

Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região

DIREITOS TRABALHISTAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA



Guia em linguagem simples e acessível

Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região

**DIREITOS TRABALHISTAS
PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

Guia em linguagem simples e acessível

São Luís/MA
2025

Direitos trabalhistas para pessoas com deficiência: guia em linguagem simples e acessível [recurso eletrônico] / Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região; realização Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão e Comitê da Equidade de Raça, Gênero e Diversidade [et al.]. São Luís, MA: TRT-16, 2025.

71 p. : il.

1.Acessibilidade. 2.Direito do Trabalho. 3.Pessoa com deficiência.I. TRT-16ª-Maranhão-Brasil. II. Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão-TRT-16. III. Comitê da Equidade de Raça, Gênero e Diversidade-TRT16. IV. Título.

CDU 349.2:331-056.26(036)

Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região

Presidente

Desembargadora Márcia Andrea Farias da Silva

Vice-Presidente e Corregedor

Desembargador Francisco José de "Carvalho Neto"

Desembargadores e Desembargadoras

José Evandro de Souza

Gerson de Oliveira Costa Filho

Ilka Esdra Silva Araújo

Luiz Cosmo da Silva Júnior

James Magno Araújo Farias

Solange Cristina Passos de Castro

Secretário-Geral

George Adriano de Oliveira Costa

Diretora-Geral

Fernanda Cristina Muniz Marques

Integrantes do Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão

Juiz Saulo Tarcísio de Carvalho Fontes

Juiz Carlos Gustavo Brito Castro

Gisélia Castro Silva

Daniel Leite Guimarães

Rogério Ferreira Rodrigues

Sílvia Maria Pontes de Castro

Nikole Melo de Mendonça

José Raimundo Pereira Siqueira

André Pereira Nunes

Ércio Murilo Sousa Cutrim

Gustavo Napoleão Paiva Araújo

Maria Nilde Alencar de Lima Costa

Integrantes do Comitê da Equidade de Raça, Gênero e Diversidade

Juíza Tália Barcelos Hortegal

Juiz Luznard de Sá Cardoso

Mariana Ribeiro Sampaio de Almeida

Marcos Pires Costa

Stefânia Amorim Silveira

Sílvia Rosana Costa Ferreira

José Alves Chagas Filho

Elma Sandra Penha Moreira Rodrigues

Sílvia Maria Pontes de Castro

Direitos Trabalhistas para Pessoas com Deficiência
Guia em linguagem simples e acessível
Publicação da Justiça do Trabalho no Maranhão

Realização

Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão

Comitê da Equidade de Raça, Gênero e Diversidade

INOVALAB TRT16

EJUD16

DIVASCOM

Parcerias institucionais

Ministério Público do Trabalho no Maranhão

Tribunal de Justiça de Minas Gerais

Redação e pesquisa

Gisélia Castro Silva

Edição

Diagramação e projeto gráfico

Margareth de Castro Moraes

Colaboração

Aline Cristina Sales Lobato

Maria Eduarda Wu (estagiária)

Revisão técnica do conteúdo jurídico

Juiz Luznard de Sá Cardoso

Servidora Maria Nilde Alencar de Lima Costa

Juíza Juacema Aguiar Costa
In memoriam

Apresentação

É com grande satisfação que apresentamos este guia sobre os direitos trabalhistas das pessoas com deficiência. Este material foi elaborado para todas as pessoas, especialmente aquelas com deficiência intelectual ou mental e pessoas com pouca alfabetização.

Adotamos a linguagem simples como acolhimento, respeito e expansão do saber.

Queremos contribuir para fortalecer movimentos e expressões de defesa da inclusão e da redução das desigualdades sociais, econômicas e culturais.

Acreditamos que o conhecimento é a chave para a transformação social. Com este guia, esperamos que você se sinta mais confiante para defender seus direitos sociais e trabalhistas.

Nosso objetivo visa a construção de um futuro profissional mais justo e inclusivo para todas as pessoas.

Boa leitura e que este guia seja um instrumento de transformação em sua vida!

Sumário

Direitos Trabalhistas para Pessoas com Deficiência
Guia em linguagem simples e acessível

