ajustamento e decisões) que permitam estimar p e testar o jogo.

As limitações são evidentes: o estudo é teórico, os números são ilustrativos, p não pode ser estimado ingenuamente das decisões, pois os processos que chegam a julgamento resultam de seleção por acordos e desistências (PRIEST; KLEIN, 1984). O horizonte normativo é tratar a pessoa com deficiência nem como número a preencher na planilha da cota, nem como fonte de prova suspeita, mas como sujeito de direitos, cuja demanda por adaptação, quando coerente e documentada, merece ser lida como o que é: um fato.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS (ABNT). **NBR 9050**: acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos. Rio de Janeiro: ABNT, 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.

BRASIL. **Lei n. 10.436, de 24 de abril de 2002**. Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais – Libras e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2002.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho (com a redação da Lei n. 13.467/2017). Brasília, DF: Presidência da República, 1943.

BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (Reforma Trabalhista). Brasília, DF: Presidência da República, 2017.

BRASIL. **Lei n. 9.029, de 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1995.

BRASIL. **Lei n. 15.176, de 23 de julho de 2025**. Altera a Lei n. 14.705/2023 para prever programa nacional de proteção dos direitos de pessoas com Síndrome de Fibromialgia, Fadiga Crônica, Síndrome Complexa de Dor Regional ou doenças correlatas. Brasília, DF: Presidência da República, 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Normas Regulamentadoras n. 7 (PCMSO) e n. 17 (Ergonomia)**. Brasília, DF: MTE, [s.d.].

BRASIL. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1991.

BRASIL. **Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF: Presidência da República, 2015.

CALCINI, R.; CARDOSO, L. Coluna sobre a dispensa de pessoa com deficiência e o incidente de recurso repetitivo do TST. **Migalhas**, 2025.

COLMAN, D.; COLMAN, J. Algumas considerações sobre jurimetria: comparação entre perícia tradicional e perícia bayesiana na busca do livre convencimento do juiz. **Revista Eletrônica do TRT-PR**, Curitiba, v. 15, n. 153, p. 101, mai. 2026a.

COLMAN, J.; COLMAN, D. A ilusão da caixa-preta algorítmica: materialidade probatória e responsabilidade civil objetiva na economia de plataformas. **Revista Eletrônica do TRT-PR**, Curitiba, v. 15, n. 157, p. 64, set. 2026b.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução n. 401/2021**. Dispõe sobre diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário. Brasília, DF: CNJ, 2021.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho brasileiro**. Nota Técnica n. 275. São Paulo: DIEESE, 31 jul. 2023.

FRASER, N.; HONNETH, A. **Redistribution or recognition?** A political-philosophical exchange. London: Verso, 2003.

HONNETH, A. **Luta por reconhecimento**: a gramática moral dos conflitos sociais. Tradução de Luiz Repa. São Paulo: Editora 34, 2003.

LANNA JÚNIOR, M. C. M. (comp.). **História do movimento político das pessoas com deficiência no Brasil**. Brasília: Secretaria de Direitos Humanos, Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2010.

MEDIVO. Notícia sobre a atualização das multas do art. 93 da Lei 8.213/1991. 2026. Disponível em: https://www.medivo.com.br/noticia/159/. Acesso em: out. 2026.
NASH, J. F. Equilibrium points in n-person games. **Proceedings of the National**

Academy of Sciences, v. 36, n. 1, p. 48–49, 1950.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **CIF: Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde**. São Paulo: Edusp, 2003.

OSBORNE, M. J.; RUBINSTEIN, A. **A course in game theory**. Cambridge, MA: MIT Press, 1994.

PRIEST, G. L.; KLEIN, B. The selection of disputes for litigation. **The Journal of Legal Studies**, v. 13, n. 1, p. 1–55, 1984.

SPENCE, M. Job market signaling. **The Quarterly Journal of Economics**, v. 87, n. 3, p. 355–374, 1973.

Supremo Tribunal Federal. **Ação Declaratória de Constitucionalidade n. 80**. Julgamento concluído em 3 set. 2026. Brasília, DF: STF, 2026.

Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 5.766**. Brasília, DF: STF, 2021.

TST. Tribunal Superior do Trabalho. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. **E-RR-779-16.2012.5.03.0069**. Brasília, DF: TST, 2020.

TST. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 443**. Brasília, DF: TST, 2012.

PRECARIZAÇÃO LABORAL

Vanessa Seger Aplewicz
Silvana Souza Netto Mandalozzo

RESUMO
Este estudo analisa as perspectivas futuras do trabalho diante do valor social do trabalho, o deslocamento do emprego formal e protegido para formas atípicas e precárias de contratação. O objetivo geral é investigar o panorama futuro das relações laborais e o respeito aos direitos sociais. Metodologicamente, a pesquisa ampara-se na técnica documental indireta e bibliográfica, com abordagem qualitativa e dedutiva, estruturando-se a partir da precarização dos meios de trabalho. Como resultado preliminar, identifica-se que a desregulamentação realizada pela Reforma Trabalhista desidratou o princípio da proteção, esvaziando direitos trabalhistas e sociais, fragmentando a classe trabalhadora. Para a revisão gramatical e ortográfica desta estrutura, utilizou-se a ferramenta de inteligência artificial Gemini da Google, limitando-se a correções linguísticas sem interferência no mérito ou estilo autoral. O método de pesquisa adotado é o dedutivo, desenvolvido por meio de abordagem qualitativa e pesquisa bibliográfica.

PALAVRAS-CHAVES: Precarização laboral; proteção trabalhista; direitos sociais

ABSTRACT
This study examines the future prospects of work in light of the constitutional principle of the social value of labor, considering the shift from formal and protected employment to atypical and precarious forms of employment. Although the consequences of the Brazilian Labor Reform have been widely debated, further investigation is needed

Vanessa Seger Aplewicz
Mestranda em Direito pela Universidade Estadual de Ponta Grossa-Paraná; Bacharel em Direito pela Universidade Estadual de Ponta Grossa; Advogada; e-mail: 260200601018@uepg.br.

Silvana Souza Netto Mandalozzo
Doutora em Direito pela Universidade Federal do Paraná– Paraná; Professora Associada da Universidade Estadual de Ponta Grossa – Paraná; Juíza do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 9º Região; e-mail: silvanasouza@uepg.br.

into how changes in employment arrangements may affect the future effectiveness of constitutionally protected social rights. Addressing this issue, the study aims to investigate the transformation of labor relations and the challenges of maintaining legal protection for workers amid increasingly flexible employment arrangements. The analysis focuses on employment precariousness and its implications for the constitutional protection of labor. Preliminary findings suggest that the deregulation introduced by the Brazilian Labor Reform has weakened the principle of worker protection, potentially undermining the effectiveness of labor and social rights and contributing to the fragmentation of the working class. The research adopts the deductive method, employing a qualitative approach based on bibliographic and documentary research.

KEYWORDS: Labor precariousness; Labor protection; Social rights.

INTRODUÇÃO

O avanço das inovações tecnológicas suscitou pressões crescentes pela flexibilização das relações de trabalho, resultando em alterações que visam a mitigar custos operacionais sob a justificativa de modernização e estímulo ao emprego, nessa esteira o Brasil aprovou a Reforma Trabalhista nº 13.467/2017. A vigência das modificações normativas inauguradas a partir da Reforma Trabalhista expôs uma sensível tensão entre a legislação ordinária e as balizas constitucionais protetivas ao legitimar vínculos contratuais atípicos e chancelar a descentralização produtiva.

Partindo desse contexto, a presente pesquisa busca responder ao seguinte problema: Qual o futuro dos trabalhadores decorrentes da precarização laboral vivenciada nos dias atuais? O objetivo geral investigar o panorama futuro das relações laborais e o respeito aos direitos sociais. Como objetivos específicos, busca-se analisar a precarização do trabalho decorrente do deslocamento do emprego formal para algumas formas atípicas de contratação, examinar os impactos da desregulamentação trazida pela Reforma Trabalhista sobre o princípio da proteção e os direitos sociais, e identificar as consequências da desproteção trabalhista.

Do ponto de vista metodológico, trata-se de pesquisa aplicada, de natureza exploratória descritiva, desenvolvida mediante abordagem qualitativa, utilizando como procedimentos metodológicos a revisão bibliográfica. A investigação delimita-se a analisar o cenário de precarização do trabalho e a degradação das garantias sociais e previdenciárias dos trabalhadores.

AS RELAÇÕES DE TRABALHO

O direito do trabalho nasceu da necessidade e indispensabilidade da intervenção estatal nas relações laborais, a fim de conter a exploração extrema dos operários. Para Delgado (2019), a evolução histórica do direito do trabalho é dividido em 4 fases: 1ª fase, formação do direito do trabalho estende-se de 1802 a 1848, tendo seu marco o *Peel's Act,* que trata basicamente de normas protetivas aos menores de idade; 2ª fase, sistematização e consolidação do direito do trabalho de 1848 a 1919, principais marcos o Manifesto Comunista*;* 3ª fase, institucionalização do direito do trabalho, que inicia em 1890 até 1919 até final do Século XX, tendo como marco temporal Encíclica *Rerum Novarum*; 4ª fase do trabalho, 1919 até final do Século XX autonomia do Direito do Trabalho, seus marcos são a Constituição de Weimar, Constituição Mexicana e a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Posteriormente a essas 4 fases descritas acima, em 1980, deflagra-se nos países ocidentais desenvolvidos um processo de profunda desestabilização justrabalhista, denominada fase de crise e transição do direito do trabalho, com a flexibilização das normas trabalhistas decorrente da renovação tecnológica acelerada. No Brasil, a sistematização do Direito do Trabalho ocorreu na 3ª fase, mais precisamente com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 01 de maio de 1943, na época do Presidente Getúlio Vargas, tendo como objetivo efetivar o equilíbrio entre trabalhadores e empregadores. No entanto, mesmo com as conquistas proporcionadas pela CLT, ainda faltava a inserção das leis trabalhistas na Constituição da República Federativa do Brasil, o qual ocorreu com o debate do constituinte originário na elaboração da denominada Constituição Cidadã em meados da década de 1980.

Dessa forma com a promulgação em 05 de outubro de 1988 encabeçada pelo falecido Senador Ulisses Guimarães (Senhor Constituinte) finalmente os direitos trabalhistas tiveram o assento constitucional. Devido a importância e o clamor social ao tema, a Constituição de 1988 dedicou um capítulo exclusivo, no qual positivou os principais direitos trabalhistas. Para Sarlet (2026) a intenção do Constituinte de 1988 era salvaguardar uma série de reinvindicações e conquistas contra uma eventual erosão ou supressão pelos Poderes constituídos.

Estavam corretos os Constituintes, pois, nem mesmo as melhores intenções conseguiram conter as transformações sociais vivenciadas a partir da década de 1990 até os dias atuais. Nessa esteira, ratificando tais transformações, o Brasil publicou a Reforma Trabalhista sob a Lei nº 13.467/2017, com o intuito de impulsionar a economia e reduzir o desemprego. Acrescente-se que a exaltação do empreendedorismo

propagado aliada a baixa qualificação dos trabalhadores acabou impulsionando o trabalho informal com profundas transformações nas formas de emprego típico, criando novas formas de contrato de trabalho, chamadas de “atípicas”, as quais são resultantes da reestruturação dos meios de produção com foco na redução de custos decorrentes da globalização e da revolução tecnológica.

Todavia, segundo Standing (2013) a dinâmica que passa a predominar são essas relações “atípicas” gerando uma nova classe, denominada de precariado, onde os trabalhadores aceitam salários diminutos em condições laborais precárias, abrem mão de direitos trabalhistas e previdenciários para prover sua subsistência. Conforme pontua Antunes (2018), a terceirização assume cada vez mais relevo, tanto no processo de corrosão do trabalho e de seus direitos como no incremento e na expansão de novas formas de trabalho produtivo geradoras de valor.

REFORMA TRABALHISTA

A aprovação da Lei nº 13.467/2017 em convergência com a Lei nº 13.429/2017 e com as teses vinculantes proferidas pelo Supremo Tribunal Federal, promoveu alterações profundas no Direito do Trabalho brasileiro. A inflexão promovida pelo legislador reformista introduzida a partir da década de 1990, na ordem jurídica, invertendo a matriz protetiva heterônoma sob a justificativa formal de modernizar as relações de produção e reduzir o desemprego, evidenciam uma tensão permanente entre a ordem legal ordinária e as cláusulas pétreas sociais consagradas na Constituição Federal, notadamente o valor social do trabalho, a dignidade da pessoa humana e a vedação ao retrocesso social, conforme Costa e Cunha (2020).

A reconstrução analítica dos estudos sobre a Reforma Trabalhista demonstra que a reestruturação das modalidades contratuais resultou na transferência desproporcional dos riscos econômicos para a classe trabalhadora, chancelando o processo de flexibilização das relações de trabalho, e, a fragmentação da classe ao desmantelar o modelo de contrato de trabalho típico, descontruindo dogmas centrais do direito do Trabalho. Tal fato, vem, gerando ambientes laborais marcados pela rotina de incertezas profissionais e pessoais.

A relação jurídica celetista clássica foi fragmentada pela proliferação de figuras contratuais atípicas e pela terceirização sem limites, igualando formalmente sujeitos desiguais perante o mercado, impulsionando a ideologia do trabalhador como indivíduo responsável por gerir, competir e arcar com os riscos inerentes à venda de sua própria força de trabalho. Nesse sentindo, observa Standing (2013):

> Nos países ricos, é dito ao precariado que o aumento dos custos de produção

> aceleraria a transferência de empregos para os países mais pobres. Nos países em desenvolvimento, é dito que medidas para reduzir o uso de energia diminuiriam a geração de empregos. Em todos os lugares é dito ao precariado que ele deve aceitar o *status quo.*

No ano de 2018, o Supremo Tribunal Federal validou a terceirização irrestrita da atividade-fim das empresas, rompendo com o entendimento da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, ao julgar o Tema 725, substituindo a centralidade do Princípio da Proteção do Trabalhador pelo Princípio da Livre Iniciativa Econômica na interpretação dos direitos fundamentais sociais descritos no art. 7º da Constituição Federal de 1988.

A par da terceirização, o contrato de trabalho intermitente regulado pelo artigo 452-A da CLT alterou a lógica contratual. Do mesmo modo, o artigo 442-B da legislação celetista legitimou a contratação do trabalho autônomo contínuo e exclusivo, enquanto o parágrafo único do artigo 444 introduziu a figura do trabalhador hipersuficiente, fraturando o princípio da isonomia e a presunção de hipossuficiência. Conforme pontua Antunes (2018), a terceirização assume cada vez mais relevo, tanto no processo de corrosão do trabalho e de seus direitos como no incremento e na expansão de novas formas de trabalho produtivo geradoras de valor.

A regulação do teletrabalho pelos artigos 75-A a 75-E da CLT e a inclusão do inciso III ao artigo 62 afetaram diretamente as normas de saúde ocupacional. A exclusão dos teletrabalhadores do capítulo relativo à duração do trabalho fundamenta-se em uma premissa de ausência de fiscalização de jornada que não se sustenta no cenário tecnológico atual. Em pesquisa desenvolvida por Silva e Araújo (2020), argumenta-se que os meios telemáticos viabilizam o controle contínuo da produção, tornando a presunção legal meramente relativa. Ademais, a atribuição do custeio da infraestrutura ao empregado violenta o princípio da alteridade positivado no artigo 2º da CLT. Em perspectiva complementar, Schaefer (2020) propõe a abordagem do meio ambiente do trabalho como um direito difuso sob o paradigma ecossistêmico, destacando que a preservação da saúde mental e física no trabalho remoto exige o pleno reconhecimento do direito à desconexão.

No âmbito da autonomia coletiva, a fixação da tese de repercussão geral no Tema 1046 pelo Supremo Tribunal Federal chancelou a constitucionalidade de acordos e convenções coletivas que limitem direitos trabalhistas sem a necessidade de compensações expressas, desde que preservados os direitos absolutamente indisponíveis. Contudo, como apontam Carvalho e Ambrósio (2025), a mitigação de garantias legais em um contexto de enfraquecimento financeiro das entidades sindicais

resultou na redução de padrões históricos de proteção, fragilizando a representação coletiva.

Conforme Minharro (2025), a Reforma Trabalhista foi incapaz de disciplinar o trabalho prestado por intermédio de aplicativos, no qual o controle patronal é exercido por um comando invisível de algoritmos, sem garantias mínimas de jornada, remuneração justa e proteção previdenciária aos trabalhadores. Em junho de 2026, durante a Conferência Internacional do Trabalho (CIT) realizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), foi aprovada a Convenção 193, sendo o primeiro marco internacional dedicado especificamente à economia de plataformas, onde busca ampliar a proteção de trabalhadores e trabalhadoras, sem determinar um único modelo de vínculo.

Ressalte-se que as transformações normativas, econômicas e tecnológicas passados nove anos da Reforma revelam um sistema laborativo em reconfiguração, onde, a flexibilização das normas trabalhistas, a geração de vínculos atípicos, e, o enfraquecimento das instituições sindicais não promoveram o crescimento do emprego formal, mas consolidaram a precarização como regra de mercado.

A COLISÃO DE PRINCÍPIOS DA LIVRE INICIATIVA E DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO

A Constituição Federal de 1988 consagrou um modelo de Estado Democrático de Direito assentado sobre a centralidade da pessoa humana e a dignidade do trabalhador. Ao erigir os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa ao patamar de fundamentos da República no artigo 1º, inciso IV, o constituinte originário estabeleceu uma integração teleológica fundada na ordem democrática e social. Segundo Sarlet (2026), não pode ser esquecido que a nossa República se apresenta como um Estado Social de Direito, e, a acolhida dos direitos fundamentais sociais em capítulo próprio ressalta de forma incontestável sua condição de autênticos direitos fundamentais.

Essa síntese principiológica reafirma-se no artigo 170, *caput*, Constituição Federal de 1988 ao definir a valorização do trabalho humano como pilar da ordem econômica, orientada a assegurar a todos uma existência digna conforme os ditames da justiça social. Igualmente, o artigo 193 da Constituição Federal de 1988estatui o primado do trabalho como base da ordem social, objetivando o bem-estar e a equidade.

Ressalte-se que a coexistência entre o valor social do trabalho e a livre iniciativa não autoriza uma leitura hierárquica que subordine a proteção laboral a livre iniciativa, pois, o trabalho não pode ser reduzido a um mero fator produtivo.

Ocorre que a avaliação acerca do cumprimento das garantias constitucionais

na atualidade revela um cenário de profunda erosão normativa promovido pelas Leis 13.429 e 13.467 de 2017. Pois, a tese da modernização do mercado de trabalho mascarou a introdução de uma lógica contratual individualista incompatível com o sistema protetivo constitucional. Em lugar de ampliar postos de trabalho e formalizar ocupações, a Reforma Trabalhista promoveu a desestruturação do Direito do Trabalho e a supressão sistemática de direitos fundamentais consolidados no artigo 7º da Constituição Federal.

O impacto prático dessas reformas manifesta-se na expansão desenfreada da precarização laboral no Brasil, a submissão do trabalhador consolida a absoluta insegurança de renda, ausência de proteção acidentária e privação de garantias previdenciárias.