Introdução

1 Quem somos? **15**

1.1 Pessoas com deficiência no Brasil **15**

1.2 Pessoas com deficiência no Maranhão **15**

1.3 Somos pessoas com direitos fundamentais **15**

1.3.1 Onde encontrar na legislação os direitos fundamentais das pessoas com deficiência? **16**

1.3.2 Alguns direitos fundamentais: educação, saúde, moradia, trabalho **17**

2 O que é deficiência? **20**

2.1 Conceito de pessoa com deficiência **21**

2.2 Conceito Biopsicossocial **23**

2.3 O que é acessibilidade? **23**

2.4 Tipos de impedimentos das pessoas com deficiência **24**

3. Inclusão:sim! Preconceito e Discriminação:não! **24**

3.1 O que é inclusão? **24**

3.2 O que é diversidade corporal? **25**

3.3 Quanto mais preconceito mais exclusão **26**

3.4 O que é capacitismo? **26**

4 Direito ao trabalho **27**

4.1 A importância do trabalho **28**

4.2 Direitos trabalhistas para todas as pessoas **30**

4.2.1 Quais são os direitos da pessoa trabalhadora com deficiência? **30**

4.2.2 O que é Carteira de Trabalho e Previdência Social ou CTPS? **32**

4.2.3 Por que é importante ter a Carteira de Trabalho assinada? **33**

4.2.4 A Carteira de Trabalho assinada ajuda na aposentadoria da pessoa com deficiência? **33**

4.3 Contrato de Trabalho **34**

4.3.1 O que é um contrato de trabalho para pessoas com deficiência? **34**

4.4 Local de trabalho acessível **36**

4.4.1 Como deve ser o local de trabalho para a pessoa com deficiência? **36**

4.4.2 Direito ao cão-guia **37**

4.5 Discriminação e preconceito nas relações de trabalho **37**

4.5.1 Como saber se a pessoa com deficiência é bem tratada no local de trabalho? **37**

4.5.2 Como a discriminação e o preconceito aparecem nas relações de trabalho? **38**

4.6 Lei de Cotas para pessoas com deficiência e reabilitadas **38**

4.6.1 A pessoa com deficiência contratada pela Lei de Cotas pode ser demitida? **39**

4.6.2 Como as pessoas com deficiência podem exigir o cumprimento da cota legal? 41

4.7 Reserva de vagas em concursos públicos 42

4.7.1 O que quer dizer reserva de vagas em concursos públicos? 42

4.8 Aprendiz com deficiência 42

4.8.1 O que quer dizer trabalhar como aprendiz? 42

5 Benefícios previdenciários 43

5.1 Auxílio por incapacidade temporária 43

5.2 Auxílio-acidente 44

5.3 Benefício de Prestação Continuada (BPC) 44

5.4 Salário maternidade 45

5.5 Aposentadorias 46

5.5.1 Aposentadoria por idade 46

5.5.2 Aposentadoria por tempo de contribuição 47

6 Direito à prioridade no processo trabalhista 47

7 Gratuidade na Justiça 48

8 O que é trabalho informal? 48

8.1 O que isso quer dizer? 48

8.2 Exemplos de trabalho informal 49

9 O que é trabalhar como Pessoa Jurídica (PJ) ou no regime da pejetização? 49

9.1 Como funciona o regime de trabalho como pessoa jurídica? 50

9.2 Para que serve a pejetização? 51

9.3 Quais os riscos da pejetização? 51

10 O que caracteriza um trabalho precarizado? **52**

10.1 Quais as consequências do trabalho precarizado para o trabalhador e a trabalhadora? **53**

11 O que mudou nas leis do trabalho depois de 2017? **54**

11.1 O que significa jornada de trabalho 12 horas por 36 horas ou 12 x 36? **55**

11.2 O que são acordos individuais? **55**

11.3 Banco de horas **55**

11.4 Trabalho em regime parcial **56**

11.5 O que é teletrabalho? **56**

11.6 Quais são os limites definidos para a jornada de trabalho? **56**

12 Quais as mudanças nos direitos trabalhistas das mulheres após a alteração na legislação trabalhista? **57**

12.1 Amamentação **57**

12.2 Rescisão do contrato de trabalho: o fim do contrato entre a trabalhadora e a empresa ou empregador **58**

12.3 Acesso à Justiça **58**

12.4 Igualdade de gênero **59**

12.5 Trabalho insalubre **59**

13 Inteligência Artificial e mercado de trabalho **60**

13.1 O que é Inteligência Artificial ou IA **60**

13.2 A falta de conhecimento sobre Inteligência Artificial é uma barreira para conseguir emprego no Brasil? **60**

13.3 O que pode ser feito para reduzir essas barreiras? **61**

14 Serviços importantes **62**

14.1 Disque Direitos Humanos (Disque 100) **62**

14.2 Justiça do Trabalho no Maranhão: serviços de atendimento ao público **62**

Introdução

Este guia está escrito em linguagem simples e no formato de perguntas e respostas. Explica o que é deficiência, inclusão, acessibilidade e combate ao capacitismo.

O guia detalha direitos trabalhistas como: o contrato de trabalho, a reserva legal, benefícios previdenciários e serviços de interesse das pessoas com deficiências. Além disso, o guia fala sobre trabalho informal, trabalho com baixa proteção social e as mudanças nas leis do trabalho após 2017, incluindo o impacto da Inteligência Artificial (IA) no mercado de trabalho.

1 Quem somos

1.1 Pessoas com deficiência no Brasil

O Brasil tem mais de 14 milhões de pessoas com deficiência. Os dados são do Censo 2022 realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

1.2 Pessoas com deficiência no Maranhão

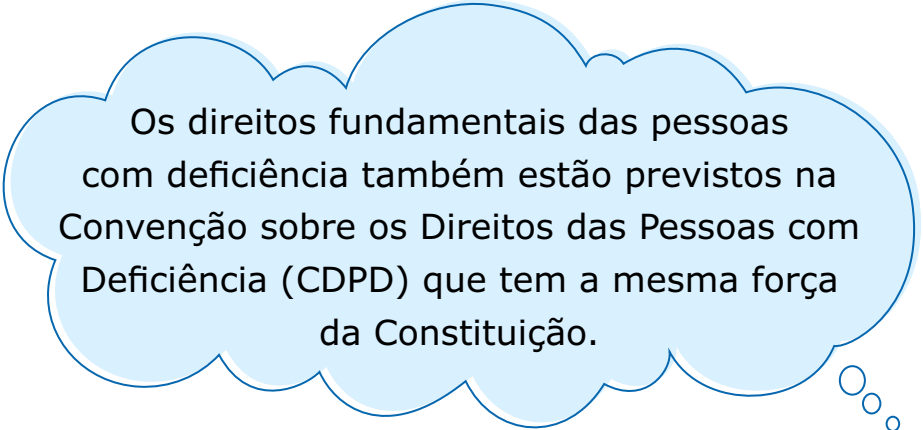
O Maranhão tem 615 mil pessoas com deficiência.

1.3 Somos pessoas com direitos fundamentais

Pessoas com deficiência têm direitos fundamentais como o direito à educação, à saúde, à moradia, ao emprego.