PRECARIZAÇÃO LABORAL

A evolução das inovações tecnológicas reestruturou as cadeias produtivas em busca de maior produtividade das empresas, reduzindo custos operacionais e trabalhistas, dessa forma, a flexibilização trabalhista pode ser compreendida como a eliminação de freios legais à exploração do trabalho, que envolve a legitimação, legalização e banalização da transferência de custos e riscos ao trabalhador, criando uma condição de vulnerabilidade social. (Abilio, 2020)

Ademais essa desconstrução acarreta a preponderância de inseguranças na esfera do trabalho, que afetam os indivíduos em forma de desemprego e privação de condições de trabalho decentes. É o tempo de novos (des)empregados, de homens empregáveis no curto prazo, através das (novas) e precárias formas de contrato. (Druck, 2011).

Segundo Standing (2013), o precariado consiste em um grupo de pessoas que levam uma vida de insegurança, sem emprego fixo, desenvolvendo tarefas de curto prazo, por vezes de nível inferior ao de suas formações educacionais, os quais lhes conferem pouco significado existencial. Por conseguinte, essa classe é desprovida das sete formas principais de garantias e segurança de trabalho, descritas a seguir: segurança no mercado de trabalho (oportunidade de pleno emprego); garantia de vínculo empregatício (proteção contra dispensa arbitrária); segurança no emprego (oportunidade de ascender profissionalmente); proteção contra acidentes e doenças no trabalho; garantia de adquirir treinamento de trabalho; garantia de renda adequada e estável e garantia de representação de classe.

Ocorre que diante da necessidade de redução de custos devido as pressões

decorrentes da globalização, as contratações geralmente não alcançam trabalhadores experientes e treinados, consequentemente, torna-se conveniente aos empregadores que muitas pessoas concordem em trabalhar em péssimas condições, recebendo salários baixíssimos, diante da falta de alternativas. Dados estatísticos e estudos empíricos demonstram que os trabalhadores precarizados enfrentam remunerações significativamente inferiores, taxas de rotatividade (*turnover*) que chegam ao dobro da média dos empregados diretos, e uma severa ausência de isonomia salarial e de benefícios. O mundo moderno do trabalho tem sido profundamente transformado, a relação de emprego não é mais definida entre empregador e trabalhador, ela tornou-se cinzenta, Weil (2014).

Naturalmente essa precarização é nociva inclusive para a economia de mercado, pois, quanto menor o grau de instrução do trabalhador, pior será sua colocação nos postos de trabalho, menor será seu poder consumo, e menor será o crescimento de índices econômicos do país. Fator preocupante decorrente da precarização é a informalidade no mercado de trabalho, que gera aumento nos índices de desemprego ou subemprego, os quais têm reflexo direto no que tange à proteção previdenciária. O cenário que se avizinha é a queda vertiginosa na contribuição para o Regime Geral de Previdência Social, devido baixa remuneração dos trabalhadores que estão na informalidade empreendendo e não contribuem, intensificando a política de assistencialismo em um futuro muito próximo.

Conforme, Standing (2013), o precariado é confrontado por uma combinação única de circunstâncias [...] não tem benefícios da empresa para lhe dar segurança de renda e nem proteção social baseada em contribuições. E embora deva confiar em salários nominais, estes são mais baixos e mais variáveis e imprevisíveis do que os salários dos outros grupos. As desigualdades de renda e de benefícios aumentam cada vez mais, com o precariado sendo deixado mais para trás e dependente de um enfraquecido sistema comunitário de apoio social.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve por objetivo o estudo da precarização do trabalho decorrente da flexibilização após a promulgação da Reforma Trabalhista. Com a globalização, a flexibilização dos contratos de trabalho e o avanço da tecnologia, tem havido a dispersão da hegemonia do trabalho subordinado, não raro atualmente depara-se com novas formas de trabalho que possuem peculiaridades inéditas.

A Reforma Trabalhista impulsionou o trabalho informal com profundas

transformações nas formas de emprego típico. As novas formas de contrato de trabalho, chamadas de “atípicas”, são resultantes da reestruturação dos meios de produção com foco na redução de custos decorrentes da globalização e da revolução tecnológica, onde direitos sociais são relegados a segundo plano. O futuro é incerto aos milhões de trabalhadores que aguardam por uma oportunidade de emprego que assegure os direitos fundamentais dispostos na Constituição Federal de 1988.O modelo de regulação social construído a partir de 1930 e consolidado pelos artigos 7º e 170º da Constituição Federal de 1988 estabeleceu como arcabouço normativo os direitos sociais conjuntamente com a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa

Conclui-se que para preservar a integridade do ordenamento constitucional cumpre à doutrina e ao Poder Judiciário reafirmar a força normativa da Constituição de 1988, garantindo que a inovação tecnológica e a dinâmica econômica permaneçam rigorosamente subordinadas ao princípio fundamental da dignidade da pessoa humana. Desta feita, o aprofundamento deste estudo é necessário para monitorar os efeitos a longo prazo da precarização laboral sobre o tecido socioeconômico brasileiro, e, o equilíbrio entre trabalhadores e empregadores nas novas formas de relações de emprego.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O privilegio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1ed. São Paulo. Boitempo Editorial.

ABILIO, Ludmila Costhek. **Uberização: a era do trabalhador just-in-time? Estudos Avançados**. V34, n98, 2020

BENTO, Rafael Tedrus; PERES, Célia Mara. **Redefinindo as relações de trabalho:** contrato realidade, liberdade econômica e as decisões do STF. Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social, v. 12, n. 2, 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil:** promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 29 jun. 2026.

BRASIL**.** Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) [...], a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho**.

Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 29 jun. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324.** Relator: Min. Luís Roberto Barroso. Julgado em: 30/08/2018. Brasília, DF: STF, 2018. Disponível em: https://portal.stf.jus.br. Acesso em: 29 jun. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 958.252/MG (Tema 725 da repercussão geral).** Relator: Min. Luiz Fux. Tribunal Pleno. Julgado em 30 ago. 2018. Disponível em: https://portal.stf.jus.br. Acesso em: 12 jul. 2026.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DRUCK, Graça. **Trabalho, Precarização e Resistências:** novos e velhos desafios? Caderno CRH, Salvador, v.24n. 01, 2011

LIMA, Vanderlei Schneider de. **Direito do Trabalho:** flexibilização e desregulamentação. Ponta Grossa. ed. UEPG, 2003.

LIMA, Vanderlei Schneider de. **O Supremo Tribunal Federal e a desconstrução (esfacelamento) do direito do trabalho no Brasil**. Belo Horizonte: RTM, 2025.

PONCHIO, Milena Libralon Kosaki. **Precarização do trabalho no Brasil:** Impactos das transformações de mercado na regulação e nas condições trabalhistas. Londrina, Thoth, 2023.

SANTOS, Jhonas Roberto Piovezana dos; BUGALHO, Diones Kleinibing; MORLIN, Francieli. **Terceirização da mão de obra:** uma análise sob a ótica do empregado e do empregador. Revista Destaques Acadêmicos, Lajeado, v. 12, n. 1, p. 135-148, 2020.

TREVIZANI, Daniela Monteiro. **Flexibilização das Leis Trabalhistas e as Consequências para o trabalhador.** Revista de Iniciação Cientificas da Faculdade de Direito de Franca, v.2, n.2, 2017.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA. Biblioteca Central Prof. Faris Michaele. **Manual de normalização bibliográfica para trabalhos científicos**. 5. ed. rev. Ponta Grossa: ed. UEPG, 2023.

VIANA, Márcio Túlio. **Para entender a terceirização**. São Paulo: LTr, 2017.

WEIL, David. **The fissured workplace: why work became so bad for so many and what can be do to improve it.** Cambridge, Massachutes and London, England. Harvard University Press, 2014. Kindle Edition.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 7. ed. Barueri: Atlas, 2022.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos Direitos Fundamentais**. 15.ed. São Paulo. Juspodium, 2026.

O TERMO INICIAL DA EFICÁCIA DAS TESES FIXADAS PELO TST EM RECURSOS DE REVISTA REPETITIVOS: A PUBLICAÇÃO DO ACÓRDÃO PARADIGMA (ART. 896-C, § 11, DA CLT)

THE STARTING POINT OF THE EFFECTS OF THE THESES ESTABLISHED BY THE TST IN REPETITIVE APPEALS FOR REVIEW: THE PUBLICATION OF THE PARADIGM JUDGMENT (ARTICLE 896-C, § 11, OF THE CLT)

Elthon José Gusmão da Costa

RESUMO

O artigo examina o termo inicial dos efeitos que o art. 896-C da CLT atribui às teses fixadas pelo Tribunal Superior do Trabalho em recursos de revista repetitivos. Desde a Emenda Regimental 7/2024, a afetação e, nos casos de reafirmação de jurisprudência, o próprio mérito são deliberados em sessão virtual, e a tese costuma constar da certidão de julgamento e da tabela de precedentes vinculantes antes da publicação do acórdão. O Supremo Tribunal Federal admite a aplicação de suas teses de repercussão geral independentemente da publicação ou do trânsito em julgado do paradigma. A pesquisa combina análise normativa, revisão da doutrina processual civil e trabalhista publicada entre 2019 e 2026 e exame das tabelas de precedentes vinculantes e de temas afetados do TST atualizadas em 15 de outubro de 2026. Sustenta-se que o § 11 do art. 896-C da CLT e o art. 1.040 do CPC elegem a publicação do acórdão paradigma como termo inicial da negativa de seguimento, do juízo de

Elthon José Gusmão da Costa
Advogado. Mestrando em Direito pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FDRP/USP). LL.M. em Direito Desportivo Internacional pelo ISDE (Madri). Agraciado com a Ordem do Mérito Judiciário do Trabalho do TST. Membro da Comissão Jovem da Academia Nacional de Direito Desportivo (ANDD-Lab). Membro do núcleo de estudos "O Trabalho Além do Direito do Trabalho: Dimensões da Clandestinidade Jurídico-Laboral" (NTADT), da Faculdade de Direito da USP. Membro do Conselho Editorial da Revista Venturoli Trabalhista. Lattes: https://lattes.cnpq.br/6993275053416440. Orcid: https://orcid.org/0009-0000-9916-685X. elthon@hotmail.com.

retratação e da retomada dos processos suspensos, e que a aplicação da tese depende dos fatos e dos fundamentos determinantes contidos no acórdão. Os dados registram temas com tese proclamada e acórdão pendente por semanas ou meses, modulação que toma como marco a publicação do próprio acórdão e tese complementada em embargos de declaração quinze meses após o julgamento. Conclui-se que, antes da publicação, a tese tem eficácia persuasiva e que a pendência de embargos recomenda cautela no juízo de retratação e na formulação de pedidos.

Palavras-chave: Recursos repetitivos; Tribunal Superior do Trabalho; Tese jurídica; *Ratio decidendi*; Acórdão paradigma.

ABSTRACT

The article examines the starting point of the effects that article 896-C of the Consolidation of Labor Laws (CLT) attributes to the theses established by the Brazilian Superior Labor Court (TST) in repetitive appeals for review. Since Regimental Amendment 7/2024, the decision to submit a case to the repetitive procedure and, when case law is reaffirmed, the merits themselves are deliberated in virtual sessions, and the thesis usually appears in the judgment certificate and in the table of binding precedents before the judgment is published. The Federal Supreme Court allows its general repercussion theses to be applied regardless of the publication or finality of the paradigm. The research combines normative analysis, a review of civil and labor procedural scholarship published between 2019 and 2026, and an examination of the TST tables of binding precedents and pending themes updated on October 15, 2026. It argues that article 896-C, § 11, of the CLT and article 1,040 of the Code of Civil Procedure set the publication of the paradigm judgment as the starting point for denying appeals, reconsideration and resuming suspended cases, and that applying the thesis depends on the facts and the determining grounds contained in the judgment. The data show themes with a proclaimed thesis and a pending judgment for weeks or months, a temporal modulation that refers to the publication of the judgment itself, and a thesis supplemented through motions for clarification fifteen months after the ruling. It concludes that, before publication, the thesis has only persuasive force, and that pending motions for clarification call for caution in reconsideration and in the formulation of claims.

Keywords: Repetitive appeals; Superior Labor Court; Legal thesis; *Ratio decidendi*; Paradigm judgment.

1 INTRODUÇÃO

A Emenda Regimental 7/2024 passou a exigir que a proposta de afetação de incidente de recursos repetitivos no Tribunal Superior do Trabalho seja incluída em pauta de sessão virtual. Quando a proposta é de mera reafirmação de jurisprudência dominante, o mérito é julgado na mesma sessão (Brasil, 2026a, art. 132-A, *caput* e § 5º). Em agosto de 2025, o Pleno abriu uma única sessão virtual para reafirmar jurisprudência em 68 temas (Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, 2025)[1]. Em regra, a tese aparece primeiro na certidão de julgamento, nas notícias institucionais e na tabela de precedentes vinculantes, e o acórdão é publicado depois.

O intervalo entre um ato e outro coloca o problema do termo inicial da eficácia da tese, isto é, se juízes, Tribunais Regionais e partes podem aplicá-la desde a proclamação do resultado ou somente após a publicação do acórdão. O Supremo Tribunal Federal tem decisões que admitem a aplicação imediata de suas teses de repercussão geral, independentemente da publicação e do trânsito em julgado do paradigma (Brasil, 2013). A hipótese deste trabalho é a de que essa orientação não se transpõe aos temas do TST. O art. 896-C, § 11, da CLT e o art. 1.040 do CPC vinculam à publicação do acórdão os efeitos do julgamento repetitivo sobre os processos sobrestados. Além disso, a aplicação da tese depende de elementos que só o acórdão contém, como os fatos do caso-piloto e os fundamentos determinantes.

Se a hipótese estiver correta, a tese sem acórdão publicado tem eficácia apenas persuasiva. Pode ser invocada como indicativo do entendimento do Tribunal, mas não autoriza a negativa de seguimento de recurso de revista, o juízo de retratação, a retomada dos processos suspensos nem a improcedência liminar do pedido. O problema alcança também a formulação de pedidos. A petição inicial apoiada em tese sem acórdão, ou com embargos de declaração pendentes, fica sujeita a ajustes de redação e de modulação, e no processo do trabalho o risco inclui os honorários de sucumbência do art. 791-A da CLT.

2 MÉTODO E DELIMITAÇÃO

A análise normativa abrange o art. 896-C da CLT, os arts. 1.035 a 1.041 do CPC, a Instrução Normativa 39/2016 do TST e o Regimento Interno do TST no texto compilado até a Emenda Regimental 11, de 20 de maio de 2026.

1 Notícia do TST reproduzida no portal do TRT da 11ª Região, segundo a qual a sessão foi aberta em 15 de agosto de 2025, com encerramento previsto para 22 de agosto.

A revisão doutrinária reuniu obras publicadas entre 2019 e 2026 sobre a relação entre tese jurídica, *ratio decidendi* e acórdão paradigma, com prioridade para trabalhos posteriores à Lei 13.256/2016 e às reformas regimentais do TST. O critério de inclusão foi o tratamento direto de ao menos um destes pontos: o marco de eficácia do julgamento repetitivo, a função da tese em relação ao acórdão ou a aplicação da tese aos processos sobrestados. Do processo do trabalho, foram examinados cursos, obras sobre recursos e três edições de CLT comentada publicadas em 2025 e 2026, além de estudo de 2026 que analisa decisões do TST sob a perspectiva do conflito entre tese e *ratio decidendi* (Duarte Neto; Oliveira; Moura, 2026)[2]. A seleção não representa toda a doutrina processual, e por isso as posições são atribuídas nominalmente a seus autores. As decisões do STF e do STJ foram identificadas a partir da doutrina examinada e do *Informativo de Jurisprudência* do STJ.

A base empírica é formada pelas tabelas "Precedentes Vinculantes – Recursos de Revista Repetitivos" e "Temas Afetados – Recursos de Revista Repetitivos", lidas integralmente na versão atualizada pelo TST em 15 de outubro de 2026 (Tribunal Superior do Trabalho, 2026a, 2026b). Para cada tema com mérito julgado, registraram-se a data do julgamento e a da publicação do acórdão. Como as tabelas usam a expressão "certidão de julgamento" tanto para a afetação quanto para o mérito, a distinção foi feita pelo rótulo ("publicada em", nas certidões de afetação; "julgado em" ou "julgamento em", nas de mérito) e pelo conteúdo da coluna de teses. Na falta da data do julgamento de mérito, recorreu-se a notícias de tribunais. Acrescentaram-se acórdãos de embargos de declaração em incidentes do TST disponíveis no repositório do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, escolhidos por tratarem de alteração da tese ou de modulação.

Não houve levantamento sistemático de decisões de Turmas, da Vice-Presidência do TST ou de Tribunais Regionais que tenham aplicado ou recusado teses antes da publicação do acórdão, e o trabalho não afirma a frequência dessa prática. Os dados retratam a situação em 15 de outubro de 2026 e ilustram o intervalo entre tese e acórdão e a possibilidade de alteração posterior, sem pretensão estatística.

3 O TERMO INICIAL NO ART. 896-C DA CLT E NO ART. 1.040 DO CPC

O art. 896-C da CLT determina a suspensão dos recursos de revista sobre a questão afetada até o "pronunciamento definitivo" do TST (§§ 3º e 4º) e disciplina o destino dos recursos sobrestados nos seguintes termos:

2 Os autores sustentam que a força vinculante reside na *ratio decidendi*, e não na redação da tese, que deve sintetizá-la com fidelidade; quando a tese excede o caso ou fica aquém dele, prevalecem os fatos materiais e as conclusões jurídicas essenciais.

> § 11. Publicado o acórdão do Tribunal Superior do Trabalho, os recursos de revista sobrestados na origem: I - terão seguimento denegado na hipótese de o acórdão recorrido coincidir com a orientação a respeito da matéria no Tribunal Superior do Trabalho; ou II - serão novamente examinados pelo Tribunal de origem na hipótese de o acórdão recorrido divergir da orientação do Tribunal Superior do Trabalho a respeito da matéria (Brasil, 1943, art. 896-C, § 11).

O art. 1.040 do CPC, aplicável ao processo do trabalho no que não contrariar a disciplina própria, adota o mesmo marco ao abrir seus incisos com a expressão "Publicado o acórdão paradigma" (Brasil, 2015, art. 1.040). O Regimento Interno do TST segue o mesmo critério nos arts. 293 e 294. A negativa de seguimento na origem, o reexame pelo órgão prolator e a retomada dos processos suspensos pressupõem o acórdão, e a manutenção de entendimento divergente só se admite com a demonstração de hipótese fática distinta ou de questão jurídica não examinada (Brasil, 2026a, arts. 293 e 294)[3].