- Os direitos fundamentais garantem que todas as pessoas sejam tratadas com respeito e tenham as mesmas oportunidades. Eles são como uma proteção para que todos vivam com dignidade. Esses direitos estão escritos na Constituição Federal, que é a lei mais importante do Brasil.





Os direitos fundamentais das pessoas com deficiência também estão previstos na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) que tem a mesma força da Constituição.

1.3.1 Onde encontrar na legislação os direitos fundamentais das pessoas com deficiência?

Direitos na Constituição

As pessoas com deficiência têm todos os direitos garantidos na Constituição Federal, assim como todas as outras pessoas.

Direitos Específicos para pessoa com deficiência

A Constituição também garante alguns direitos que são especialmente importantes para as pessoas com deficiência:

- **não discriminação no trabalho:** o direito de não sofrer discriminação no trabalho, (Brasil, [2025]. art.7, inc.XXXI);
- **saúde e assistência pública:** o direito à saúde e à assistência do governo, (Brasil, [2025]. art.23, inc II);
- **integração:** direito à integração na sociedade (Brasil, [2025]. art. 24, inc. XIV).

1.3.2 Alguns direitos fundamentais: educação, saúde, moradia, trabalho

Direito à educação

Garantia de direito à educação nas escolas públicas com apoio pedagógico de pessoas, técnicas, produtos e material escolar adequados à condição da deficiência. Também a lei assegura a opção de estudar em escolas especializadas em educação inclusiva.

É preciso ter mais pessoas com deficiências nas escolas no Maranhão.

1) Taxa de analfabetismo das pessoas de 15 anos ou mais de idade com deficiência (%).

Brasil: 5,7%	Nordeste: 11,9%	Maranhão: 12,2%
--------------	-----------------	-----------------

2) O Maranhão tem muitas pessoas com deficiência com idade a partir dos 15 anos que não conseguem ler nem escrever um recado ou bilhete simples.

A taxa de analfabetismo no Maranhão é maior que a taxa da Região Nordeste e a taxa do Brasil.

(IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Anual, 2022)

Direito à saúde

Garantia de assistência médica no Sistema Único de Saúde. Isso inclui ter acesso gratuito a medicamentos, próteses e órteses. Planos de saúde devem aceitar a adesão ou inclusão de pessoas com deficiência.

Direito à moradia

Garantia de moradia para viver com autonomia e segurança.

RENDIMENTO E MORADIA

Pessoas com deficiência que vivem em domicílio com rendimento de até 1/2 (meio) salário mínimo e que não têm acesso a benefícios sociais.

Brasil: 48,8%	Nordeste: 38,4%	Maranhão: 37,9%
---------------	-----------------	-----------------

Fonte: Pesquisa Nacional de Saúde, 2019

Direito ao trabalho

Pessoas com deficiência têm direito de trabalhar. As condições de trabalho devem ser adequadas para os diferentes tipos de pessoas, e o salário deve ser digno.

Força de trabalho

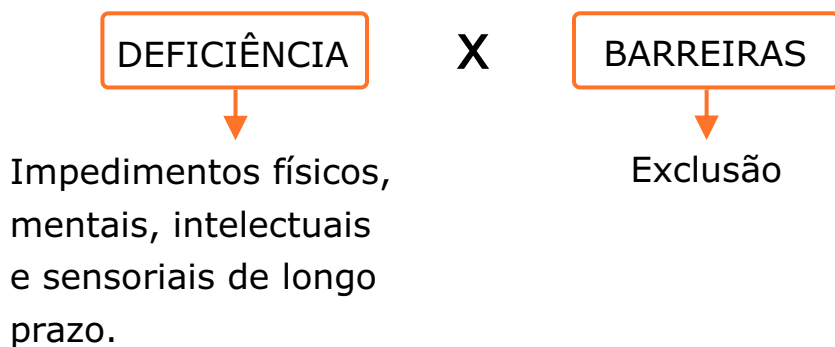
Pessoas de 14 anos ou mais de idade, por sexo, existência de deficiência e condição em relação à força de trabalho. Ano 2022

	Pessoa com deficiência	Pessoa sem deficiência
■ Brasil		
Na força de trabalho	29,2%	66,4%
Fora da força de trabalho	70,8%	33,6%
■ Nordeste		
Na força de trabalho	26,8%	58,9%
Fora da força de trabalho	73,2%	41,1%
■ Maranhão		
Na força de trabalho	29,1%	55,1%
Fora da força de trabalho	70,9%	44,9%

SITUAÇÃO NO MARANHÃO

As pessoas com deficiência no Maranhão enfrentam mais dificuldades em relação ao estudo, ao emprego e à renda (dinheiro), se comparadas ao total de pessoas com deficiência do Nordeste e do Brasil.

2 O que é deficiência?



Barreiras são:

[...] 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. (inciso IV do art. 3º da LBI - Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência).

2.1 Conceito de pessoa com deficiência

São pessoas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

A deficiência é vista como uma interação entre a pessoa e as barreiras e dificuldades criadas pela sociedade. Essas barreiras podem ser:

- **barreiras de atitudes:** preconceitos e falta de respeito;
- **barreiras de comunicação:** impedimentos que dificultam a interação social, o acesso ao conhecimento e às informações;
- **barreiras nos transportes:** falta de acessibilidade em ônibus, trens, metrô, espaços inadequados para cadeiras de rodas, etc;
- **barreiras arquitetônicas e urbanísticas:** são os obstáculos que impedem ou dificultam o ir e vir das pessoas. Prédios, cidades, parques, terminais de ônibus, paradas de ônibus, rodoviárias, terminais marítimos sem rampas, plataformas, sem sinalização, elevadores, etc;
- **barreiras tecnológicas:** sites e aplicativos que não funcionam para todas as pessoas.

O artigo 63 da Lei Brasileira de Inclusão (LBI) diz que é “obrigatória a acessibilidade nos sítios da internet”.

Todos os serviços e informações acessados pelo computador, celular, tablet e outros dispositivos eletrônicos, devem ser acessíveis para as diferentes pessoas.

A tecnologia assistiva ou ajuda técnica são recursos visando à autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social. Esses recursos são específicos para cada pessoa.



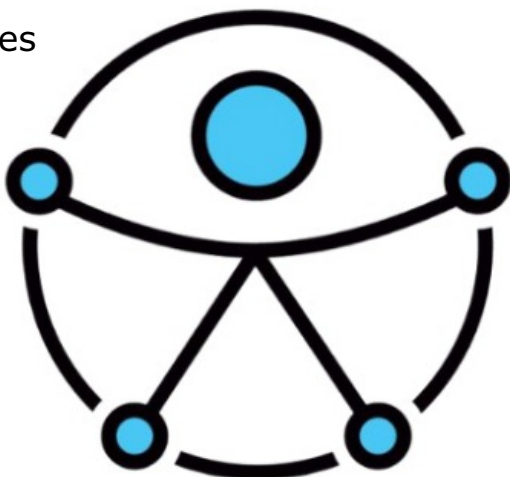
2.2 Conceito Biopsicossocial

A Organização das Nações Unidas (ONU) usa o termo Pessoa com Deficiência. Isso significa que a deficiência é resultado da interação entre a pessoa, sua saúde e o ambiente em que ela vive. É o chamado conceito biopsicossocial.

Em outras palavras, o problema não está na pessoa com deficiência, mas na sociedade que cria dificuldades ou barreiras. É a sociedade que precisa mudar e acabar com os obstáculos para incluir todas as pessoas.

2.3 O que é acessibilidade?

Acessibilidade é um direito que garante que todas as pessoas, com ou sem deficiência, possam participar das atividades da vida diária sem encontrar barreiras ou obstáculos.



2.4 Tipos de impedimentos das pessoas com deficiência

Segundo o art. 1º da Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência são:

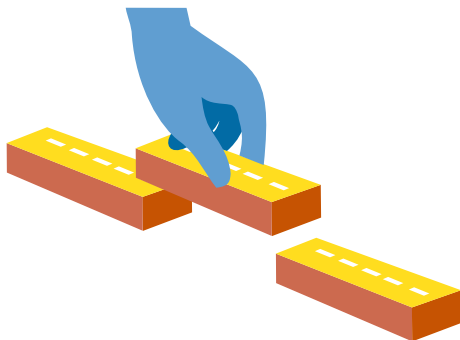
- impedimentos físicos (nanismo, paralisia, paraplegia, entre outros);
- impedimento mental ou psicossocial (esquizofrenia, Transtorno do Espectro Autista, entre outros);
- impedimento intelectual (Síndrome de Down, Deficiência Intelectual, entre outros);
- impedimento sensorial (baixa visão, cegueira, surdez, surdocegueira, entre outros).

3 Inclusão: sim! Preconceito e discriminação: não

3.1 O que é inclusão?

É respeitar as pessoas como elas são.

Movimentos sociais de inclusão buscam transformar a sociedade, garantindo que todas as pessoas vivam com dignidade e respeito.



Toda pessoa deve ser respeitada.
A pessoa não será discriminada
por ser pessoa com deficiência.

As pessoas são diferentes umas das outras.

Temos características como:

- gênero;
- sexualidade;
- cor da pele;
- classe social;
- corpos diferentes;
- corpos com necessidades específicas, e muito mais!



A diversidade corporal mostra essas diferenças, incluindo nossos conhecimentos, atitudes e valores. O que prova que a sociedade é feita por pessoas de tipos diversos, e que todas as pessoas são importantes e merecem respeito.

3.3 Quanto mais preconceito, mais exclusão

Todo mundo tem o direito de trabalhar. Mas quando a pessoa é mulher, tem a pele escura ou ama alguém do mesmo sexo, fica mais difícil conseguir um emprego.

Os movimentos sociais lutam contra esse tipo de preconceito e discriminação.

O tipo de corpo, cor da pele, gênero e orientação sexual não definem a capacidade da pessoa trabalhadora.

+ SER pessoa com deficiência
+ SER pessoa de cor preta
+ SER mulher
+ SER pessoa LGBTQIAP+

=

Ser pessoa

3.4 O que é capacitismo?

Capacitismo é o preconceito contra as pessoas com deficiência.

São atitudes e comportamentos capacitistas quando:

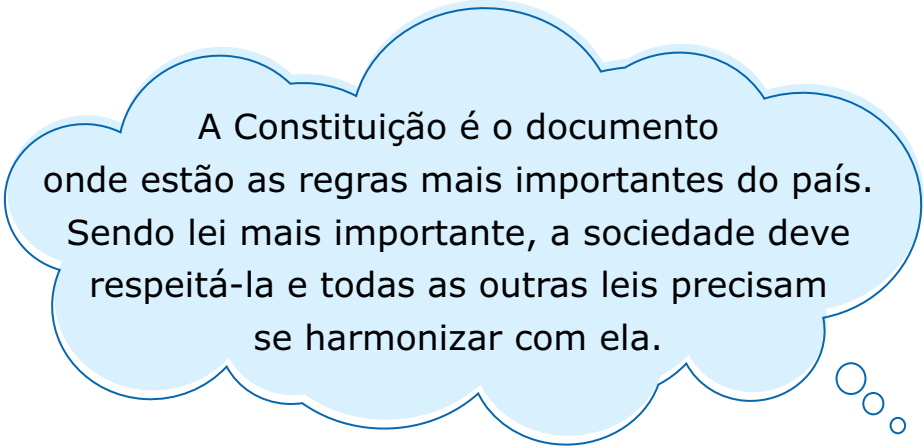
- não respeitamos a vontade da pessoa;
- usamos palavras e frases preconceituosas que evocam características de pessoas com deficiência para destacar o sentido de incapacidade, limitação ou desvantagem;