Manoel Antonio Teixeira Filho e Manuel Antonio Teixeira Neto (2025, p. 121, grifo do original) identificavam o "pronunciamento definitivo" do § 3º com o trânsito em julgado e reviram essa leitura. Para os autores, ele ocorre, "para os estritos efeitos de cessação da suspensão dos recursos sobrestados", com "a *publicação* do correspondente acórdão, haja vista o disposto no § 11 do art. 896-C, da CLT". Do mesmo dispositivo extraem que o juízo de admissibilidade dos recursos suspensos "somente poderá ser realizado após a publicação do acórdão do TST" (Teixeira Filho; Teixeira Neto, 2025, p. 123-124) e admitem embargos de declaração por omissão quando o acórdão paradigma não examinar a totalidade dos fundamentos da tese (Teixeira Filho; Teixeira Neto, 2025, p. 133)[4]. Júlio César Bebber (2026, p. 432, grifo do original) afirma que "a expressão *pronunciamento definitivo* não corresponde ao *trânsito em julgado*, mas à *publicação do acórdão*, uma vez que a partir desse momento a decisão nele retratada passará a produzir efeitos", e descreve os efeitos sobre os processos sobrestados no TST, nos Tribunais Regionais e nas Varas a partir da fórmula "publicado o acórdão do TST" (Bebber, 2026, p. 433-435)[5]. Mauro Schiavi (2026, p. 1196-1197) e

3 O art. 291, § 1º, do RITST veda que o acórdão paradigma decida questão não delimitada na afetação. Correia, Miessa e Fernandez (2026, p. 1494, 1498) extraem dessa vedação a exigência de congruência entre a decisão de afetação e a decisão que fixa a tese, com apoio no Enunciado 606 do Fórum Permanente de Processualistas Civis.

4 Na p. 134, os autores afirmam que a antinomia entre o § 3º e o § 11 é apenas aparente, pois a interpretação sistemática leva a situar o julgamento definitivo na publicação do acórdão, conclusão reforçada pela conjugação dos arts. 1.037, II, e 1.040 do CPC. Acrescentam que o ofício do Presidente do TST aos Tribunais Regionais deve ser instruído com cópia do acórdão e de sua publicação.

5 Bebber apoia-se em Mallet (2014, p. 97-99) e registra como contrária a posição de Teixeira Filho (2015, p. 87, 98-99 *apud* Bebber, 2026, p. 432), que identificava o pronunciamento definitivo com o trânsito em julgado e

Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2026, p. 523-524) também tratam das consequências para os recursos sobrestados a partir da publicação do acórdão[6].

As CLTs comentadas examinadas leem o § 11 como a regra que define o destino dos recursos sobrestados. Freitas, Diniz e Belmonte (2025, p. 1540, 1542) afirmam que, "decidido o paradigma, todos os demais que estavam sobrestados deverão ser julgados no mesmo sentido", e expõem os procedimentos posteriores ao julgamento "segundo o artigo 896-C, §11 da CLT", com a transcrição da norma regulamentar que os abre com a expressão "Publicado o acórdão paradigma". Correia, Miessa e Fernandez (2026, p. 1499) extraem do § 11 os "dois destinos" dos recursos sobrestados nos Tribunais Regionais e qualificam o reexame pelo órgão prolator como "hipótese de retratação da decisão do recurso ordinário já publicada, sendo uma exceção à regra do art. 494 do CPC 'de que a decisão não pode ser alterada depois de publicada'". Sendo exceção à inalterabilidade da decisão publicada, a retratação deve observar estritamente o pressuposto que o § 11 lhe fixa.

Sergio Pinto Martins (2026, p. 139) afirma que o pronunciamento definitivo "não parece ser decisão com trânsito em julgado", mas, ao comentar o § 11, sustenta que "não será com a publicação do acórdão do TST que terão seguimento os processos, mas com o trânsito em julgado da decisão dos recursos repetitivos" (Martins, 2026, p. 141)[7]. A segunda afirmação acrescenta ao § 11 requisito que o texto não prevê. Nenhuma das duas, de todo modo, ampara a aplicação da tese a partir da certidão de julgamento.

A legislação processual equipara a ata ao acórdão em uma única hipótese. Segundo o art. 1.035, § 11, do CPC, "a súmula da decisão sobre a repercussão geral constará de ata, que será publicada no diário oficial e valerá como acórdão" (Brasil, 2015, art. 1.035, § 11). O dispositivo trata da decisão sobre a existência de repercussão geral, que é juízo de admissibilidade, e não da tese de mérito. A previsão expressa e restrita autoriza o argumento *a contrario* de que, nas demais hipóteses, a lei exige o acórdão. A IN 39/2016 do TST segue a mesma linha ao admitir a improcedência liminar fundada em "acórdão proferido" pelo STF ou pelo TST em julgamento de recursos repetitivos (Brasil, 2016, art. 7º, II).

A interpretação proposta não condiciona a eficácia da tese ao trânsito

.....
depois a reviu. O artigo de Mallet foi republicado na Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Curitiba, v. 4, n. 40, p. 83-115, maio 2015).

6 Schiavi qualifica o reexame pelo Tribunal Regional como efeito regressivo e afirma que a orientação do TST funciona como "forte elemento de persuasão", leitura anterior à disciplina dos arts. 927 do CPC e 294 do RITST. Garcia remete ao art. 14 da Instrução Normativa 38/2015 do TST, que sucedeu o Ato 491/2014 e manteve a fórmula "Publicado o acórdão paradigma" (Teixeira Filho; Teixeira Neto, 2025, p. 135-137). É do art. 21 desse Ato a norma regulamentar transcrita por Freitas, Diniz e Belmonte.

7 Na p. 143, o autor sustenta também que a modulação prevista no § 17 do art. 896-C só caberia na revisão da tese, e não no próprio julgamento repetitivo, leitura que não corresponde à prática do TST nos Temas 6, 9 e 32.

em julgado, pois o termo legal é a publicação. A certidão de julgamento, a notícia institucional e a tabela de precedentes não equivalem a esse ato, e a antecipação, por critério jurisprudencial, de efeitos que a lei associa à publicação não tem base normativa.

4 A APLICAÇÃO IMEDIATA NO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL E A POSIÇÃO DO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA

Há decisões do STF segundo as quais a existência de precedente de mérito em repercussão geral autoriza o julgamento imediato das causas sobre o mesmo tema, independentemente da publicação ou do trânsito em julgado do paradigma, e a pendência de embargos de declaração não impede essa aplicação (Brasil, 2013, 2019). A orientação formou-se no regime da repercussão geral, em que a lei atribui à ata valor de acórdão na decisão de admissibilidade, e as decisões não examinam o texto do art. 1.040 do CPC nem o do § 11 do art. 896-C da CLT.

No Superior Tribunal de Justiça, a publicação continua a ser o marco, e o debate recai sobre a relevância do trânsito em julgado. Daniel Amorim Assumpção Neves (2026, p. 2000) registra precedentes de Turmas do STJ segundo os quais os efeitos do julgamento repetitivo sobre os processos sobrestados não dependem do trânsito em julgado, mesmo com embargos de declaração opostos. O autor concorda com essa orientação porque os embargos não têm efeito suspensivo (art. 1.026 do CPC), ressalvada a possibilidade de o relator atribuí-lo[8]. Em 2025, a Corte Especial do STJ afirmou que, "ainda que não seja necessário o trânsito em julgado de precedente para que o tema de repercussão geral tenha aplicação imediata, não se mostra conveniente eventual exercício de juízo de retratação" antes do trânsito em julgado da tese vinculante do STF. Considerou prudente aguardar o trânsito dos paradigmas, julgados por maioria, porque os embargos de declaração poderiam modificar ou modular seus efeitos (Brasil, 2025a)[9].

Antes da aprovação do CPC, o Centro de Estudos Avançados de Processo (2014) aprovou enunciado segundo o qual a aplicação da tese aos recursos sobrestados não depende do trânsito em julgado do acórdão paradigma, mas apenas da conclusão do julgamento, "o que incluiria eventuais embargos de declaração opostos"[10]. A

8 Da Segunda Turma do STJ, o autor cita os EDcl no AgRg no Ag 1.067.829/PR, Rel. Min. Herman Benjamin, j. 9 out. 2012, e os EDcl nos EDcl no AgInt no REsp 1.652.794/PR, Rel. Min. Mauro Campbell Marques, j. 15 out. 2019.

9 Processo em segredo de justiça, divulgado no *Informativo de Jurisprudência* n. 865, sobre a aplicação dos Temas 987 e 533 da repercussão geral.

10 Enunciado 1 do grupo "Demandas Repetitivas", aprovado por maioria em 12 de abril de 2014, sobre o art.

referência do enunciado é a conclusão do julgamento, que compreende os embargos, e não a proclamação do resultado.

Transpor aos temas do TST a orientação do STF significaria adotar, no processo do trabalho, critério que não se identificou na jurisprudência do STJ examinada e que contraria o § 11 do art. 896-C da CLT. Para as teses de mérito do TST, não há regra equivalente ao art. 1.035, § 11, do CPC.

5 TESE JURÍDICA E *RATIO DECIDENDI*

A exigência do acórdão tem também fundamento material, ligado à distinção entre tese e precedente. Luiz Guilherme Marinoni (2026, p. 16) afirma que "tese não se confunde com precedente" e que a distinção, reconhecida pelo STF, tende a se firmar no STJ com a relevância da questão federal. Para o autor, enunciados abstratos, "exatamente porque ignoram os fatos do caso, não oportunizam o *distinguishing*" (Marinoni, 2026, p. 49)[11], e o problema se agrava quando os tribunais aplicam teses extraídas de casos que deram origem a verdadeiros precedentes:

> Quando isso ocorre, o Tribunal não apenas comete um erro metodológico, como esquece que os fatos do caso que originaram o precedente, quando comparados com os do caso sob julgamento, podem determinar resultado que não está contemplado na tese, exigindo raciocínio específico para a aplicação ou o afastamento do precedente – mediante a consideração da sua integralidade (Marinoni, 2026, p. 51).

Fábio Victor da Fonte Monnerat (2024, p. 503-504) descreve a tese como "um quinto 'elemento textual' da decisão", ao lado de ementa, relatório, fundamentação e dispositivo, e observa que "o relatório e a fundamentação servem de base para ambas as decisões – sobre o caso e sobre o tema – sendo desse conjunto extraída a *ratio decidendi* do precedente"[12]. Daí sustentar que "a tese deve ser interpretada à luz dos outros elementos do acórdão que lhe deram origem, em especial, a fundamentação, mas também à luz do relatório e do dispositivo que solucionou o caso-piloto" (Monnerat, 2024, p. 509). O autor lembra que o art. 927, III, do CPC fala em "acórdãos" e que a *ratio*

1.053 do projeto do CPC, correspondente ao atual art. 1.040.

11 Na p. 40, o autor considera "altamente preocupante" que o sistema brasileiro venha permitindo "que enunciados abstratos (as teses) ocupem o espaço dos (verdadeiros) precedentes, o que prejudica terceiros sem dar-lhes mínimas condições de discutir os seus próprios casos".

12 O autor distingue a tese, "elemento textual integrante do próprio precedente", da *ratio*, "elemento externo extraído do conjunto de elementos do precedente".

decidendi "está contida no acórdão ou, mais precisamente, dele pode ser extraída" (Monnerat, 2024, p. 537). Para aplicar a tese a outro caso, "torna-se imprescindível a análise do relatório do precedente que se pretende aplicar, uma vez que nele estão a descrição dos fatos levados em consideração pelo julgador" (Monnerat, 2024, p. 543)[13].

Para Teresa Arruda Alvim (2026, p. 638, 654-655), a tese é instrumento de operacionalização do sistema e basta para resolver por dedução os casos idênticos, típicos da litigância repetitiva. O que vincula é a *ratio decidendi*, e a aplicação a casos que não sejam idênticos exige o exame dela, com a fundamentação analítica do art. 489, § 1º, V e VI, do CPC. Humberto Theodoro Júnior e Érico Andrade (2025, p. 135) propõem que súmulas e teses sejam lidas "sempre a partir dos precedentes que a geraram". Quando o enunciado não consegue comprimir toda a *ratio*, "sua aplicação terá de ser precedida de uma investigação sobre o acórdão que gerou o precedente, para descobrir quais foram as circunstâncias fáticas e jurídicas em que se baseou a *ratio decidendi* e que não chegaram a ser reveladas pela súmula (ou tese) vinculante" (Theodoro Júnior; Andrade, 2025, p. 152). Ravi Peixoto (2026, p. 51), ao tratar das ementas, observa que a aplicação do precedente exige o inteiro teor, com a norma, os fatos de origem e a divergência entre os votos.

Há posições que relativizam essa exigência nos casos repetitivos. Theodoro Júnior e Andrade registram a afirmação de Teresa Arruda Alvim e Bruno Dantas de que, nesses casos, a tese "praticamente dispensa a leitura do acórdão, porque não há a necessidade de se encontrar a *ratio*" (Arruda Alvim; Dantas, 2023, p. 333 *apud* Theodoro Júnior; Andrade, 2025, p. 137), e a contrapõem à de Daniel Mitidiero, para quem "é preciso sempre [...] ler a tese à luz da *ratio*" (Mitidiero, 2023, p. 84 *apud* Theodoro Júnior; Andrade, 2025, p. 137). Arruda Alvim e Dantas ressalvam, porém, que nos casos complexos "a leitura do acórdão é absolutamente imprescindível porque o que vincula é a *ratio*, e a *ratio* dificilmente é absorvida pela tese" (Arruda Alvim; Dantas, 2023, p. 333-334 *apud* Theodoro Júnior; Andrade, 2025, p. 152). Monnerat (2024, p. 505-506) defende teses que enunciem a solução da questão, o que permitiria aplicá-las objetivamente aos processos suspensos desde a afetação. Várias teses do TST, contudo, contêm múltiplos itens, exceções e regras de modulação (seção 6). O próprio Monnerat condiciona a aplicação acelerada à certeza de que se trata da mesma situação, pois não se podem reduzir garantias processuais "com base na suposição de uma solução previamente debatida sobre a questão jurídica, em situações nas quais não se sabe (*rectius* não se tem certeza) se está-se, de fato, diante da mesma situação"

13 Na p. 530, o autor acrescenta que, "na ausência de uma descrição da hipótese fática de incidência no próprio texto da tese, o relatório do acórdão que a consagrou será a fonte de supressão desta lacuna".

(Monnerat, 2024, p. 539-540).

Geovany Cardoso Jeveaux (2025, p. 104), ao confrontar o texto da Súmula Vinculante 10 com os precedentes que lhe deram origem, conclui que a fidelidade "é total quanto ao resultado, ou seja, quanto à síntese adotada, mas parcialmente infiel quanto às demais leituras dadas ao art. 97", e registra que uma dessas leituras foi mencionada nos debates de aprovação sem constar do texto[14]. No TST, a tese do IRR 146 afirma que o depósito recursal do devedor principal aproveita ao responsável subsidiário "desde que não tenha requerido a sua exclusão da lide", e a do IRR 267, que as custas aproveitam às demais partes "ainda que a parte responsável pelo recolhimento tenha requerido sua exclusão da lide". Lidos isoladamente, os enunciados sugerem antinomia. A fundamentação do acórdão do IRR 267 a afasta ao distinguir a natureza tributária das custas, cujo pagamento extingue o crédito (art. 156 do CTN), da função de garantia do depósito recursal, e declara que a questão "não se confunde tampouco conflita com a tese fixada por este Tribunal Superior no IRR nº 146" (Brasil, 2025b *apud* Koury, 2026, p. 95)[15]. O mesmo acórdão identifica o paradigma anterior pela data de publicação.

A Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (2025, p. 967) orienta, no Enunciado 19, que a decisão que aplica tese de casos repetitivos atende ao art. 489, § 1º, V, do CPC quando demonstra a correlação fática e jurídica entre o caso concreto e o apreciado no incidente, o que pressupõe conhecer o caso apreciado. Correia, Miessa e Fernandez (2026, p. 1498-1499) observam que o TST julga a causa-piloto e fixa a tese, e situam a eficácia obrigatória no "acórdão-paradigma", que "torna-se um precedente de observância obrigatória para o próprio tribunal e para as instâncias inferiores", cabendo ao órgão de origem "adequar sua decisão à proferida na decisão-paradigma". O art. 294 do RITST, ao admitir o entendimento divergente apenas com a demonstração de hipótese fática distinta ou de questão jurídica não examinada, também pressupõe o conhecimento do que o Pleno examinou. A certidão de julgamento não informa os fatos do caso-piloto nem os fundamentos que formaram a maioria. Nas sessões virtuais, em que o regimento admite votos convergentes com ressalva de fundamentação (Brasil, 2026a, art. 134, § 3º), essa informação é necessária para verificar se houve maioria quanto aos fundamentos determinantes, situação em que, segundo Monnerat (2024, p. 506), pode haver "tese consagrada sem *ratio decidendi*"[16].

14 A leitura omitida dizia respeito à dispensa do incidente quando o próprio tribunal ou o STF já se pronunciou sobre a questão (Jeveaux, 2025, p. 104, nota 72).

15 A tese do IRR 146 foi fixada no RR-1001527-87.2021.5.02.0022, com acórdão publicado em 22 de maio de 2025, e a do IRR 267 no RR-0025311-74.2023.5.24.0072, com acórdão publicado em 2 de setembro de 2025 (Koury, 2026, p. 82-83 e 95).

16 O autor ilustra a hipótese com tributo invalidado por três fundamentos diferentes, sem maioria em nenhum deles.

6 O INTERVALO ENTRE A PROCLAMAÇÃO DA TESE E A PUBLICAÇÃO DO ACÓRDÃO NO TST

A reafirmação de jurisprudência no TST, inspirada na prática do STF introduzida pela Emenda Regimental 42/2010 daquele tribunal, permite fixar a tese na mesma sessão virtual que decide a afetação. As sustentações orais sobre o mérito devem ser juntadas por meio eletrônico até 48 horas antes do início do julgamento, nos termos do § 6º do art. 132-A do RITST (Saad, 2026, p. 1494). Os atualizadores da obra de Eduardo Gabriel Saad sustentam que a reafirmação só se caracteriza "se houver, pelo menos, decisões em um determinado sentido por cinco ou mais das oito turmas do TST" e que, sem essa uniformidade, não pode haver fixação de tese no plenário virtual (Saad, 2026, p. 1494).

Nos temas de reafirmação julgados na sessão virtual aberta em 15 de agosto de 2025, com encerramento previsto para 22 de agosto, o intervalo entre tese e acórdão foi de poucos dias. Três processos identificados na notícia institucional correspondem aos Temas 220, 239 e 254, cujos acórdãos foram publicados em 5, 2 e 5 de setembro de 2025 (Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, 2025; Tribunal Superior do Trabalho, 2026a)[17]. Em temas com debate de mérito, o intervalo foi maior. No Tema 19, as questões foram deliberadas na sessão de 16 de dezembro de 2024, a tese consta de certidão de julgamento de 24 de fevereiro de 2025 e o acórdão foi publicado em 22 de abril de 2025 (Tribunal Superior do Trabalho, 2026a)[18].

Em 15 de outubro de 2026, a tabela de temas afetados registrava quatro temas com tese proclamada e sem acórdão publicado: o Tema 32, julgado em 7 de agosto de 2026; o Tema 39, em 22 de setembro; o Tema 91, em 24 de setembro; e o Tema 27, em 28 de setembro (Tribunal Superior do Trabalho, 2026b). O Tema 32 contava, na data da consulta, mais de dois meses de tese proclamada sem acórdão. O item IV da tese do Tema 91 remete à tese do Tema 39, também sem acórdão.