- tratamos uma pessoa adulta com deficiência como se fosse uma criança;
- quando acreditamos que a pessoa com deficiência é limitada em tudo o que faz;
- quando não consideramos que existem barreiras que impedem a participação das pessoas na sociedade.



4 Direito ao trabalho

A Constituição do Brasil garante que todas as pessoas têm o direito de trabalhar sem discriminação. Isso significa que o trabalho é um direito fundamental.



A Constituição é o documento onde estão as regras mais importantes do país. Sendo lei mais importante, a sociedade deve respeitá-la e todas as outras leis precisam se harmonizar com ela.

4.1 A importância do trabalho

É uma atividade que faz parte da condição humana e que pode trazer satisfação pessoal. É também um espaço para desenvolver habilidades, acessar conhecimento e inovação. Também representa uma oportunidade para conhecer pessoas novas.

O trabalho gera riqueza, sendo importante para a existência da sociedade e para a transformação social quando os benefícios são compartilhados por todas as pessoas.

Para que o trabalho seja bom para todas as pessoas, é preciso que:

- os direitos trabalhistas e sociais sejam valorizados;
- as condições de trabalho sejam adequadas para as diferentes tipos de pessoas;
- sejam eliminadas barreiras e obstáculos que dificultam a vida da pessoa com deficiência.

O trabalho é inclusão social



Potencial humano desenvolvido através de cursos e treinamentos.

+

Local e condições de trabalho adequados para pessoa com deficiência.

=

Bons resultados para a empresa ou empregador.

E para você o que significa ser uma pessoa trabalhadora?
O que significa o trabalho para você?

4.2 Direitos trabalhistas para todas as pessoas

As leis trabalhistas do Brasil são como um guia que protege quem trabalha e também quem emprega. A principal lei é a Consolidação das Leis do Trabalho ou CLT. Ela garante que as pessoas que trabalham tenham seus direitos respeitados.

4.2.1 Quais são os direitos da pessoa trabalhadora com deficiência?

- Ter carteira de trabalho assinada pelo empregador ou empresa.
- Receber salário: o dinheiro que você ganha pelo trabalho.
- Ter férias: tempo para descansar ou para fazer atividades que você gosta.
- Receber 13º salário: a pessoa que tem carteira assinada tem direito a receber um dinheiro extra no final do ano que se chama 13º salário. O pagamento é feito em duas parcelas, sendo a primeira até novembro, e a segunda em dezembro de cada ano.
- Respeito: ninguém pode te tratar mal.
- Trabalho sem dificuldades.
- Crescer na empresa com apoio de plano de carreira.
- Receber aumento salarial e prêmios pelo bom trabalho realizado.

Acessibilidade é direito

Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos. (Lei Brasileira de Inclusão)

Quem trabalha com carteira assinada tem direito a férias

Significa que após um ano de trabalho contínuo (sem interrupção) para a mesma empresa ou empregador, você terá direito a descansar por 30 dias com pagamento do salário e mais um acréscimo de um terço do seu salário. O direito às férias deve estar escrito no contrato de trabalho.

Direito ao emprego apoiado

Ter ajuda para realizar as atividades do trabalho. É como ter um amigo ajudando você no trabalho, para que você possa fazer o seu melhor!

4.2.2 O que é Carteira de Trabalho e Previdência Social ou CTPS?

A Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), que também chamamos de Carteira de Trabalho, é um documento muito importante. É como um "caderno" onde são anotadas todas as informações sobre os seus empregos.

Na Carteira de Trabalho fica anotado:

- data do início do trabalho
- qual o valor do salário
- os aumentos salariais
- o cargo que você ocupa
- quando o contrato de trabalho foi encerrado



4.2.3 Por que é importante ter a Carteira de Trabalho assinada?

- Garantia de férias, 13º salário, seguro-desemprego e outros benefícios que a lei garante às pessoas trabalhadoras.
- Comprovação de experiência: mostra a sua experiência profissional, onde você trabalhou e que cargos você já teve em empregos anteriores.
- Aposentadoria: as informações da carteira são usadas para calcular o tempo que você trabalhou e quanto você vai receber de aposentadoria no futuro.

4.2.4 A Carteira de Trabalho assinada ajuda na aposentadoria da pessoa com deficiência?

Sim, a Carteira de Trabalho assinada é muito importante para a aposentadoria da pessoa com deficiência.

Veja por quê:

- **Comprovação do tempo de trabalho:** mostra todos os empregos que você já teve. Esse tempo de trabalho é usado para calcular quanto tempo falta para você se aposentar.
- **Acesso a benefícios:** com a carteira assinada, você tem direito aos benefícios da previdência social, como benefícios por incapacidade temporária, aposentadoria por tempo de contribuição ou a aposentadoria por idade, dependendo das regras.

■ **Cálculo do valor da aposentadoria:** o valor da sua aposentadoria também é calculado com base no tempo que você trabalhou, e a Carteira de Trabalho é o documento que comprova esse tempo.

■ **Direitos garantidos:** ter a Carteira assinada garante que você tenha todos os direitos trabalhistas, incluindo aqueles que influenciam sua aposentadoria.

4.3 Contrato de trabalho

4.3.1 O que é um contrato de trabalho para pessoas com deficiência?

É onde está escrito o que você vai fazer no seu trabalho, o que a empresa vai fornecer e quanto a empresa vai te pagar pelo trabalho feito.



O contrato diz:

- onde você vai trabalhar: o nome da empresa e o endereço;
- o que você vai fazer: suas tarefas, seu trabalho;
- quanto você vai ganhar: seu salário, o dinheiro que você recebe pelo trabalho;
- quantas horas você trabalha por dia: 8 horas, 6 horas ou 4 horas, por exemplo;
- quantos dias você trabalha por semana: 5 dias, 6 dias, ou só alguns dias na semana;
- em que horários você trabalha: de manhã, à tarde, à noite, ou em turnos;
- como você será pago: pagamento será feito por serviço feito, por horas trabalhadas ou por mês.



4.4 Local de trabalho acessível

4.4.1 Como deve ser o local de trabalho para a pessoa com deficiência?

Para que pessoas com deficiência possam mostrar o que sabem fazer e ter sucesso no trabalho, as empresas precisam oferecer:

- cadeiras e mesas que sejam confortáveis e fáceis de usar;
- computadores, aparelhos ou equipamentos, ferramentas que sejam fáceis de usar;
- receber orientação e treinamentos para realizar cada vez melhor o trabalho;
- melhorar o contato entre pessoas com deficiência e pessoas sem deficiência;
- promover a conscientização sobre pessoas com deficiência.

O local de trabalho pode ter adaptação razoável: quem emprega deve fazer as modificações possíveis para que a pessoa com deficiência consiga fazer seu trabalho com conforto, eficiência e dignidade.

4.4.2 Direito ao cão-guia

A Lei nº 11.126/2005 garante às pessoas cegas ou com baixa visão a entrada e a permanência de seu cão-guia em meios de transporte e em lugares abertos de uso comum, ou seja, onde há livre circulação.

4.5 Discriminação e preconceito nas relações de trabalho

4.5.1 Como saber se a pessoa com deficiência é bem tratada no local de trabalho?

Para descobrir isso, você pode fazer algumas perguntas importantes:

A empresa tem um grupo ou comitê que trabalha para combater o preconceito e a discriminação contra pessoas com deficiência?

Existem políticas de inclusão e diversidade divulgadas?

A empresa oferece treinamentos sobre respeito às diferenças?

4.5.2 Como a discriminação e o preconceito aparecem nas relações de trabalho?

- Falta de condições ou de adaptações razoáveis para a contratação de pessoa com deficiência.
- Recusa em adaptar o ambiente ou fornecer tecnologia assistiva.
- Negar ascensão profissional.
- Pagar salários mais baixos.
- Demitir em razão da condição de pessoa com deficiência.
- Desrespeito ou discriminação pelo empregador ou por colegas de trabalho.
- Assédio moral ou sexual.
- Falta de condições ou de adaptações razoáveis para o/a trabalhador/a que cuida de pessoa com deficiência. (BRASIL, 2024).

4.6 Lei de cotas para pessoas com deficiência e reabilitadas

A lei 8.213/91 (artigo 93) diz que quem emprega deve reservar algumas vagas de emprego ou cotas para pessoas com deficiência e reabilitadas. Isso ajuda a combater o desemprego, proporcionando igualdade de oportunidade de trabalho às pessoas com deficiência e reabilitadas.

Reabilitação profissional: assistência educativa ou reeducativa e de adaptação ou readaptação para as pessoas trabalhadoras inscritas no Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e que estão na condição de incapacitados parcial ou totalmente para o trabalho (Lei nº 8.213/1991 e o Decreto nº 3.048/1999).

A lei nº 8.213/91 exige que empresas com mais de 100 empregados preencham de 2% a 5% das vagas com profissionais com deficiência.

Art. 93 da Lei 8.213/91

- até 200 funcionários: 2%
- de 201 a 500 funcionários: 3%
- de 501 a 1.000 funcionários: 4%
- de 1001 em diante funcionários: 5%

4.6.1 A pessoa com deficiência contratada pela Lei de Cotas pode ser demitida?

Sim, a pessoa com deficiência pode ser demitida, mas só por motivos muito graves, como:

- fazer algo errado no trabalho (chegar muito atrasado sem justificativa, deixar de realizar as atividades do trabalho, por exemplo). Isso dá direito ao empregador encerrar o contrato, pois a pessoa com deficiência não cumpriu sua parte;

- a empresa fechar (não ter mais dinheiro para pagar os funcionários);
- a vaga deixar de existir porque o trabalho que a pessoa faz foi substituído por robôs e computadores;
- em caso de preenchimento da vaga por outra pessoa com deficiência ou reabilitada, cumprindo a cota legal (Lei nº 8.213/91, artigo 93, 1º).

ATENÇÃO

A empresa não pode demitir a pessoa só porque ela é uma pessoa com deficiência.

Isso seria errado e contra a lei.

A lei protege a pessoa com deficiência contra isso.

A empresa ou empregador deve agir com transparência quando for dispensar uma pessoa com deficiência, tendo o cuidado para que o motivo não seja a condição de pessoa com deficiência.



A Lei 8.213/91 e a Lei 9.029/95 protegem o emprego das pessoas com deficiência.

De acordo com essas normas, o empregador não pode discriminar a pessoa com deficiência desde o momento da contratação até a sua dispensa. O empregador deverá contratar outra pessoa com deficiência antes de dispensar uma pessoa com deficiência.