A tese do Tema 32 distribui entre a Justiça do Trabalho e a Justiça comum a competência para as demandas relativas ao FGTS e modula os efeitos do item 2 nestes termos: "Serão mantidas na competência da Justiça do Trabalho, até o trânsito em julgado e correspondente execução, todas as causas alcançadas pelo item 2 da tese ora definida, em que houver sido proferida sentença de mérito até a data da publicação do acórdão do presente incidente" (Tribunal Superior do Trabalho, 2026b)[19]. O marco

17 Temas 220 (RR-0000103-05.2024.5.05.0421), 239 (RR-0010136-82.2024.5.03.0171) e 254 (RR-0011349-11.2022.5.15.0026).

18 IncJulgRREmbRep-897-16.2013.5.09.0028 e outros.

19 IncJulgRREmbRep-10134-31.2021.5.18.0000, julgamento em 7 de agosto de 2026.

temporal da modulação é a publicação do acórdão. Enquanto ela não ocorre, a regra de transição não tem termo final definido, e declinar da competência com base apenas na certidão, em processo com sentença de mérito já proferida, contrariaria o próprio texto da tese.

No Tema 20, cujo acórdão de mérito foi publicado em 18 de fevereiro de 2026, o TRT da 3ª Região expediu, dois dias depois, ofício circular que comunicou o encerramento da suspensão dos processos em razão dessa publicação (Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 2026)[20]. No Tema 24, o acórdão foi publicado em 4 de maio de 2026, e os embargos de declaração opostos contra ele só foram julgados, e rejeitados por unanimidade, em 25 de setembro de 2026, de modo que a tese publicada permaneceu sujeita a recurso por quase cinco meses (Brasil, 2026b)[21].

7 EMBARGOS DE DECLARAÇÃO E TRÂNSITO EM JULGADO

No Tema 6, sobre a responsabilidade do dono da obra, o Pleno julgou o incidente em 11 de maio de 2017. Em 9 de agosto de 2018, acolheu embargos de declaração opostos por *amicus curiae*, com efeito modificativo, para acrescentar à tese o item 5º, segundo o qual o entendimento da tese 4ª "aplica-se exclusivamente aos contratos de empreitada celebrados após 11 de maio de 2017" (Brasil, 2018)[22]. Durante os quinze meses entre o julgamento e os embargos, o enunciado da tese 4ª não continha limitação temporal.

A doutrina examinada insere esse tipo de ajuste no processo de formação do precedente. Monnerat afirma que a tese "pode carecer de aperfeiçoamento, no próprio processo de formação e antes de seu trânsito em julgado" (Monnerat, 2024, p. 531), que a presença de conceitos indeterminados "pode vir a ser suprido por recursos e, em especial os embargos de declaração" (Monnerat, 2024, p. 518), e que a modulação, se não definida, "muito possivelmente levará a discussões no âmbito do próprio processo de formação do precedente (via embargos de declaração ou questão de ordem)" (Monnerat, 2024, p. 522). O autor menciona os Temas 96 e 810 da repercussão geral, em que a pendência de embargos com pedido de modulação "praticamente impedia (ou dificultava sobremaneira) a aplicação da tese até a definição deste ponto" (Monnerat,

20 O ofício ressalva a possibilidade de o magistrado manter a suspensão, mediante fundamentação.

21 ED-IncJulgRREmbRep-1000648-06.2020.5.02.0252, Rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann. A data de publicação do acórdão de mérito consta da tabela de precedentes vinculantes (Tribunal Superior do Trabalho, 2026a).

22 ED-IRR-190-53.2015.5.03.0090. O texto da tese 5ª e a data dos embargos constam da tabela de precedentes vinculantes do TST, que registra a publicação do acórdão em 19 de outubro de 2018. Os embargos foram opostos pela Associação Brasileira do Agronegócio, admitida como *amicus curiae*.

2024, p. 520), e o Tema 106 do STJ, cuja tese foi fixada no julgamento dos embargos de declaração, com modulação contada da publicação do acórdão embargado (Monnerat, 2024, p. 522, nota 79, e p. 523). No Tema 69 da repercussão geral, o STF acolheu em parte, por maioria, embargos da Fazenda Nacional para que a tese produzisse efeitos a partir de 15 de março de 2017, data do julgamento de mérito, ressalvadas as ações ajuizadas até então (Brasil, 2021)[23].

No Tema 9, julgado em 20 de março de 2023 e com acórdão publicado em 31 de março de 2023, o TST determinou a aplicação da tese às horas extras trabalhadas a partir da data do julgamento. Ao rejeitar embargos que pediam outra modulação, o Pleno afirmou que a vigência a partir da publicação é "apenas uma das hipóteses de modulação possível" (Brasil, 2023)[24]. A decisão mostra que o TST pode adotar a data do julgamento como marco de direito material, isto é, como o momento a partir do qual a regra fixada passa a reger os fatos. Esse marco não se confunde com o processual do § 11 do art. 896-C, que define quando a tese pode ser aplicada aos recursos sobrestados, e a data escolhida para a incidência da regra só se tornou conhecida com segurança no acórdão, tanto que foi objeto dos embargos.

Esses casos não autorizam acrescentar ao § 11 a exigência do trânsito em julgado, que a lei não faz, mas justificam a cautela recomendada pela Corte Especial do STJ e pelo enunciado do CEAPRO. Com embargos pendentes, sobretudo quando tratam de modulação ou se dirigem a julgamento por maioria, a retratação e a retomada dos processos suspensos devem considerar a possibilidade de ajuste, e o relator dos embargos pode atribuir-lhes efeito suspensivo quando houver risco concreto (arts. 995, parágrafo único, e 1.026, § 1º, do CPC).

8 CONSEQUÊNCIAS PARA OS ÓRGÃOS JURISDICIONAIS E PARA AS PARTES

Antes da publicação do acórdão, a tese não autoriza os atos previstos no § 11 do art. 896-C da CLT, no art. 1.040 do CPC e no art. 293 do RITST. Pode ser mencionada como indicação do entendimento do TST, com força persuasiva, mas não fundamenta a negativa de seguimento de recurso de revista por conformidade, o reexame pelo órgão prolator, a retomada dos processos suspensos ou a improcedência liminar, que a IN 39/2016 condiciona a "acórdão proferido". Para Teixeira Filho e Teixeira Neto (2025, p. 128), o julgamento dos recursos suspensos pelos Tribunais Regionais "sem que

23 RE 574.706-ED, Rel. Min. Cármen Lúcia. A interpretação da modulação foi objeto do Tema 1.279 da repercussão geral (RE 1.452.421).

24 ED-IncJulgRREmbRep-10169-57.2013.5.05.0024, Rel. Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior. Os embargos foram acolhidos em parte, sem efeito modificativo, apenas para prestar esclarecimentos.

tenha havido pronunciamento definitivo do TST" os torna nulos. Neves (2026, p. 2000-2001) critica, mesmo depois da publicação, a inadmissão de recursos sobrestados por mera certidão do escrivão ou do chefe de secretaria, situação que considera "dramática quando ocorre um erro porque não existirá decisão para ser impugnada".

Publicado o acórdão, a aplicação da tese também não é automática. Ana Beatriz Slobodticov e Patricia Ayub da Costa (2026, p. 76) observam que ela "não se resume à reprodução automática da conclusão do precedente" e "exige a reconstrução da *ratio decidendi* e a verificação de sua aderência às circunstâncias fáticas e jurídicas do caso individual". Neves (2026, p. 2003) considera arriscado admitir que o juízo inferior se afaste da eficácia vinculante por entender que o tribunal deixou de considerar fundamento relevante, porque o sistema depende da "confiança – quem sabe ingênua – nos tribunais superiores". As duas posições divergem quanto aos limites da distinção e pressupõem, ambas, o acórdão do tribunal superior.

Nada impede que a petição inicial invoque tese de tema ainda sem acórdão ou com embargos pendentes, mas a petição fundada apenas no enunciado fica exposta a ajuste posterior. Peixoto (2021, p. 662, 675) lembra que o precedente, ao contrário da lei, alcança fatos anteriores à sua formação e pode variar durante o processo, cabendo a quem o invoca verificar se a modulação não excluiu sua situação concreta. O pedido deve apoiar-se também na norma legal e, quando o acórdão já existir, nos seus fundamentos determinantes. A alteração da tese no curso do processo pode ser alegada como direito superveniente (art. 342, I, do CPC), leitura que o mesmo autor estende aos novos precedentes obrigatórios (Peixoto, 2021, p. 663). A inicial deve informar a pendência de embargos e eventual modulação. O STJ já impôs multa por litigância de má-fé à parte que invocou tese repetitiva sem mencionar a modulação temporal que excluía o caso (Brasil, 2022)[25], e André Araújo Molina (2025, p. 29-33) sustenta, com apoio nesse julgado, que omitir ou manipular precedente obrigatório configura má-fé processual também no processo do trabalho. Pelo Enunciado 9 da ENFAM, cabe à parte que invoca precedente identificar os fundamentos determinantes ou demonstrar a distinção (Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados, 2025, p. 967), o que pressupõe o acórdão.

A tutela da evidência fundada em "tese firmada em julgamento de casos repetitivos" (art. 311, II, do CPC) exige cuidado adicional, porque a parte responde pelo prejuízo causado se a tutela for revogada (art. 302 do CPC). Antes da publicação do acórdão, é discutível que exista "tese firmada" no sentido do dispositivo, e a

25 AgInt nos EDcl no RMS 34.477/DF, Rel. Min. Og Fernandes. A multa, de 5% do valor da causa, foi imposta à União por invocar a Tese repetitiva 1.009 sem mencionar a modulação temporal.

correspondência entre os fatos do caso e os do paradigma só pode ser demonstrada com o relatório do acórdão.

No plano administrativo, o relator insere ementa, relatório e voto no início da sessão virtual (Brasil, 2026a, art. 134), de modo que o texto do acórdão está disponível antes da proclamação do resultado. Nos julgamentos de reafirmação, em que a tese condensa orientação já reiterada nas Turmas, nada impede que o acórdão seja publicado com a certidão. Nos demais casos, a tabela de precedentes poderia indicar os temas sem acórdão publicado e os que têm embargos pendentes, e os Tribunais Regionais poderiam adotar, como o TRT da 3ª Região no Tema 20, comunicação formal vinculada à publicação. A Recomendação 134/2022 do CNJ atribui aos tribunais o dever de monitorar e orientar o levantamento do sobrestamento (Conselho Nacional de Justiça, 2022, art. 25 *apud* Slobodticov; Costa, 2026, p. 76).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O art. 896-C, § 11, da CLT e o art. 1.040 do CPC fixam a publicação do acórdão paradigma como termo inicial dos efeitos do julgamento repetitivo sobre os processos sobrestados. A equiparação da ata ao acórdão, prevista no art. 1.035, § 11, do CPC, restringe-se à decisão sobre a existência de repercussão geral. A orientação do STF pela aplicação imediata formou-se nesse regime e não encontra correspondência no texto da CLT. Nas decisões do STJ examinadas, a publicação permanece como marco, e a Corte Especial recomendou aguardar o trânsito em julgado dos paradigmas antes do juízo de retratação.

Na doutrina de processo do trabalho examinada, Mallet (2014 *apud* Bebber, 2026, p. 432-433), Bebber (2026) e Teixeira Filho e Teixeira Neto (2025), estes após revisão de posição anterior, identificam o "pronunciamento definitivo" do § 3º do art. 896-C com a publicação do acórdão. Schiavi (2026) e Garcia (2026) descrevem os efeitos sobre os recursos sobrestados a partir desse ato, e Freitas, Diniz e Belmonte (2025) e Correia, Miessa e Fernandez (2026) leem o § 11 como a regra que define o destino desses recursos, os últimos com a eficácia obrigatória situada no acórdão-paradigma. Martins (2026) condiciona o prosseguimento dos recursos sobrestados ao trânsito em julgado. Não se identificou, entre os autores examinados, quem admita a certidão de julgamento como termo inicial.

A doutrina processual examinada situa a eficácia vinculante na *ratio decidendi*, extraída do acórdão, e exige a leitura da tese à luz do relatório e da fundamentação. Os autores que admitem aplicação simplificada nos casos repetitivos condicionam-na

à identidade entre o caso concreto e o caso-piloto, que só o acórdão permite verificar. No TST, a compatibilização das teses dos IRRs 146 e 267 dependeu de fundamentos ausentes dos enunciados.

Em 15 de outubro de 2026, o intervalo entre a proclamação da tese e a publicação do acórdão ia de poucos dias, nos temas de reafirmação examinados, a mais de dois meses, no Tema 32, cuja modulação toma como marco a publicação do próprio acórdão. No Tema 6, a tese recebeu novo item em embargos de declaração quinze meses após o julgamento.

Antes da publicação, a tese tem eficácia persuasiva e não autoriza negativa de seguimento, juízo de retratação, retomada dos processos suspensos ou improcedência liminar. Depois dela, a pendência de embargos de declaração não impede a aplicação, mas justifica cautela, em especial quando os embargos versam sobre modulação ou se dirigem a julgamento por maioria. A petição inicial que invoca tese sem acórdão deve fundar-se também na norma legal, informar a pendência e estruturar os pedidos para que subsistam a eventual ajuste. Como proposta, a publicação do acórdão com a certidão nos julgamentos de reafirmação e a indicação, na tabela de precedentes, dos temas sem acórdão ou com embargos pendentes reduziriam o intervalo sem alteração legislativa.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho**. Aprovado pela Resolução Administrativa 1.937, de 20 de novembro de 2017. Texto compilado até a Emenda Regimental 11, de 20 de maio de 2026. Brasília, DF: TST, 2026a.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO. **TST inicia sessão virtual para reafirmar jurisprudência em 68 temas.** Manaus, 19 ago. 2025. Disponível em: https://portal.trt11.jus.br/index.php/comunicacao/10560-tst-inicia-sessao-virtual-para-reafirmar-jurisprudencia-em-68-temas.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (1. Turma). **Agravo Regimental no Recurso Extraordinário com Agravo 673.256.** Rel. Min. Rosa Weber, 8 out. 2013. DJe, 22 out. 2013.

DUARTE NETO, Bento Herculano; OLIVEIRA, Inácio André de; MOURA, Marcelo Antônio de Oliveira Alves de. Interpretação e aplicação de precedentes na perspectiva do conflito entre a tese e a *ratio decidendi*. **Revista Eletrônica de Direito Processual –**

REDP, Rio de Janeiro, v. 27, n. 3, set./dez. 2026. DOI: 10.12957/redp.2026.99722.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Precedentes Vinculantes – Recursos de Revista Repetitivos**. Brasília, DF: TST, 2026a. Informações atualizadas em 15 out. 2026.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Temas Afetados – Recursos de Revista Repetitivos**. Brasília, DF: TST, 2026b. Informações atualizadas em 15 out. 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.

BRASIL. **Lei 13.105, de 16 de março de 2015.** Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm.

CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson; FERNANDEZ, Leandro. **Consolidação das Leis Trabalhistas para concursos**. São Paulo: JusPodivm, 2026.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio; TEIXEIRA NETO, Manuel Antonio. **Os precedentes no processo do trabalho**. Belo Horizonte: RTM, 2025.

BEBBER, Júlio César. **Recursos no processo do trabalho**. 7. ed. Brasília: Venturoli, 2026.

MALLET, Estêvão. Reflexões sobre a Lei n. 13.015/2014. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 80, n. 4, p. 74-111, out./dez. 2014.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Comentários à Lei n. 13.015/2014**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015.

SCHIAVI, Mauro. **Curso de direito processual do trabalho**. 22. ed. São Paulo: JusPodivm, 2026.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito processual do trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2026.

FREITAS, Claudio; DINIZ, Amanda; BELMONTE, Alexandre Agra. **CLT comentada**:

precedentes vinculantes do TST. 6. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: JusPodivm, 2025.

MARTINS, Sergio Pinto. **Recurso de revista**. Brasília: Venturoli, 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Instrução Normativa 39, de 15 de março de 2016.** Dispõe sobre as normas do Código de Processo Civil de 2015 aplicáveis e inaplicáveis ao Processo do Trabalho. Brasília, DF: TST, 2016.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Embargos de Declaração no Agravo Regimental no Recurso Extraordinário com Agravo 1.199.721**. Rel. Min. Dias Toffoli, 6 set. 2019. DJe, 1º out. 2019.

NEVES, Daniel Amorim Assumpção. **Código de Processo Civil comentado**. 11. ed. São Paulo: JusPodivm, 2026.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (Corte Especial). Processo em segredo de justiça. Rel. Min. Luis Felipe Salomão, 23 set. 2025. DJEN, 29 set. 2025. **Informativo de Jurisprudência**, Brasília, DF, n. 865, 7 out. 2025a.

CENTRO DE ESTUDOS AVANÇADOS DE PROCESSO (CEAPRO). Enunciados aprovados em 12 abr. 2014. *In*: MIGALHAS. Centro de Estudos Avançados de Processo aprova enunciados quanto ao novo CPC. **Migalhas**, 17 abr. 2014. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/quentes/199352/centro-de-estudos-avancados-de-processo-aprova-enunciados-quanto-ao-novo-cpc.

MARINONI, Luiz Guilherme. **Precedente, coisa julgada e seus lugares**: uma reconstrução à luz do devido processo legal. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2026.

MONNERAT, Fábio Victor da Fonte. **Precedentes qualificados**: formação, aplicação, distinção e superação. São Paulo: Direito Contemporâneo, 2024.

ARRUDA ALVIM, Teresa. Proferido o precedente, elaborada a tese. E agora? *In*: FERNANDES, Og; FUGA, Bruno Augusto Sampaio; KOEHLER, Frederico Augusto Leopoldino; FLUMIGNAN, Silvano José Gomes (org.). **Pós-precedente**: o precedente no tempo, na aplicação, na modulação, no dessobrestamento e nas tensões da vinculação. Londrina: Thoth, 2026. p. 633-656.

THEODORO JÚNIOR, Humberto; ANDRADE, Érico. **Precedentes no processo brasileiro**. 2. ed. São Paulo: JusPodivm, 2025.

PEIXOTO, Ravi de Medeiros. **Superação do precedente e modulação de efeitos**. Londrina: Thoth, 2026.

ARRUDA ALVIM, Teresa; DANTAS, Bruno. **Precedentes, recurso especial e recurso extraordinário**. 7. ed. São Paulo: RT, 2023.

MITIDIERO, Daniel. ***Ratio decidendi***: quando uma questão é idêntica, semelhante ou distinta? São Paulo: RT, 2023.

JEVEAUX, Geovany Cardoso. **Comentários às súmulas vinculantes**: de acordo com a jurisprudência posterior do STF. Campinas: Lacier, 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Tribunal Pleno). RR-0025311-74.2023.5.24.0072 (IRR 267). Acórdão publicado em 2 set. 2025. Brasília, DF: TST, 2025b.

KOURY, Luiz Ronan Neves. **Breves comentários sobre as teses do Tribunal Superior do Trabalho em matéria processual**. Brasília: Venturoli, 2026.

ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS (ENFAM). Enunciados. *In*: TARTUCE, Fernanda *et al*. **CPC na jurisprudência**. 4. ed. Indaiatuba: Foco, 2025. p. 967.