4.6.2 Como as pessoas com deficiência podem exigir o cumprimento da cota legal?

Em caso de descumprimento da cota ou qualquer ato discriminatório, a pessoa com deficiência pode:

- denunciar ao Ministério Público do Trabalho, inclusive de forma anônima;
- informar à Superintendência Regional do Trabalho;
- pedir informações à Justiça do Trabalho através da Ouvidoria;
- buscar apoio de órgãos de defesa dos direitos da pessoa com deficiência.

A Lei de Cotas (Lei 13.409/16) garante que as pessoas com deficiência tenham acesso à vagas em instituições de ensino públicas ou privadas.

4.7 Reserva de vagas em concursos públicos

4.7.1 O que quer dizer reserva de vagas em concursos públicos?

A reserva de vagas significa que em concursos públicos, algumas vagas são guardadas especialmente para pessoas com deficiência. Assim, elas têm mais chances de conseguir um emprego público.

A Constituição Federal determina que todos os órgãos da Administração Pública da União, dos Estados e dos Municípios devem reservar cargos para a Pessoa com Deficiência.

O Tribunal Regional do Trabalho no Maranhão (16ª Região), que é a Justiça do Trabalho no Maranhão, garante a reserva de 5% (cinco por cento) dos cargos para pessoas com deficiência.

4.8 Aprendiz com deficiência

4.8.1 O que quer dizer trabalhar como aprendiz?

Pessoas com deficiência têm o direito de trabalhar como aprendiz! É uma chance de aprender uma profissão.

A lei garante vagas especiais para aprendizes com deficiência.

Pode ser um bom começo de carreira!

A pessoa com deficiência pode trabalhar como aprendiz a partir dos 14 anos. Não há limite máximo de idade para a aprendizagem da Pessoa com Deficiência.

Os direitos da pessoa aprendiz estão na CLT
(Consolidação das Leis do Trabalho)



A pessoa com deficiência pode receber o
Benefício Assistencial à Pessoa com Deficiência
(BPC/LOAS) e o salário de aprendiz,
de acordo com a Lei 8.742/93.

5 Benefícios previdenciários

5.1 Auxílio por incapacidade temporária

O empregado ou a empregada com mais de 1 ano de trabalho tem direito ao benefício do INSS, quando adoece ou tem outra lesão que o impeça de trabalhar. Para isso o médico da previdência deve confirmar a incapacidade.

No caso de acidente de trabalho ou doença em razão do trabalho, não é exigido o tempo de 1 ano.



5.2 Auxílio-acidente

Se você se machucar e ficar com alguma dificuldade permanente para trabalhar, você tem direito ao benefício auxílio-acidente. O benefício é pago pelo INSS como indenização pelo acidente sofrido durante a realização das atividades no trabalho. A pessoa com carteira assinada também pode receber o benefício se sofreu acidente durante o deslocamento ao local de trabalho.

5.3 Benefício de prestação continuada (BPC)

As pessoas idosas e pessoas com deficiência de baixa renda têm direito a receber todo mês o valor de salário-mínimo.

Não é necessário ter contribuído para o INSS para ter direito ao benefício.

Onde encontrar mais informações sobre o BPC:

- Centro de Referência de Assistência Social (CRAS) mais próximo da sua residência;
- INSS: pelo telefone 135 (ligação gratuita de telefone fixo).



5.4 Salário maternidade

As mães trabalhadoras têm direito à licença maternidade com pagamento dos salários por 120 dias, diretamente pela empresa, no caso das empregadas e avulsas.

A empregada doméstica e o segurado especial (rural) recebem pelo INSS.

O salário pode ser prorrogado, em caso de nascimento de criança com deficiência decorrente do vírus Zika.



- Trabalhadora avulsa ou trabalhador avulso é aquela pessoa que presta serviços para diversas empresas, sem ter carteira assinada. A pessoa trabalha de vez em quando, não tem horário regular.

5.5 Aposentadorias

Pessoas com deficiência têm direito à aposentadoria por idade e por tempo de contribuição.

Será necessária também a comprovação do grau de deficiência em avaliação biopsicossocial.



5.5.1 Aposentadoria por idade

A pessoa com deficiência deverá comprovar:

- idade mínima de 60 anos para os homens e 55 anos para as mulheres;
- feito o pagamento de pelo menos 180 contribuições para o INSS;
- tempo mínimo de contribuição de 15 anos;
- comprovar ser pessoa com deficiência há pelo menos 15 anos.

5.5.2 Aposentadoria por tempo de contribuição

Toda pessoa com deficiência deverá ter:

- no mínimo 180 contribuições previdenciárias;
- tempo de contribuição e existência de deficiência conforme quadro:

Tempo mínimo de contribuição	Tempo de contribuição por Grau de Deficiência
25 anos para homens e 20 anos para mulheres	grave
29 anos para homens e 24 anos para mulheres	moderada
33 anos para homens e 28 anos para mulheres	leve

BRASIL, 2025.

6 Direito à prioridade no processo trabalhista

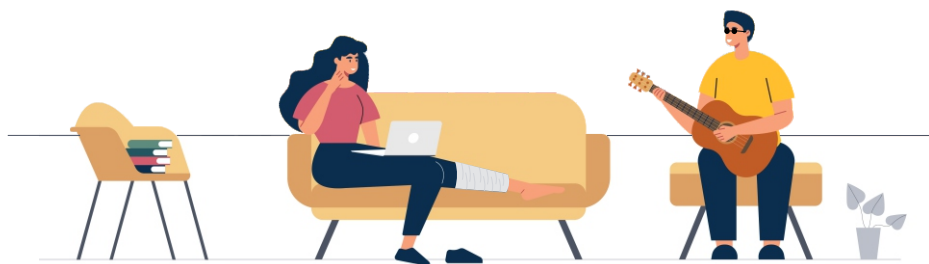
Se você ingressar com um processo na Justiça do Trabalho para reivindicar direito trabalhista, o seu caso será resolvido mais rápido em relação aos processos de pessoas sem deficiência.