SAAD, Eduardo Gabriel. **CLT comentada Saad**. Atualizada, revista e ampliada por José Eduardo Duarte Saad e Ana Maria Saad C. Branco. 55. ed. São Paulo: Saad, 2026.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. Secretaria de Uniformização de Jurisprudência, Gerenciamento de Precedentes e Ações Coletivas. **Ofício Circular SEJPAC/5/2026.** Belo Horizonte, 20 fev. 2026. Disponível em: https://portal.trt3.jus.br/internet/jurisprudencia/incidentes-suscitados-irr-iac-arginc-tst/downloads/of-circular-sejpac-5-2026-encerramento-sobrestamento-tema-20-irr-tst.pdf.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Tribunal Pleno). **ED-IncJulgRREmbR ep-1000648-06.2020.5.02.0252** (Tema 24). Rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann, 25 set. 2026. Brasília, DF: TST, 2026b.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Tribunal Pleno). **ED-IRR-190-53.2015.5.03.0090** (Tema 6). Julgado em 9 ago. 2018. Brasília, DF: TST, 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Embargos de Declaração no Recurso Extraordinário 574.706/PR** (Tema 69). Rel. Min. Cármen Lúcia, 13 maio 2021. Brasília, DF: STF, 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Tribunal Pleno). E**D-IncJulgRREmbR ep-10169-57.2013.5.05.0024** (Tema 9). Rel. Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior, 22 maio 2023. Brasília, DF: TST, 2023.

SLOBODTICOV, Ana Beatriz; COSTA, Patricia Ayub da. Dessobrestamento e controle de qualidade na aplicação da tese: uma análise consequencialista. *In*: FERNANDES, Og; FUGA, Bruno Augusto Sampaio; KOEHLER, Frederico Augusto Leopoldino; FLUMIGNAN, Silvano José Gomes (org.). **Pós-precedente**: o precedente no tempo, na aplicação, na modulação, no dessobrestamento e nas tensões da vinculação. Londrina: Thoth, 2026. p. 73-87.

PEIXOTO, Ravi. A dinamicidade do direito jurisprudencial e o papel dos embargos de declaração como mecanismo de integração do sistema. **Revista Eletrônica de Direito Processual – REDP**, Rio de Janeiro, ano 15, v. 22, n. 1, p. 660-678, jan./abr. 2021.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (2. Turma). **AgInt nos EDcl no RMS 34.477/DF.** Rel. Min. Og Fernandes, 21 jun. 2022. DJe, 27 jun. 2022.

MOLINA, André Araújo. Os precedentes judiciais como indutores da boa-fé processual. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, Porto Alegre, v. 22, n. 129, p. 14-34, nov./dez. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Recomendação 134, de 9 de setembro de 2022.** Dispõe sobre o tratamento dos precedentes no Direito brasileiro. Brasília, DF: CNJ, 2022.

JUSTA CAUSA E DIREITO À DESCONEXÃO NO TELETRABALHO: OS LIMITES DA CARACTERIZAÇÃO DA INSUBORDINAÇÃO

Gilson Fábio Moreira Luiz
Giovanni de Araújo Nunes

RESUMO

A expansão do teletrabalho e a utilização intensiva de tecnologias de informação e comunicação alteraram significativamente a forma de exercício do poder empregatício e de manifestação da subordinação jurídica. A possibilidade de comunicação permanente entre empregador e empregado, contudo, não significa disponibilidade permanente do trabalhador. Nesse contexto, o presente artigo examina os limites da caracterização da insubordinação, prevista no art. 482, alínea "h", da Consolidação das Leis do Trabalho, quando a ordem patronal é emitida durante período de legítima desconexão. Parte-se da hipótese de que a recusa do empregado em atender determinação patronal fora de sua jornada, durante período destinado ao descanso, não configura, por si só, ato de insubordinação apto a justificar a dispensa por justa causa. Para tanto, analisa-se a justa causa como modalidade excepcional de ruptura contratual, os conceitos de indisciplina e insubordinação, a subordinação exercida por meios telemáticos, os limites temporais do poder empregatício e o direito à desconexão, bem como seus fundamentos constitucionais relacionados à dignidade da pessoa humana, à intimidade, ao descanso, ao lazer e à saúde. Examina-se, ainda, a aplicação da proporcionalidade na delimitação das ordens patronais, a jurisprudência trabalhista, especialmente em situação envolvendo exigência de utilização de

Gilson Fábio Moreira Luiz
Graduado em Direito pela Universidade Estadual de Londrina (UEL). Pós-graduado em Direito pela UEL. Servidor Público no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT9), atuando como Diretor de Secretaria da Vara do Trabalho de Wenceslau Braz.

Giovanni de Araújo Nunes
Doutorando em Ciência Jurídica pela Universidade Estadual do Norte do Paraná (UENP). Mestre e graduado em Direito pela UENP. Advogado e professor de Direito. O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001.

câmera em reuniões de teletrabalho, experiências estrangeiras e a evolução legislativa brasileira. Sustenta-se que, antes de se indagar se houve desobediência, é necessário verificar se existia ordem juridicamente legítima, se o empregado estava sujeito a dever de disponibilidade naquele momento e se a determinação era compatível com os limites contratuais, legais e constitucionais do poder empregatício. Propõe-se, ao final, um teste de legitimidade das ordens patronais no teletrabalho como instrumento para aferição de eventual configuração de justa causa.

Palavras-chave: justa causa; teletrabalho; direito à desconexão; insubordinação; subordinação jurídica; poder empregatício.

ABSTRACT

The expansion of remote work and the intensive use of information and communication technologies have significantly changed the exercise of managerial power and the manifestation of legal subordination. However, the possibility of permanent communication between employer and employee does not imply permanent availability of the worker. In this context, this article examines the limits for characterizing insubordination, provided for in Article 482, item “h”, of the Brazilian Consolidation of Labor Laws, when an employer’s order is issued during a legitimate period of disconnection. The study is based on the hypothesis that an employee’s refusal to comply with an employer’s order outside working hours, during a period intended for rest, does not, by itself, constitute an act of insubordination capable of justifying dismissal for just cause. The study therefore analyzes just cause as an exceptional form of termination, the concepts of indiscipline and insubordination, subordination exercised through telematic means, the temporal limits of managerial power and the right to disconnect, as well as its constitutional foundations related to human dignity, privacy, rest, leisure and health. The application of proportionality to employer orders, labor case law, especially a decision concerning the requirement to use cameras in remote-work meetings, foreign experiences and Brazilian legislative developments are also examined. The article argues that, before determining whether disobedience occurred, it is necessary to verify whether there was a legally legitimate order, whether the employee was subject to a duty of availability at that moment, and whether the order was compatible with the contractual, statutory and constitutional limits of managerial power. Finally, a legitimacy test for employer orders in remote work is proposed as an instrument for assessing the possible occurrence of just cause.

Keywords: just cause; remote work; right to disconnect; insubordination; legal subordination; managerial power.

1 INTRODUÇÃO

A transformação tecnológica das relações de trabalho ultrapassa a substituição do espaço físico do estabelecimento empresarial pelo ambiente doméstico. O teletrabalho modificou a organização das atividades, os mecanismos de controle e os canais de comunicação, tornando mais tênue a separação entre o tempo de trabalho e o período destinado à vida pessoal.

Mensagens instantâneas, correio eletrônico, plataformas corporativas e sistemas de videoconferência permitem transmitir ordens independentemente da presença física do trabalhador. Essa facilidade, entretanto, pode gerar a confusão entre a possibilidade técnica de comunicação e a existência de um dever jurídico permanente de disponibilidade.

O problema ganha relevância quando a recusa do empregado em responder a uma mensagem ou cumprir uma ordem recebida fora da jornada é utilizada como fundamento para sanção disciplinar, inclusive a dispensa por justa causa. O art. 482, alínea “h”, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê o ato de indisciplina ou de insubordinação como hipótese de resolução contratual por justa causa do empregado. A norma, contudo, não permite concluir que toda recusa diante de uma solicitação empresarial constitua insubordinação.

A justa causa é a mais severa sanção disciplinar aplicável ao empregado e exige exame rigoroso da conduta imputada. Não basta identificar uma ordem e seu descumprimento. É necessário verificar se havia determinação juridicamente legítima e exigível, se ela se encontrava nos limites do poder empregatício e se o trabalhador estava obrigado a cumpri-la naquele momento.

Embora a Constituição Federal não empregue expressamente a expressão “direito à desconexão”, a proteção do período de não trabalho pode ser construída a partir das normas constitucionais e trabalhistas relativas à limitação da jornada, ao repouso, ao lazer, à saúde, à intimidade e à vida privada. Em linhas gerais, conforme Souto Maior (2003), o direito à desconexão está diretamente atrelado à possibilidade de usufruir de tempo efetivamente destinado à vida pessoal.

A Lei nº 14.442/2022 reforçou a necessidade de distinguir comunicação tecnológica de disponibilidade jurídica. O art. 75-B, § 5º, da CLT estabelece que o uso de equipamentos e ferramentas digitais fora da jornada não constitui, por si só, tempo

à disposição, regime de prontidão ou sobreaviso, ressalvadas as hipóteses previstas em negociação coletiva. O § 9º admite que acordo individual disponha sobre horários e meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais (Brasil, 2022).

Essas disposições não significam que todo contato fora da jornada seja ilícito, tampouco que a ausência de resposta possa ser automaticamente punida. A questão decisiva é saber se, nas circunstâncias concretas, existia obrigação jurídica de atender à determinação.

Nesse contexto, o presente estudo destina-se a responder ao seguinte problema de pesquisa: a recusa do empregado em atender determinação do empregador durante período de legítima desconexão pode configurar ato de insubordinação apto a justificar a dispensa por justa causa?

Sustenta-se que, em princípio, a resposta é negativa quando a ordem não era juridicamente exigível naquele momento. A recusa durante período regular de descanso não constitui, isoladamente, insubordinação, salvo quando houver regime legítimo de disponibilidade, caracterizado pela prévia pactuação contratual ou legislativa de sobreaviso ou prontidão com a devida remuneração, ou circunstância excepcional juridicamente relevante, como situações de força maior, perigo iminente de prejuízo grave ou necessidade imperiosa de serviço (art. 61 da CLT). Antes de verificar se houve desobediência, deve-se examinar a legitimidade da ordem e a existência do dever de cumpri-la.

Para responder à questão, o artigo examina os requisitos da justa causa, a subordinação jurídica e os limites do poder empregatício no teletrabalho. Em seguida, analisa o direito à desconexão, a (in)exigibilidade da ordem patronal no teletrabalho e seus fundamentos constitucionais, a legislação brasileira, iniciativas legislativas, experiências estrangeiras e a jurisprudência trabalhista. Ao final, propõe um roteiro de análise da legitimidade das ordens patronais, voltado à aferição de eventual configuração da insubordinação e da justa causa.

2 JUSTA CAUSA, SUBORDINAÇÃO JURÍDICA E OS LIMITES DO PODER EMPREGATÍCIO NO TELETRABALHO

A relação de emprego confere ao empregador poderes de organização, direção, fiscalização e disciplina, exercidos dentro dos limites estabelecidos pela legislação e pelos direitos fundamentais. Delgado (2017) identifica diferentes dimensões do poder empregatício, cujo exercício não se confunde com uma autorização irrestrita

para impor condutas ao trabalhador.

A justa causa, conceituada por Giglio (2000, p.12) como “todo ato faltoso grave, praticado por uma das partes, que autorize a outra a rescindir o contrato, sem ônus para o denunciante”, representa a consequência disciplinar mais grave da relação de emprego. Seus efeitos ultrapassam a extinção do vínculo, alcançando direitos de natureza financeira e a trajetória profissional do trabalhador.

A aplicação da penalidade exige a análise dos requisitos reconhecidos pela doutrina e pela jurisprudência, entre eles a previsão legal, a gravidade da conduta, a autoria, a culpabilidade, a proporcionalidade, a imediatidade, a ausência de dupla punição e a suficiência da prova. A gradação das sanções não é requisito absoluto em todas as hipóteses: faltas de gravidade excepcional podem justificar a ruptura imediata do vínculo. Isso não dispensa, porém, a demonstração de que a conduta concreta tornou inviável a continuidade da relação.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho ilustra a necessidade de examinar as circunstâncias de cada caso. No processo RR-0000769-69.2016.5.19.0009, o TST reconheceu que, diante de falta grave capaz de romper a confiança contratual, a gradação das penalidades não é necessariamente exigível. Em sentido complementar, no processo RR-100309-42.2019.5.01.0056, foi afastada a justa causa aplicada à trabalhadora que se ausentou do posto por 17 minutos para assistir à queima de fogos na virada do ano, considerando-se, entre outros elementos, a gravidade concreta da conduta e a proporcionalidade da sanção.

Os julgados demonstram que a existência de uma irregularidade não determina automaticamente a configuração da justa causa. É preciso avaliar a conduta em seu contexto, considerando a gravidade, a culpabilidade e a adequação da resposta disciplinar. No teletrabalho, essa avaliação exige também identificar o horário da ordem, a forma de comunicação, a existência de regime de disponibilidade e a natureza da obrigação supostamente descumprida.

A CLT distingue indisciplina e insubordinação. A primeira é tradicionalmente associada à violação de normas gerais de serviço; a segunda, ao descumprimento de uma ordem específica dirigida ao trabalhador. A distinção pode ser ilustrada pelo seguinte exemplo:

> Numa empresa em que é proibido fumar, por se trabalhar, por exemplo, com material explosivo, o empregado que fume no local estará praticando ato de indisciplina. Numa empresa em que não é proibido fumar e se proíbe o empregado de fumar numa determinada sala, por exemplo, por se estar lidando com material inflamável naquele dia,

> desobedecendo às ordens, estará praticando um ato de insubordinação. (Cesarino Júnior apud Giglio, 2000, p. 205).

O exemplo evidencia que a insubordinação pressupõe uma ordem específica. Mas a existência de uma determinação não é suficiente: ela deve ser legítima, clara, compatível com o contrato e exigível no momento em que foi emitida. Uma ordem manifestamente ilícita, abusiva ou incompatível com os limites da relação de emprego não pode ser transformada em fundamento legítimo para a aplicação de penalidade disciplinar.

A análise da insubordinação exige verificar a existência de ordem concreta, a competência de quem a emitiu, a clareza da determinação, a possibilidade material de cumprimento, sua licitude, a compatibilidade com as atribuições contratuais e a existência de dever jurídico de obediência naquele momento. Somente depois dessas verificações é possível examinar a culpabilidade e a gravidade da recusa.

O art. 6º da CLT estabelece que não há distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, no domicílio do empregado ou a distância, desde que presentes os pressupostos da relação de emprego. O dispositivo também equipara, para fins de subordinação jurídica, os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão aos meios pessoais e diretos (Brasil, 1943).

O teletrabalho, portanto, não elimina a subordinação. Permite que ela se manifeste por e-mails, plataformas digitais, sistemas corporativos e videoconferências. A equivalência jurídica dos meios de comando, contudo, não significa que qualquer instrumento possa ser utilizado a qualquer hora ou que toda ordem transmitida por meio eletrônico seja imediatamente exigível.

É necessário distinguir a forma de transmissão da ordem do momento em que seu cumprimento pode ser juridicamente exigido. A dimensão espacial do trabalho tornou-se mais flexível, mas a dimensão temporal continua sujeita aos limites da jornada, dos descansos e dos regimes de disponibilidade juridicamente estabelecidos.

Estar tecnicamente conectado não significa estar juridicamente disponível. Um telefone pode receber uma mensagem durante a madrugada sem que disso decorra, automaticamente, a obrigação de respondê-la naquele momento. Do mesmo modo, o simples acesso a uma plataforma não transforma todo o período de conexão em tempo à disposição.

O art. 75-B, § 5º, da CLT reconhece essa distinção ao estabelecer que a utilização de equipamentos e ferramentas digitais fora da jornada não constitui, por si só, tempo à disposição, prontidão ou sobreaviso, ressalvadas as hipóteses previstas em negociação coletiva. O dispositivo não autoriza, além disso, a punição automática do

empregado pela ausência de resposta.

Para o exame da justa causa no teletrabalho, convém diferenciar quatro situações: a mera comunicação fora da jornada; a existência de obrigação de responder; a efetiva realização de trabalho nesse período; e a submissão do empregado a regime jurídico de disponibilidade previamente estabelecido. Cada situação exige análise própria, sem presunção de que o contato eletrônico crie, por si só, um dever de atendimento.

Essa distinção conduz ao direito à desconexão. Se a subordinação pode manifestar-se independentemente da presença física, é necessário identificar os limites jurídicos aplicáveis ao tempo em que o empregado não está trabalhando. O problema deixa de ser apenas a forma de transmissão da ordem e passa a envolver a legitimidade de sua exigência durante os períodos de descanso.

3 DIREITO À DESCONEXÃO E A EXIGIBILIDADE DA ORDEM PATRONAL NO TELETRABALHO

A hiperconexão pode produzir impactos negativos sobre a saúde física e mental do trabalhador, contribuindo para situações de estresse e burnout (Gauriau, 2021). A expansão do teletrabalho intensificou o debate sobre os limites entre tempo de trabalho e tempo de vida. Martos, Santos e Barufi (2025) observam que a flexibilidade dessa modalidade pode coexistir com a diluição das fronteiras entre a vida profissional e a pessoal.

No Brasil, a Lei nº 13.467/2017 passou a disciplinar o teletrabalho na CLT, especialmente nos arts. 75-A e seguintes. A Lei nº 14.442/2022 modificou essa disciplina e incluiu regras relevantes para a comunicação fora da jornada. Embora esses dispositivos não instituam um regime geral e completo do direito à desconexão, fornecem elementos para distinguir o uso de ferramentas digitais da obrigação jurídica de permanecer disponível (Brasil, 2017; Brasil, 2022).

O Projeto de Lei nº 4.044/2020 propôs alterações na CLT destinadas a proteger os períodos de descanso e a limitar o acionamento do empregado por meios digitais. O Projeto de Lei nº 126/2026, por sua vez, propõe disciplinar expressamente o direito à desconexão, incluindo a impossibilidade de atribuir consequência disciplinar ao exercício desse direito. Por se tratarem de proposições legislativas, seus conteúdos devem ser apresentados como propostas, e não como normas vigentes.

No plano internacional, experiências estrangeiras também contribuíram para o desenvolvimento do debate. A França instituiu mecanismos legais relacionados

ao direito à desconexão, enquanto a Espanha reconheceu a desconexão digital no âmbito laboral na Lei Orgânica nº 3/2018. A União Europeia, por sua vez, discutiu a necessidade de proteção dos trabalhadores diante da conectividade permanente, inclusive por meio da Resolução do Parlamento Europeu de 21 de janeiro de 2021.

No Brasil, embora a Constituição Federal não utilize expressamente a expressão "direito à desconexão", diversos direitos fundamentais e sociais oferecem fundamentos para sua construção jurídica. O art. 5º, X, protege a intimidade, a vida privada e a honra; o art. 6º reconhece o trabalho e o lazer como direitos sociais; o art. 7º, XIII e XV, estabelece limites à duração do trabalho e assegura o repouso semanal remunerado; e o inciso XXII prevê a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança (Brasil, 1988).

A interpretação sistemática desses direitos permite reconhecer a necessidade de períodos efetivos de não trabalho, sobretudo quando a tecnologia possibilita contatos a qualquer hora. A desconexão não precisa ser compreendida como direito isolado, mas como instrumento de concretização da dignidade, da saúde, do lazer, do descanso e da proteção da vida privada. Souto Maior (2003; 2024) relaciona essa perspectiva à necessidade de impedir que o trabalho ultrapasse indefinidamente os limites necessários à prestação laboral.

A dignidade da pessoa humana exige que o trabalhador seja considerado para além de sua condição de força produtiva, com autonomia, integridade física e psíquica e vida privada própria. Sarlet (2012) destaca a relação entre a dignidade humana e os direitos fundamentais, enquanto Delgado (2006) ressalta a importância de sua efetividade nas relações de trabalho. Sob essa perspectiva, a subordinação jurídica não pode ser interpretada como disponibilidade permanente da pessoa trabalhadora.

A preservação da desconexão também pode ser incorporada às práticas organizacionais. A experiência de empresas que restringem mensagens e ligações corporativas durante períodos de descanso indica que medidas organizacionais podem contribuir para a separação entre trabalho e vida pessoal (Ribas, 2018). O problema, entretanto, não se resolve por uma fórmula absoluta: o empregador tem interesses legítimos na organização da atividade, enquanto o empregado possui direitos relacionados ao descanso, à saúde e à privacidade.

A ponderação desses interesses deve seguir critérios controláveis. A teoria dos princípios de Alexy (2026) auxilia na compreensão dos conflitos entre direitos e interesses constitucionalmente protegidos. Ávila (2025), por sua vez, contribui para a aplicação estruturada dos princípios e da proporcionalidade, de modo que a adequação, a necessidade e as consequências das medidas sejam examinadas concretamente, e

não apenas invocadas de forma retórica.

Aplicadas ao teletrabalho, essas premissas deslocam o exame da simples existência de uma ordem para sua legitimidade e exigibilidade. A análise tradicional da insubordinação costuma partir da ordem, da recusa e da gravidade da conduta. No teletrabalho, deve-se acrescentar uma etapa anterior: verificar se a ordem podia ser exigida naquele momento.

Não basta identificar a transmissão da determinação e a ausência de cumprimento. É necessário examinar a compatibilidade da ordem com as atribuições contratuais, o momento em que foi emitida, a existência de dever de disponibilidade e as circunstâncias concretas da recusa. Só depois será possível avaliar a culpabilidade, a gravidade e a proporcionalidade da sanção.

Imagine-se que o empregador envie mensagem às 22h solicitando a participação do empregado em reunião às 7h do dia seguinte. Na ausência de regime de disponibilidade, de obrigação previamente estabelecida ou de circunstância excepcional juridicamente relevante, a falta de resposta não pode ser equiparada automaticamente à recusa injustificada de uma ordem emitida durante a jornada. A conclusão depende do contexto, e a mera possibilidade técnica de contato não basta para criar o dever de atendimento.

A análise deve considerar, assim, se a ordem foi emitida por pessoa competente, se era clara, lícita e pertinente ao contrato, se havia possibilidade material de cumprimento, se o trabalhador estava em período de jornada ou de descanso, se existia regime legítimo de disponibilidade, se a determinação afetava direitos fundamentais e se a recusa apresentava gravidade suficiente para justificar a sanção. Esse roteiro constitui uma proposta analítica deste artigo, e não um teste formalmente estabelecido pela legislação.

A questão também se apresenta nas práticas de monitoramento digital. O teletrabalho permite o uso de plataformas, videoconferências e sistemas de controle, mas a possibilidade técnica de fiscalização não afasta a necessidade de respeitar os direitos fundamentais do empregado. A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) estabelece princípios como finalidade, adequação, necessidade, transparência e não discriminação, que oferecem parâmetros para avaliar o tratamento de dados pessoais no ambiente laboral (Brasil, 2018).

Em situações que envolvem câmeras, por exemplo, não basta afirmar que o empregador possui poder de fiscalização. É necessário examinar a finalidade da medida, sua necessidade, a existência de alternativas menos invasivas, as condições contratuais ou regulamentares, a duração do monitoramento e a interferência na

intimidade e na vida privada.

Essa problemática aparece no julgamento do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região no processo ROT 0000450-28.2023.5.13.0008, relativo à exigência de utilização de câmera em reuniões de teletrabalho. Conforme os elementos registrados no julgamento, o trabalhador recebeu advertências e suspensão após se recusar a utilizar a câmera e foi posteriormente dispensado por justa causa. A maioria da 2ª Turma manteve a penalidade e considerou legítima a exigência empresarial nas circunstâncias examinadas.

Houve voto divergente do Desembargador Wolney de Macedo Cordeiro, que chamou atenção para a ausência de previsão contratual expressa, para a circunstância de o empregado já participar das reuniões sem câmera e para a possível exposição do ambiente doméstico. A divergência é relevante porque evidencia que a legitimidade da ordem depende da análise concreta das condições de trabalho, da finalidade da medida e de seus efeitos sobre a esfera privada.

O precedente não autoriza afirmar que a ausência de cláusula contratual expressa torna, por si só, ilícita toda exigência de câmera. Tampouco permite concluir que o poder de fiscalização justifique qualquer forma de monitoramento. A questão exige verificar o que foi contratado, a finalidade e a necessidade da medida, a existência de alternativas menos invasivas, a eventual afetação da intimidade, a justificativa da recusa e a proporcionalidade da resposta disciplinar, sempre considerando as particularidades de cada caso concreto.

O caso demonstra, sobretudo, que a análise da insubordinação não deve começar pela recusa, mas pela legitimidade da ordem. Mesmo quando a determinação é considerada válida, é necessário demonstrar por que estava inserida no poder empregatício e por que sua exigência era necessária e proporcional.

A mesma lógica se aplica às mensagens e solicitações recebidas durante períodos de descanso. A prova pode incluir mensagens, e-mails, registros de plataformas, horários de acesso, gravações de reuniões, políticas internas, contrato, aditivos, normas coletivas e escalas de disponibilidade. Esses elementos devem ser avaliados em conjunto, com observância da imediatidade da reação disciplinar e da proibição de dupla punição pelo mesmo fato.

A prova digital não equivale automaticamente a prova suficiente. O registro eletrônico deve ser examinado à luz do contexto e dos demais elementos disponíveis. A facilidade de registrar uma conduta não transforma, por si só, uma irregularidade em falta grave: o registro digital deve servir para iniciar a investigação, e não para encerrá-la.

O direito à desconexão não representa um direito absoluto de ignorar o empregador, nem afasta o dever de cumprir ordens legítimas durante a jornada. Sua função é limitar a exigência de disponibilidade fora dos períodos juridicamente destinados ao trabalho, sem excluir regimes legítimos de disponibilidade ou situações excepcionais devidamente justificadas. O ponto decisivo é distinguir a conexão tecnológica da disponibilidade jurídica.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O teletrabalho não eliminou a subordinação jurídica, mas permitiu que ela se manifestasse por instrumentos tecnológicos capazes de aproximar empregador e empregado independentemente da distância física. Essa transformação não autoriza, contudo, uma disponibilidade permanente. O poder empregatício permanece sujeito a limites legais, contratuais e constitucionais, inclusive quanto ao tempo em que pode exigir a prestação de serviços ou a resposta do trabalhador.

A legislação brasileira reconhece a validade dos meios telemáticos de comando e supervisão, mas também diferencia o uso de ferramentas digitais fora da jornada da caracterização automática de tempo à disposição. O direito à desconexão pode ser compreendido como construção jurídica fundada na proteção da jornada, do repouso, do lazer, da saúde, da intimidade e da vida privada.

A questão não consiste em afirmar que todo contato fora da jornada seja ilícito. O problema central é saber se o trabalhador tinha o dever jurídico de responder ou cumprir a determinação naquele momento. Uma mensagem enviada fora do horário não constitui necessariamente tempo à disposição; pela mesma razão, sua existência não cria automaticamente um dever disciplinar de resposta.

Na análise da justa causa por insubordinação, essa distinção é decisiva. O art. 482, alínea “h”, da CLT pressupõe uma conduta que possa ser juridicamente qualificada como desobediência. Não basta que o empregador tenha transmitido uma ordem: é necessário que ela esteja dentro dos limites do poder diretivo e que o empregado estivesse obrigado a cumpri-la nas circunstâncias concretas.

A análise deve começar pela legitimidade da ordem. Se a determinação foi emitida durante a jornada, a recusa injustificada pode configurar insubordinação, desde que presentes os demais requisitos da falta grave. Se havia regime legítimo de disponibilidade, a conclusão dependerá das condições em que ele foi estabelecido e da natureza da determinação. Se a ordem foi emitida durante período regular de descanso, sem dever de disponibilidade ou situação excepcional juridicamente relevante, a

ausência de resposta não deve, em princípio, ser considerada insubordinação.

O mesmo raciocínio orienta a avaliação de câmeras e outras formas de monitoramento. A conveniência tecnológica não torna automaticamente obrigatório qualquer mecanismo de controle. Devem ser examinadas a finalidade, a necessidade, a proporcionalidade, as condições contratuais, a existência de alternativas e a interferência na esfera privada. Precedente do TRT da 13ª Região ilustra a complexidade dessa análise e a importância de considerar tanto o entendimento majoritário quanto os fundamentos da divergência.

A jurisprudência do TST, por sua vez, demonstra que a existência de transgressão disciplinar não conduz automaticamente à ruptura motivada. A gravidade da conduta, a culpabilidade e a proporcionalidade da sanção devem ser avaliadas no contexto concreto. A justa causa exige mais do que a constatação de uma recusa: exige demonstração de que havia obrigação legítima de agir e de que o descumprimento apresentou gravidade suficiente.

A principal conclusão pode ser sintetizada da seguinte forma: não há insubordinação sem ordem legítima; não há ordem legítima fora dos limites da subordinação; e não há justa causa sem gravidade suficiente para tornar incompatível a continuidade da relação de emprego. No teletrabalho, essa conclusão deve ser acompanhada de uma premissa essencial: a conexão tecnológica não equivale à disponibilidade jurídica.

O direito à desconexão não nega o poder empregatício, mas delimita temporalmente seu exercício. Sua finalidade não é impedir a direção do trabalho, e sim evitar que a capacidade técnica de comunicação transforme todo o tempo de vida do trabalhador em extensão potencial da jornada.

Conclui-se, portanto, que a recusa em atender determinação patronal durante período de legítima desconexão não configura, por si só, ato de insubordinação apto a justificar a dispensa por justa causa. Para que a conduta adquira relevância disciplinar, é necessário demonstrar que havia ordem juridicamente legítima e exigível naquele momento, considerando eventual regime de disponibilidade, a natureza da atividade, as circunstâncias concretas e os limites contratuais, legais e constitucionais do poder empregatício.

A resposta juridicamente adequada a este desafio contemporâneo no teletrabalho não está em eliminar a subordinação, tampouco em admitir a disponibilidade permanente. Está em estabelecer limites temporais ao poder empregatício: durante a jornada, permanece a subordinação jurídica; fora dela, deve ser preservado o período de desconexão, ressalvadas as hipóteses de disponibilidade juridicamente constituída.

Diante de uma alegação de insubordinação, a primeira questão a examinar não é simplesmente se houve recusa, mas se a ordem era juridicamente exigível naquele momento. Somente depois dessa resposta será possível avaliar a existência de desobediência, a gravidade da conduta, a culpabilidade e a adequação da justa causa como medida disciplinar de máxima gravidade.

REFERÊNCIAS

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003.

BRASIL. Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022. **Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Consolidação das Leis do Trabalho.** Brasília, DF: Presidência da República, 2022.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 30 set. 2026.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2017.

GIGLIO, Wagner D. **Justa causa.** 7. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2000.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho.** 21. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2026.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho.** 7ª Turma. Acórdão no processo nº 0000769-69.2016.5.19.0009. Relator: Renato de Lacerda Paiva. Julgado em 20 abr. 2022. Juntado aos autos em 29 abr. 2022.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. 5ª Turma.** Acórdão no processo nº 0100309-42.2019.5.01.0056. Relatora: Morgana de Almeida Richa. Julgado em 25 out. 2023. Juntado aos autos em 17 nov. 2023.

MARTOS, José Antônio de Faria; SANTOS, Rafael Augusto dos; BARUFI, Renato Britto. Direito à desconexão e teletrabalho: entre a flexibilidade e os riscos da hiperconexão.

Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 91, n. 1, p. 149-163, jan./mar. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e nº 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.** Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 30 set. 2026.

ALMEIDA, Saulo Carvalho; SILVA, Ticiane Lourenço. Tecnologia e o novo mundo do trabalho: a síndrome de burnout e o necessário reconhecimento de um direito à desconexão laboral. **Revista Eletrônica do TRT-PR**, Curitiba: TRT-9ª Região, v. 12, n. 119, 2021.

BRASIL. Senado Federal. Projeto de Lei nº 4.044, de 2020. **Altera o § 2º do art. 244 e acrescenta o § 7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho.** Brasília, DF: Senado Federal, 2020. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8871666>. Acesso em: 30 set. 2026.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 126, de 2026. **Dispõe sobre o direito à desconexão do trabalho, altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e dá outras providências.** Autoria: Deputada Yandra Moura. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2026. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2600297>. Acesso em: 2 out. 2026.

KALED, Gabriela Schellenberg Pedro Bom. O regime de teletrabalho e o direito à desconexão. **Percurso**, v. 1, n. 32, 2020.

ESPANHA. **Lei Orgânica nº 3/2018, de 5 de dezembro, sobre a Proteção de Dados Pessoais e a garantia dos direitos digitais.** Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3/con>. Acesso em: 7 out. 2026.

UNIÃO EUROPEIA. Parlamento Europeu. **Resolução de 21 de janeiro de 2021 que**

contém recomendações à Comissão sobre o direito à desconexão. Bruxelas, 2021.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 30 set. 2026.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Direito à desconexão como chave de pensamento para enfrentamento e superação da violência laboral (assédio) e do sofrimento no trabalho.** 2024. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/direito-a-desconexao-como-chave-de-pensamento-para-enfrentamento-e-superacao-da-violencia-laboral-assedio-e-do-sofrimento-no-trabalho>. Acesso em: 7 out. 2026.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988.** 9. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista LTr**: legislação do trabalho, São Paulo, v. 70, n. 6, p. 657-667, jun. 2006.

RIBAS, Raphaela. **Empresas barram e-mails e ligações à noite e em dias de folga.** O Globo, 2018. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/emprego/empresas-barram-mails-ligacoes-noite-em-dias-de-folga-22571382>. Acesso em: 7 out. 2026.

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**: princípios, estrutura dos direitos subjetivos e a abertura do Direito à Moral. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. 3. ed. São Paulo: Malheiros/Juspodivm, 2026.

ÁVILA, Humberto. **Teoria dos princípios**: da definição à aplicação dos princípios jurídicos. 23. ed. São Paulo: Juspodivm, 2025.

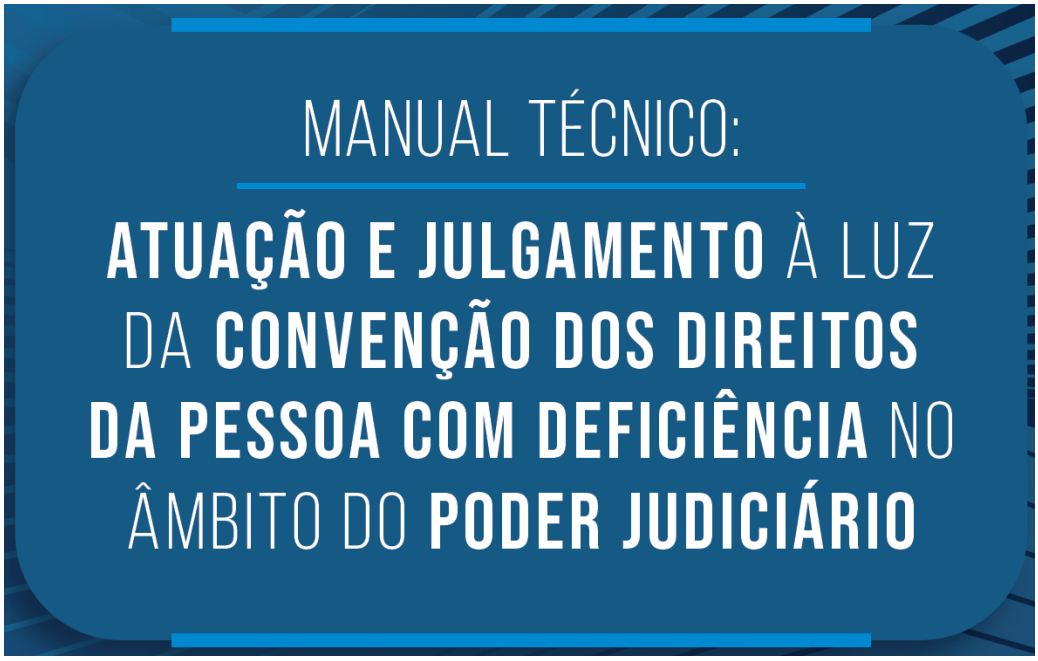
GAURIAU, Rosane. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do direito do trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região**, v. 23, 2021.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. **Dispõe sobre a proteção de dados**

pessoais e altera a Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014. Brasília, DF: Presidência da República, 2018. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm>. Acesso em: 30 set. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. **ROT 0000450-28.2023.5.13.0008.** 2ª Turma. Relator: Desembargador Francisco de Assis Carvalho e Silva. Julgado em 28 nov. 2023. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/ZgEGzPXd>. Acesso em: 29 set. 2026.

MANUAL TÉCNICO ATUAÇÃO E JULGAMENTO À LUZ DA CONVENÇÃO DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO ÂMBITO DO PODER JUDICIÁRIO



CLIQUE AQUI

RESOLUCAO CSJT N.º 386, DE 30 DE AGOSTO DE 2024

Institui a Política de Acessibilidade e Inclusão das Pessoas com Deficiência no âmbito da Justiça do Trabalho e dá outras providências.

O **CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO**, em sessão ordinária hoje realizada, sob a presidência do Exmo. Ministro Conselheiro Presidente Lelio Bentes Corrêa, Relator, presentes os Exmos. Ministros Conselheiros Aloysio Corrêa da Veiga, Dora Maria da Costa, Maria Helena Mallmann, Paulo Roberto Ramos Barrionuevo, Marcus Augusto Losada Maia, Cesar Marques Carvalho, Márcia Andrea Farias da Silva e Ricardo Hofmeister de Almeida Martins-Costa, do Exmo. Subprocurador-Geral do Trabalho, Fábio Leal Cardoso, e da Exma. Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - Anamatra, Juíza Luciana Paula Conforti,

considerando que a República Federativa do Brasil, como Estado Democrático de Direito, tem como fundamento a dignidade humana, da qual se extrai, entre outros, o direito fundamental à igualdade e à não discriminação;

considerando o disposto nos artigos 7º, inciso XXXI; 23, inciso II; 24, inciso XIV; 37, inciso VIII; 227, § 1º, inciso II e § 2º; e 244 da Constituição da República;

considerando o caráter constitucional da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da Organização das Nações Unidas (ONU) e seu Protocolo Facultativo (aprovada pelo Decreto Legislativo n.º 186, de 9 de julho de 2008, e promulgada pelo Decreto n.º 6.949, de 25 de agosto de 2009);

considerando o disposto no artigo 37, inciso VIII, da Constituição da República, bem como o artigo 27, alínea "g", da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, além do percentual máximo previsto em lei, e a necessidade de garantir maior acesso a cargos públicos às pessoas com deficiência;

considerando o reconhecimento, na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, da importância do diálogo social, mediante consulta e participação ativa das pessoas com deficiência no desenvolvimento e na

implementação da legislação e de políticas públicas;

considerando a Lei Brasileira de Inclusão (Estatuto da Pessoa com Deficiência), Lei n.º 13.146, de 6 de julho de 2015, e normativos correlatos;

considerando a Lei n.º 12.764, de 27 de dezembro de 2012, que institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista;

considerando a Resolução n.º 343, de 9 de setembro de 2020, do Conselho Nacional de Justiça, que regulamenta as condições especiais de trabalho para magistrados(as) e servidores(as) com deficiência, necessidades especiais ou doença grave ou que sejam pais ou responsáveis por dependentes nessa mesma condição, no âmbito do Poder Judiciário;

considerando a Resolução n.º 401, de 16 de junho de 2021, do Conselho Nacional de Justiça, que dispõe sobre o desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário e de seus serviços auxiliares e regulamenta o funcionamento de unidades de acessibilidade e inclusão;

considerando a adesão do Poder Judiciário brasileiro ao "Pacto pela Implementação da Agenda 2030", que tem por Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) a responsabilidade de respeitar, proteger e promover os direitos humanos e as liberdades fundamentais para todos, sem distinção de qualquer tipo por raça, etnia, sexo, religião, opinião política, origem, deficiência ou qualquer outra condição;

considerando a necessidade de informar, conscientizar e garantir formação continuada para magistrados(as), servidores(as), advogados(as) e jurisdicionados(as) para o enfrentamento ao capacitismo, bem como a importância de adoção de práticas institucionais que possibilitem o acesso de todas as pessoas aos ambientes físicos, aos serviços e aos produtos no âmbito da Justiça do Trabalho;

considerando as dimensões e os parâmetros de acessibilidade consolidados na cartilha "Como Construir um Ambiente Acessível nas Organizações Públicas", elaborada pela Rede de Acessibilidade formada entre órgãos da Administração Pública Federal;

considerando a necessidade de institucionalizar, coordenar e sistematizar políticas,

ações e projetos a serem desenvolvidos pela Justiça do Trabalho em prol da acessibilidade, bem como acerca do enfrentamento ao capacitismo, como instrumento de inclusão ao trabalho e à vida digna para as pessoas com deficiência; e

considerando a decisão proferida nos autos do Processo CSJT-AN-1000042-65.2024.5.90.0000,

RESOLVE:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 1º Institui-se a Política de Acessibilidade e Inclusão das Pessoas com Deficiência, com o objetivo de estabelecer práticas, iniciativas e condutas efetivas que visem promover, proteger e assegurar os direitos das pessoas com deficiência e enfrentar o capacitismo, no âmbito da Justiça do Trabalho.

§ 1º Esta Política é destinada a magistrados(as), servidores(as), trabalhadores(as) terceirizados(as), estagiários(as), aprendizes e, no que couber, aos demais usuários da Justiça do Trabalho (jurisdicionados(as), advogados(as), estudantes etc.).

§ 2º O disposto nesta Política também se estenderá, no que couber, às pessoas com mobilidade reduzida e aos(às) magistrados(as) e servidores(as) que tenham filho(a) ou dependente com deficiência.

Art. 2º A Política de Acessibilidade e Inclusão das Pessoas com Deficiência compõe-se de iniciativas institucionais e instruirá o funcionamento do sistema de planejamento e gestão, os processos de trabalho, a formulação da proposta orçamentária e as decisões correlatas.

Art. 3º Para fins desta Política, considera-se:
I - 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;

II - pessoa com mobilidade reduzida: pessoa que tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentação, permanente ou temporária, gerando redução efetiva da mobilidade, da flexibilidade, da coordenação motora ou da percepção, incluindo idoso(a), gestante, lactante, pessoa com criança de colo e obeso(a);

III - barreiras: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros, classificadas em:

a) barreiras urbanísticas: as existentes nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo;

b) barreiras arquitetônicas: as existentes nos edifícios públicos e privados;

c) barreiras nos transportes: as existentes nos sistemas e meios de transportes;

d) barreiras nas comunicações e na informação: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação;

e) barreiras atitudinais: atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas; e

f) barreiras tecnológicas: as que dificultem ou impeçam o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias.

IV- capacitismo: são conceitos e posturas fundados em estigmas e estereótipos, pautados na construção social de um corpo padrão, sem deficiência, e na presunção de incapacidade e inaptidão de pessoas em virtude de suas deficiências;

V- discriminação por motivo de deficiência: é toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar,

impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas;

VI- acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança, independência e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, e de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privado de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida;

VII- dimensões da acessibilidade:
a) gestão da acessibilidade: considera os aspectos relativos à proposição, ao gerenciamento e ao acompanhamento de planos, programas, projetos e ações voltados à acessibilidade e à inclusão de pessoas com deficiência;
b) arquitetônica e urbanística: compreende os critérios técnicos e a adoção de medidas apropriadas para assegurar às pessoas com deficiência o acesso ao meio físico, às edificações e às instalações da Justiça do Trabalho, tendo como referência o desenho universal, as normas técnicas de acessibilidade da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) e a legislação específica;
c) comunicacional: consiste na disponibilização de meios, recursos, trabalho apoiado e sistemas de comunicação e de tecnologia necessários para a expressão ou para o recebimento de mensagens e informações, além do uso da linguagem simples;
d) serviços: envolve a disponibilização de recursos, tanto humanos quanto tecnológicos, que garantam atendimento ao público acessível, observando-se a garantia do atendimento prioritário, disposto no artigo 9º da Lei n.º 13.146/2015;
e) tecnológica: considera o uso com autonomia e independência de produtos, serviços e informações de tecnologia da informação, tais como: portais da internet e da intranet, ambientes virtuais de aprendizagem, sistemas judiciários e administrativos, adotando-se os princípios e as diretrizes internacionais de acessibilidade aplicáveis à implementação de sistemas e conteúdos na web; e
f) atitudinal: consiste em conjunto de práticas, atitudes e comportamentos que promovem a plena participação de pessoas com deficiência na Justiça do Trabalho.

VIII- interseccionalidade: ferramenta analítica que busca compreender as consequências estruturais e dinâmicas decorrentes da interação entre a deficiência com fatores adicionais de discriminação, como racismo, sexismo, etarismo, classismo, entre outros;

IX- transversalidade: integração dos conhecimentos e das diretrizes desta Política ao conjunto de estratégias de ação institucionais, de modo a garantir sua implementação por todas as áreas envolvidas e em todas as dimensões da organização;

X- desenho universal: concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou projeto específico, incluindo os recursos de tecnologia assistiva;

XI- tecnologia assistiva: produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, visando a sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social;

XII- adaptação razoável: modificações e ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional e indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos e liberdades fundamentais;

XIII- emprego apoiado: metodologia que se compõe de um conjunto de ações de consultoria, orientação, mediação, formação e acompanhamento personalizado, dentro e fora do local de trabalho, realizadas por servidores(as) ou prestadores de serviço devidamente habilitados; e

XIV- linguagem simples: forma de comunicação usada para transmitir informações de maneira objetiva, direta e compreensível a todas as pessoas.

CAPÍTULO II

DOS PRINCÍPIOS, DAS DIRETRIZES E DAS AÇÕES

Seção I
Dos Princípios

Art. 4º São princípios da Política de Acessibilidade e Inclusão das Pessoas com Deficiência da Justiça do Trabalho:

I- a proteção dos direitos humanos e das liberdades fundamentais, bem como dos

direitos específicos das pessoas com deficiência;

II- a promoção do respeito às diferenças e à dignidade das pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida e de sua autonomia individual, independência e segurança;

III- a promoção do anticapacitismo, com vistas à inclusão das pessoas com deficiência;

IV- a não discriminação;

V- o respeito e a valorização do(a) magistrado(a) ou do(a) servidor(a) que tenha filho(a) ou dependente com deficiência, de forma a assegurar seu dever de cuidado e a necessária relação de interdependência;

VI- o livre e irrestrito acesso à Justiça do Trabalho pelas pessoas com deficiência;

VII- o atendimento prioritário às pessoas com deficiência e mobilidade reduzida;

VIII- a participação e a inclusão plena e efetiva das pessoas com deficiência na Justiça do Trabalho;

IX- o respeito pela diferença e pela aceitação das pessoas com deficiência;

X- a equidade, com vistas a garantir oportunidades às pessoas com deficiência e mobilidade reduzida;

XI- a interseccionalidade como ferramenta de análise e definição de medidas de proteção; e

XII- o diálogo social, de modo a garantir que as pessoas com deficiência tenham a oportunidade de estar ativamente envolvidas nos processos de tomada de decisão sobre políticas e programas, incluindo aqueles que diretamente lhes digam respeito.

Seção II
Das Diretrizes Gerais

Art. 5º A Política de Acessibilidade e Inclusão das Pessoas com Deficiência no âmbito

da Justiça do Trabalho será orientada pelas seguintes diretrizes gerais:

I- apoio institucional à temática da acessibilidade e da inclusão das pessoas com deficiência pela Presidência dos Tribunais Regionais do Trabalho, para implementação efetiva de ações nos órgãos e garantia do princípio da continuidade do serviço público;

II- incorporação da temática da acessibilidade e da inclusão das pessoas com deficiência no planejamento estratégico dos Tribunais Regionais do Trabalho, com a definição de metas e indicadores específicos;

III- monitoramento pela Presidência dos Tribunais Regionais do Trabalho da necessidade de ações de promoção de acessibilidade e inclusão do órgão e sua efetiva implementação;

IV- alocação de recursos orçamentários específicos e suficientes para o cumprimento desta Política pelos Tribunais Regionais do Trabalho de maneira a garantir o atendimento das ações de implementação de acessibilidade e inclusão, de acordo com as necessidades identificadas;

V- associação de estratégias integradas, por meio da participação, do comprometimento e da atuação conjunta de todas as unidades organizacionais no planejamento e na execução de ações de acessibilidade e inclusão da pessoa com deficiência;

VI- necessidade de disponibilidade de corpo funcional para a execução das ações e reconhecimento de que a atuação na área exige a obtenção de conhecimento técnico e especializado;
VII- participação de pessoas com deficiência em todas as fases e níveis das ações, projetos e processos de trabalho em acessibilidade e inclusão, no âmbito da Justiça do Trabalho, desde a proposição até a implementação e o monitoramento, por meio de sua representatividade na Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão e/ou de forma direta;

VIII - plena e efetiva participação das pessoas com deficiência e mobilidade reduzida nas ações promovidas pelos órgãos da Justiça do Trabalho, garantindo-lhes a autonomia, a independência e a segurança;

IX - instituição de práticas que visem à equiparação de oportunidades de acesso a cargos, critérios de promoção, remoção e exercício de funções comissionadas e cargos em comissão às pessoas com deficiência;

X - garantia ao atendimento prioritário para a pessoa com deficiência ou mobilidade reduzida nas dependências e nos serviços, bem como na tramitação processual e nos procedimentos judiciais e administrativos em que for parte ou interessada, em todos os atos e diligências;

XI - garantia da comunicação acessível, por meio da contratação e/ou da oferta direta de serviços de acessibilidade comunicacional, compreendendo a interpretação em Língua Brasileira de Sinais (Libras), a audiodescrição, a subtitulação, além de outros meios, modos e formatos acessíveis de comunicação para eventos, vídeos institucionais, atendimento ao público e prestação jurisdicional;

XII - utilização de linguagem simples em todas as manifestações públicas da Justiça do Trabalho, incluída a prestação jurisdicional;

XIII - implementação da prática da cultura inclusiva, por meio da educação e da comunicação institucionais, para promover a conscientização acerca de direitos, dignidade, capacidades e contribuições das pessoas com deficiência, bem como o combate ao capacitismo;

XIV - definição de estratégias de representatividade de pessoas com deficiência como palestrantes, professores(as), instrutores(as) de eventos nas Escolas Judiciais, não apenas quanto à temática de acessibilidade e inclusão, mas também quanto a outras áreas de conhecimento;

XV - priorização do uso do desenho universal e, nas demais hipóteses, garantia de adaptações, modificações e ajustes necessários;

XVI - garantia de acessibilidade arquitetônica em todos os imóveis que compõem os Tribunais Regionais, providenciando-se todas as adequações necessárias e atentando-se na locação, na aquisição ou na construção de imóveis para acessibilidade;

XVII - promoção de esforços com as autoridades competentes, para viabilizar a

acessibilidade urbanística no entorno dos imóveis dos Tribunais Regionais do Trabalho;

XVIII - aquisição e disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, até mesmo em regime de teletrabalho, para magistrados(as) e servidores(as) e, exclusivamente, nas instalações da Justiça do Trabalho, para advogado(as), integrantes do Ministério Público, aprendizes e estagiários(as), objetivando promover a funcionalidade relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida;

XIX – implementação do direito ao trabalho apoiado ao(à) magistrado(a) ou ao(à) servidor(a) com deficiência, quando necessário;

XX - garantia de acessibilidade digital e comunicacional em sistemas e portais, observando-se as diretrizes de acessibilidade no desenvolvimento e nas atualizações, com validações prévias por usuários(as) de software leitor de telas;

XXI - garantia da acessibilidade de documentos digitais institucionais, bem como da prática de descrição de imagens e gráficos, entre outros requisitos;

XXII - reconhecimento da condição de pessoa com deficiência, observando-se os aspectos biopsicossociais e tomando-se em conta os laudos técnicos de especialistas, para todos os efeitos legais;

XXIII - proibição de qualquer tipo de discriminação ao(à) magistrado(a) ou ao(à) servidor(a) que usufrua de condição(ões) especial(is) de trabalho, especialmente pelo(a) gestor(a) da unidade, inclusive no que diz respeito à concessão de vantagens de qualquer natureza, remoção ou promoção na carreira, bem como ao exercício de função de confiança ou de cargo em comissão, desde que atendidas as condicionantes de cada hipótese;

XXIV - adoção da transversalidade dos temas de acessibilidade e inclusão, incumbindo a todos(as) os(as) agentes e áreas institucionais atuarem para a efetividade desta Política;
XXV - disseminação e compartilhamento de ações promovidas pela Justiça do Trabalho no campo da acessibilidade e da inclusão, tanto para o público interno quanto para a sociedade em geral;

XXVI - incentivo ao diálogo com a sociedade e com instituições públicas e privadas, notadamente por meio de parcerias voltadas ao cumprimento dos objetivos desta Política, com observância da necessária atuação em rede; e

XXVII - fortalecimento da cooperação interinstitucional no âmbito da Justiça do Trabalho, visando ao compartilhamento de experiências e à realização de ações conjuntas no campo da promoção da acessibilidade.

Seção III Das Ações

Art. 6º São ações necessárias para a implementação desta Política e para a promoção da cultura inclusiva e anticapacitista:

I - o desenvolvimento de mecanismos de diálogo social que viabilizem a escuta direta de pessoas com deficiência, até mesmo de jurisdicionados(as), além do contato com instituições públicas e privadas com afinidade com a temática;

II - a implementação de campanhas e outras ações de conscientização, de forma periódica, para a promoção da inclusão e do enfrentamento ao capacitismo pelas unidades de comunicação social, com a participação ativa de pessoas com deficiência;

III - a capacitação específica e a inclusão de conteúdos correlatos a esta Política nos currículos de aperfeiçoamento, a formação inicial e continuada de magistrados(as), servidores(as) e gestores(as), além de instrutores(as) internos e equipes de apoio pedagógico, válidos para concessão de adicional de qualificação, programas de desenvolvimento gerencial, horas formativas, entre outros;
IV - a criação de estratégias para garantir a participação de magistrados(as) e servidores(as) nas ações de conscientização e capacitação promovidas referentes às temáticas desta Política;

V - a capacitação dos membros das comissões permanentes de acessibilidade e inclusão para aquisição de conhecimentos sobre o tema, de forma a subsidiar sua atuação estratégica;

VI - a capacitação contínua de profissionais que atuam nas unidades de acessibilidade e inclusão, com vistas à obtenção de conhecimento técnico e habilidades, de acordo com

a complexidade necessária ao desenvolvimento do tema;

VII - a capacitação periódica e obrigatória de profissionais que atuam nas áreas de gestão de pessoas, arquitetura e engenharia, segurança, comunicação, tecnologia da informação, psicologia, assistência social e demais áreas de saúde, para aquisição de conhecimentos técnicos especializados;

VIII - a capacitação periódica de profissionais que atuam em unidades responsáveis pelo atendimento ao público interno e externo, para aquisição de habilidades necessárias ao atendimento apropriado conforme os tipos de deficiência, bem como contexto social, gênero, sexualidade, raça, etnia, idade, entre outros aspectos relevantes;

IX - a disponibilização, nas escolas judiciais e nos centros de formação, de vagas em programas e cursos de formação, capacitação e educação continuada, para magistrados(as) e servidores(as) com deficiência, verificando previamente as necessidades de acessibilidade e recursos individuais, a fim de permitir a participação plena nos eventos e a aquisição irrestrita de conhecimentos;

X - a previsão nos editais de concursos públicos de disciplina que abarque os direitos das pessoas com deficiência, para ingresso na Justiça do Trabalho, seja como servidor(a), seja como magistrado(a);

XI - a garantia de igualdade de oportunidades às pessoas com deficiência em todas as etapas dos concursos públicos realizados no âmbito da Justiça do Trabalho, assegurando-se o fornecimento de tecnologia assistiva ou adaptação necessárias ao(à) candidato(a) com deficiência;
XII - atenção especial às pessoas com deficiência intelectual na contratação de pessoas com deficiência na condição de aprendiz ou por meio de empresas de prestação de serviços;

XIII - contratação de estagiário(a) com deficiência, velando-se pela observância mínima do percentual estabelecido na Lei n.º 11.788/2008;

XIV - a proposição de medidas de aperfeiçoamento de acesso à justiça, voltadas à inclusão de pessoas com deficiência e à prestação jurisdicional em lides envolvendo as temáticas desta Política; e

XV - o levantamento de dados estatísticos e a realização de estudos e pesquisas científicas, voltados à melhor compreensão das temáticas relacionadas a esta Política, até mesmo em parceria com instituições públicas e privadas.

§ 1º As adequações mencionadas nos incisos IX e XI do caput serão implementadas de acordo com as máximas da adaptação razoável, do desenho universal, da dignidade inerente e das singularidades das pessoas com deficiência destinatárias, notadamente:

I - nas hipóteses previstas nos incisos IX e XI do caput, as tecnologias assistivas fornecidas pela Administração ou por intermédio de empresas contratadas para a execução dos certames e durante o processo de formação continuada de magistrados(as) e servidores(as) deverão observar padrões de qualidade e eficiência que proporcionem a participação plena em igualdade de condições pelas pessoas com deficiência; e

II - eventual apoio para a execução das tarefas relacionadas ao processo de formação previsto no inciso IX ou das provas dos concursos indicados no inciso XI deverá ser prestado por pessoas devidamente qualificadas, de modo a garantir aos(as) magistrados(as), servidores(as) e candidatos(as) com deficiência igualdade material e não meramente formal em sua participação nos eventos em referência.

§ 2º é vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas do concurso público de publicação do edital, no ato de inscrição, no momento da contratação, nos exames admissionais e periódicos, na permanência no cargo, na ascensão profissional e na reabilitação profissional, bem como a exigência de aptidão plena;
Art. 7º Serão promovidas ações afirmativas e outras medidas que visem estimular a inclusão de pessoas com deficiência, de forma a garantir sua representatividade no âmbito da Justiça do Trabalho, reconhecendo e removendo as barreiras enfrentadas por esses profissionais para o acesso ao trabalho digno, reafirmando o papel social deste ramo do Poder Judiciário, entre elas:

I - reserva de 10% (dez por cento) dos cargos para pessoas com deficiência nos concursos públicos para magistrados(as) e servidores(as);

II - reserva de cargos a que se refere o inciso I deve ser observada e mantida, em especial nas hipóteses de vacância de cargo anteriormente ocupado por pessoa com deficiência;

III - adoção de medidas tendentes a viabilizar o acesso a concursos públicos no âmbito da Justiça do Trabalho por pessoas surdas que se comuniquem exclusivamente em Língua Brasileira de Sinais (Libras), primando pela efetividade do princípio constitucional da igualdade;

IV - garantia da reserva de, no mínimo, 5% (cinco por cento) das vagas para pessoas com deficiência nos contratos que envolvam prestação de serviços contínuos, com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, no âmbito da Justiça do Trabalho, quantitativo que deverá ser mantido durante toda a vigência da contratação;

V - monitoramento de informações relativas ao exercício de funções comissionadas, cargos em comissão, especialmente de gestão e liderança, por pessoas com deficiência nos Tribunais Regionais do Trabalho, além da identificação das possíveis barreiras que obstam o desenvolvimento na carreira desses profissionais, definindo ações para a redução das desigualdades;

VI - concessão de condições especiais de trabalho às pessoas com deficiência e àquelas que possuem filho(a) ou dependente nessa condição, desde o ingresso nos órgãos da Justiça do Trabalho, quando requeridas, para que atuem em igualdade de oportunidades com os(as) demais magistrados(as) e servidores(as);

VII - garantia da realização da avaliação biopsicossocial da deficiência, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar, a ser implementada pelos Tribunais Regionais do Trabalho, com composição, preferencialmente, de médico(a), psicólogo(a) e assistente social, que considerará os termos definidos pela Lei n.º 13.146/2015;

VIII - a elaboração de manual de contratações acessíveis da Justiça do Trabalho, contemplando os critérios de acessibilidade na elaboração de projetos, aquisições, contratações e serviços desenvolvidos ou adquiridos no âmbito institucional, priorizando o desenho universal e a adaptação razoável.

§ 1º Não havendo possibilidade de realização da avaliação prevista no inciso VII, por indisponibilidade de profissionais, deverá ser constituída equipe de outro órgão da Justiça do Trabalho ou estabelecido acordo de cooperação com outras instituições que tenham reconhecida atuação na avaliação biopsicossocial.

§ 2º Serão assegurados meios alternativos para a realização da perícia médica e da avaliação biopsicossocial da deficiência, ficando autorizada a visita domiciliar e/ou a utilização de videoconferência (telemedicina).

§ 3º A avaliação de cada membro da equipe multiprofissional a que se refere o inciso VII será igualmente considerada e, em caso de divergência, a decisão competirá ao(à) magistrado(a) Presidente da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão.

CAPÍTULO III
DA GESTÃO NACIONAL E REGIONAL DA POLÍTICA

Seção I
Da Gestão Nacional da Política

Art. 8º Fica instituído, no âmbito do CSJT, o Comitê Gestor Nacional da Política de Acessibilidade e Inclusão das Pessoas com Deficiência, composto pelos seguintes membros efetivos:

I - um Ministro(a) Coordenador(a), indicado(a) pela Presidência do CSJT;
II - um magistrado(a) Vice-Coordenador(a), preferencialmente com
III deficiência, indicado(a) pela Presidência do CSJT;
IV - cinco magistrados(as) ou servidores(as) com deficiência dos Tribunais Regionais do Trabalho, representantes de cada uma das cinco regiões do país, garantindo-se, tanto quanto possível, a representação das múltiplas formas de deficiência;
V - o(a) gestor(a) de acessibilidade e inclusão no âmbito do CSJT; e
VI - o(a) gestor(a) de acessibilidade e inclusão do TST.

§ 1º Os(as) integrantes mencionados nos incisos I a III deverão ter comprovada atuação na temática da acessibilidade e da inclusão.

§ 2º Os integrantes relacionados nos incisos I a III terão mandato de até dois anos, podendo ser reconduzidos(as) por um mandato consecutivo ou três alternados, garantindo-se a alternância dos membros do Comitê.

Art. 9º O Comitê Gestor Nacional reunir-se-á trimestralmente, em caráter ordinário,

podendo ser convocadas reuniões extraordinárias, a critério do(a) coordenador(a).

Art. 10. Compete ao Comitê Gestor Nacional da Política:
I - definir as metas bianuais e os temas centrais a serem priorizados, a fim de orientar as atividades da Política;

II - coordenar e monitorar a implementação de procedimentos e ações que atendam a esta Política em âmbito nacional, assim como elucidar dúvidas na interpretação conceitual desta Política, bem como de outras políticas e legislações específicas sobre o tema;

III - definir os prazos para apresentação pelos Tribunais Regionais do Trabalho dos resultados da aplicação do instrumento de acessibilidade consolidado na Cartilha "Como Construir um Ambiente Acessível nas Organizações Públicas", elaborada pela Rede de Acessibilidade formada por órgãos da Administração Pública Federal;

IV - analisar os resultados apresentados pelos Tribunais Regionais do Trabalho acerca do nível de acessibilidade atingido com a aplicação do instrumento mencionado no inciso anterior, bem como contribuir para a construção de um plano de ação de forma a propor à Presidência do CSJT a designação de recursos orçamentários específicos, conforme as necessidades levantadas e as metas a serem alcançadas;

V - acompanhar os resultados apresentados pelos Tribunais Regionais do Trabalho acerca das variáveis e dos indicadores estabelecidos pela Resolução CNJ n.º 401/2021;

VI - monitorar a implementação das ações desta Política, por meio do acompanhamento dos indicadores e das metas a serem implementados em nível regional;

VII - fixar diretrizes para os Tribunais Regionais acerca de ações, eventos, atividades de formação e campanhas de divulgação;

VIII - propor a edição e a revisão de normativos de acessibilidade e inclusão e direitos das pessoas com deficiência no âmbito do CSJT;

IX - realizar reuniões e/ou consultas anuais com as Comissões Permanentes de acessibilidade e inclusão dos Tribunais Regionais, para estabelecer e comunicar

diretrizes, verificar o cumprimento das estratégias já estabelecidas, bem como levantar sugestões de ações a serem adotadas;

X - realizar, anualmente, encontro de acessibilidade e inclusão da Justiça do Trabalho, a fim de discutir temas relevantes sobre direitos das pessoas com deficiência e difundir boas práticas; e

XI - o encontro a que se refere o inciso anterior deverá contar com a participação de magistrado(a) integrante da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão de cada Tribunal Regional do Trabalho, ou do gestor(a) da unidade de acessibilidade e inclusão, garantida a participação de magistrado(a) ou servidor(a) com deficiência.

Seção II
Da Gestão Regional da Política

Art. 11. Os Tribunais Regionais do Trabalho deverão constituir Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão, de caráter multidisciplinar, para atuar, no âmbito institucional, na implementação de ações na temática da acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência.

§ 1º A Comissão deverá ser presidida por magistrado(a) e composta, necessariamente, por servidores(as) das áreas de acessibilidade e inclusão, sustentabilidade, gestão estratégica, engenharia ou arquitetura, gestão de pessoas, saúde, psicologia, serviço social, comunicação e tecnologia da informação, entre outros.

§ 2º Deverá ser garantida, além da composição definida no parágrafo anterior, a participação de, pelo menos, dois magistrados(as) e/ou servidores(as) com deficiência, primando-se pela representação das múltiplas formas de deficiência existentes.

§ 3º Os Tribunais Regionais do Trabalho que não houverem constituído as comissões de que trata o caput deverão compô-las no prazo máximo de 30 (trinta) dias da publicação desta Resolução.
Art. 12. A Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão deverá
ser consultada previamente sobre questões e demandas estratégicas relacionadas aos direitos das pessoas com deficiência e assuntos conexos à acessibilidade e à inclusão, bem como sobre quaisquer outras questões que impactem diretamente as pessoas

com deficiência.

Art. 13. A Comissão apresentará à Presidência do Tribunal os resultados consolidados sobre as ações de acessibilidade e inclusão desenvolvidas naquele exercício, por meio de relatório anual, que serão considerados para fins da estratégia do Tribunal.

Seção III
Das Unidades de Acessibilidade e Inclusão

Art. 14. Os Tribunais Regionais do Trabalho deverão instituir, em suas estruturas organizacionais, unidade administrativa própria e exclusiva, subordinada diretamente à Presidência, à Secretaria-Geral ou à Diretoria-Geral para subsidiar a Comissão prevista no art. 11, bem como propor e acompanhar ações relativas à acessibilidade e à inclusão da pessoa com deficiência.

Parágrafo único. A unidade de acessibilidade e inclusão deverá contar com corpo funcional próprio suficiente para a execução e para o acompanhamento tempestivo das ações pertinentes a sua área de atuação, vedada a composição por servidor(a) único(a).

Art. 15. A unidade de acessibilidade e inclusão deverá ser consultada previamente sobre demandas relacionadas à execução de ações pertinentes à acessibilidade, à inclusão e aos direitos das pessoas com deficiência, tais como:
I - atos e resoluções que tratem sobre direitos de pessoas com deficiência;
II - planejamento estratégico, no tocante à acessibilidade e à inclusão;
III - lotação de servidores(as) com deficiência recém-empossados e
adequação de seus postos de trabalho;
IV - processos administrativos que tratem de condições especiais de trabalho de magistrados(as) ou servidores(as) com deficiência ou que tenham dependentes nessas condições;
V - processos administrativos que tratem de denúncia de violência, assédio e/ou discriminação em razão de deficiência;
VI - aquisição ou locação de edificações e contratação de equipamentos ou sistemas informatizados destinados a assegurar a acessibilidade das pessoas com deficiência; e
VII - procedimentos administrativos licitatórios de contratação de bens, serviço e mão de obra pertinentes à acessibilidade e à inclusão das pessoas com deficiência.

Parágrafo único. O parecer elaborado pela unidade de acessibilidade e inclusão, uma vez aprovado pela Presidência da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão, será submetido à instância que realizou a consulta.

Art. 16. A unidade de acessibilidade e inclusão será responsável pelo cadastro atualizado de todos(as) os(as) magistrados(as), servidores(as) e demais trabalhadores(as), prestadores(as) de serviços, estagiários(as), aprendizes, entre outros com deficiência, com detalhamento dos tipos de deficiência e dos suportes e dos recursos de adaptação necessários de forma individualizada, bem como pela apresentação de sugestões para melhoria da acessibilidade.

§ 1º Compete aos Tribunais Regionais do Trabalho disponibilizar o sistema informatizado acessível para o cadastro constante no *caput*.

§ 2º Para a alimentação e para a atualização das informações constantes do cadastro a que se refere o *caput*, a unidade de acessibilidade e inclusão contará com o suporte das áreas de gestão de pessoas e saúde.

§ 3º As informações constantes do parágrafo anterior são imprescindíveis para a implementação da política de acessibilidade da Justiça do Trabalho e para a atuação da unidade, razão pela qual não implicará quebra de sigilo, cabendo à unidade preservá-lo.

Art. 17. Deverão ser realizados estudos e análises pelas áreas técnicas dos Tribunais Regionais do Trabalho, com acompanhamento da unidade de acessibilidade e inclusão e da Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão, para o levantamento do nível de acessibilidade atingido, considerando-se as possíveis barreiras, necessidades de recursos e/ou melhorias no âmbito da gestão institucional, da arquitetura e/ou do urbanismo, da comunicação, da tecnologia, dos serviços e/ou relativas a atitudes ou comportamentos.

CAPÍTULO IV
DO CONSELHO CONSULTIVO

Art. 18. Após ouvir o Comitê Gestor Nacional da Política com o propósito de buscar o desenvolvimento de atividades específicas, o(a) Coordenador(a) poderá constituir Conselho Consultivo, a ser integrado por até dez membros, escolhidos(as) entre magistrados(as), servidores(as), auditores(as) fiscais do trabalho, membros(as)

do Ministério Público, da Defensoria Pública, da advocacia, organizações não governamentais, pesquisadores(as), professores(as), representantes de entidades de classe, que possam contribuir para o cumprimento dos objetivos da Política.

Parágrafo único. O referido Conselho poderá ser convocado, a critério do(a) Coordenador(a), para participar das reuniões do Comitê Gestor Nacional.

Art. 19. Compete ao Conselho Consultivo colaborar com o planejamento das atividades da Política, considerando especialmente as experiências de cada membro na temática de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência.

Art. 20. O mandato dos membros do Conselho Consultivo coincidirá com o da Presidência do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, permitida a recondução.

CAPÍTULO V DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 21. As horas de trabalho dedicadas às atividades do Comitê Nacional e das Comissões Permanentes de Acessibilidade e Inclusão dos Tribunais Regionais do Trabalho serão consideradas parte da jornada de trabalho dos(as) servidores(as).

Art. 22. Os Tribunais Regionais do Trabalho poderão instituir políticas próprias de acessibilidade e inclusão, visando à ampliação das diretrizes previstas nesta Resolução.

Art. 23. Os colegiados previstos nesta Resolução ficam excepcionados da padronização de nomenclaturas tratada na Resolução CSJT n.º 325, de 11 de fevereiro de 2022.

Art. 24. Os casos omissos serão resolvidos pela Presidência do CSJT.

Art. 25. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

LELIO BENTES CORRÊA
Presidente

Este texto não substitui o original publicado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.

REVISTA ELETRÔNICA
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO PARANÁ

NORMAS PARA PUBLICAÇÃO

ORIENTAÇÕES PARA SUBMISSÃO DE ARTIGOS

A Revista Eletrônica do TRT-PR é uma publicação científica de periodicidade mensal e temática, divulgada exclusivamente em meio eletrônico, no site: www.trt9.jus.br

1. Requisitos de Autoria
O artigo pode ter até três autores.
Pelo menos um dos autores deve possuir título de Mestre.
Os autores devem fornecer breves currículos em notas de rodapé, indicadas por asteriscos junto ao nome.

2. Temática
Os artigos devem estar alinhados a um dos temas divulgados na página da revista - consulte os próximos temas aqui.
Artigos que não se enquadrem nos temas poderão ser avaliados e publicados como "Artigos Especiais", desde que apresentem relevância e contribuição científica significativa.

3. Estrutura e Elementos Textuais
O artigo deve obedecer à NBR 6024/2012 (Numeração progressiva das seções de um documento escrito).
As seções devem ser numeradas em algarismos arábicos, alinhadas à esquerda, sem ponto após o número.
O texto deve iniciar duas linhas abaixo do título da seção.
Não deve haver ponto final após os títulos das seções.

3. Estrutura e Elementos Textuais
O artigo deve obedecer à NBR 6024/2012 (Numeração progressiva das seções de um documento escrito).
As seções devem ser numeradas em algarismos arábicos, alinhados à esquerda, sem ponto após o número.
O texto deve iniciar duas linhas abaixo do título da seção.
Não deve haver ponto final após os títulos das seções.

Regras de apresentação:
Seções primárias (1, 2, 3...) em negrito, letras maiúsculas, alinhadas à esquerda.
Seções secundárias (1.1, 1.2...) em negrito, apenas a primeira letra em maiúsculo, alinhadas

à esquerda.
Seções terciárias (1.1.1, 1.1.2...) em itálico, apenas a primeira letra em maiúsculo.
Seções quaternárias (1.1.1.1...) em itálico, caixa baixa, apenas a primeira letra em maiúsculo.

Exemplo de aplicação:

1 INTRODUÇÃO
Texto da introdução inicia duas linhas abaixo do título.
1.1 Fundamentação teórica
Texto inicia duas linhas abaixo do subtítulo.
1.1.1 Perspectiva doutrinária
Texto referente à seção terciária.
1.1.1.1 Autores clássicos
Texto referente à seção quaternária.

Resumo e palavras-chave: obrigatórios em **português e inglês,** antecedendo o corpo do texto. Os nomes dos autores devem aparecer na primeira página, abaixo do título, alinhados à direita.

4. Formatação do Texto
Extensão: **12 a 20 páginas** (excepcionalmente serão aceitos artigos com número superior - verificada sua relevância).
Formato: A4, nos arquivos **.doc, .docx, .rtf.**
Margens: 3 cm (superior e esquerda) e 2 cm (inferior e direita).
Fonte: **Arial ou Times New Roman.**

Tamanho:
Fonte 14: título
Fonte 12: corpo do texto
Fonte 10: citações longas e legendas

Espaçamento:
1,5 no corpo do texto
1,0 em citações longas, legendas e notas explicativas
Alinhamento: justificado.

5. Citações e Referências
Citações: conforme **NBR 10520,** no sistema **Autor-Data.**
Citações diretas longas: recuo de 4 cm da margem esquerda, fonte 10, espaçamento simples.
Notas de rodapé: apenas para explicações.

Referências: conforme **NBR 6023**.
Listadas ao final do artigo, na ordem em que aparecem no texto, alinhadas à esquerda.
Espaçamento simples no corpo e duplo entre referências.

Exemplo de referência:
RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho.** 9ª ed. São Paulo: Grupo GEN, 2023. Disponível em: http://www... Acesso em: 01 jan. 2024.

6. Submissão

O artigo deve ser enviado para o e-mail: revistaeletronica@trt9.jus.br.

O envio implica:
Autorização de publicação sem remuneração.
Transferência dos direitos de primeira publicação à revista, sob licença Creative Commons - Atribuição-NãoComercial-Compartilha Igual 4.0 Internacional.

A aprovação está sujeita a análise de:
Formatação
Aderência ao tema
Qualidade e originalidade

7. Ética Editorial

Plágio: artigos com plágio confirmado serão retirados (despublicados) imediatamente.
Responsabilidade: os autores devem garantir a correta atribuição de créditos a todo material previamente publicado.

8. Contato

Dúvidas podem ser encaminhadas para: revistaeletronica@trt9.jus.br

Respeitosamente.
CONSELHO EDITORIAL



TRT-9ª REGIÃO