7 Gratuidade na Justiça

Se uma pessoa não tiver dinheiro para pagar as despesas de um processo, ela tem direito à justiça gratuita. Isso significa que ela não terá que pagar as taxas e outros custos envolvidos.

8 O que é trabalho informal?

O trabalho informal é aquele que não segue as regras da lei. Em outras palavras, é um trabalho sem registro, sem carteira assinada.



8.1 O que isso quer dizer?

- Sem registro: não ter a carteira de trabalho assinada.
- Sem direitos: não tem direito a férias, 13º salário, seguro-desemprego, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) entre outros benefícios.
- Sem proteção: em caso de problemas, como demissão sem justa causa ou acidente de trabalho, a pessoa pode ter dificuldades para receber seus direitos.

8.2 Exemplos de trabalho informal

- Motorista de aplicativos de transporte e de entregas (empresas-plataformas);
- Vendedor ou vendedora ambulante (caso não sejam registrados como profissional autônomo ou Microempreendedor Individual - MEI);
- Trabalhadora e trabalhador doméstico sem carteira assinada;
- Profissional autônomo que não emite nota fiscal;
- Pessoa que trabalha em uma empresa sem registro na Carteira de Trabalho.

9 O que é trabalhar como Pessoa Jurídica (PJ) ou no regime da pejetização?

A pejetização é uma prática em que as empresas contratam profissionais como se fossem empresas (Pessoa Jurídica - PJ). Em vez de ter a carteira de trabalho assinada, o profissional abre uma empresa e presta serviços para a empresa que o contratou.



9.1 Como funciona o regime de trabalho como pessoa jurídica?

- **Contrato de serviços:** a empresa faz um contrato com o profissional, que trabalha como uma empresa.
- **Sem direitos trabalhistas:** o profissional não tem os direitos como carteira assinada, férias, 13º salário, FGTS, contribuição previdenciária.
- **Menos impostos:** a empresa paga menos impostos com esse tipo de contratação.

FGTS

Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

É um direito da trabalhadora e do trabalhador por meio do qual a empresa deve depositar uma quantia em uma conta bancária específica aberta em nome da empregada ou do empregado. Esses valores podem ser retirados em casos de demissão sem justa causa, aposentadoria, compra da casa própria, doenças graves, compra de órtese e prótese, entre outras situações que a lei permite.

9.2 Para que serve a pejetização?

- **Para a empresa:** diminuição de custos com salários.
- **Para a trabalhadora e trabalhador:** perda de direitos como carteira assinada, férias, 13º salário, FGTS, benefícios previdenciários.

9.3 Quais os riscos da pejetização?

- Ausência de garantia dos direitos trabalhistas como os que são assegurados às pessoas que trabalham com carteira assinada.
- Instabilidade: o profissional pode ser demitido sem aviso ou indenização.
- Pode ser ilegal: se a pessoa jurídica tiver o objetivo de esconder a relação de emprego (com ordens e jornadas de trabalho a cumprir com habitualidade), a pejetização pode ser considerada ilegal. Nesse caso, a empresa terá que assinar a Carteira de Trabalho e realizar o pagamento de valores que estão garantidos na lei trabalhista.



10 O que caracteriza um trabalho precarizado?

O trabalho precário é o oposto do trabalho decente. Tem como características:

Baixos salários: receber pouco dinheiro pelo trabalho realizado;

Direitos trabalhistas negados: não ter acesso a direitos garantidos por lei, como férias, 13º salário, FGTS e aposentadoria;

Condições inseguras: trabalhar em ambientes perigosos, com risco de acidentes ou doenças que surgiram com as atividades do trabalho;

Falta de estabilidade: perder o emprego a qualquer momento;

Jornadas excessivas: trabalhar muitas horas por dia, com pouco ou nenhum tempo de descanso;

Desvalorização profissional: não ter o trabalho; reconhecido ou valorizado pelo empregador ou empresa.



10.1 Quais as consequências do trabalho precarizado para o trabalhador e a trabalhadora?

- **Piora na qualidade de vida:** dificuldade para ter uma vida digna, com acesso adequado à saúde, educação e momentos de lazer;
- **Impactos na saúde:** desenvolvimento de problemas de saúde física e mental causados pelo estresse e más condições de trabalho;
- **Falta de crescimento profissional:** ausência de oportunidades para se desenvolver e melhorar na carreira;
- **Aumento da desigualdade social:** o trabalho precário contribui para que a riqueza se concentre nas mãos de poucos. Com direitos trabalhistas reduzidos e salários baixos, algumas pessoas acumulam muito dinheiro e poder, enquanto outras ficam sem acesso a serviços básicos como saúde, educação, moradia e segurança.

11 O que mudou na legislação do trabalho depois de 2017?

A Lei 13.467/2017 trouxe novas regras, tais como:

- **divisão das férias:** as férias podem ser divididas em até três períodos, desde que haja acordo;
- **negociação da jornada de trabalho:** permite que a empresa negocie com a pessoa trabalhadora diretamente sem a participação do sindicato, que é a entidade de organização e defesa dos direitos das trabalhadoras e trabalhadores;
- **acordos diretos:** a empresa negocia diretamente com as pessoas contratadas e, em alguns casos, esses acordos podem prevalecer sobre as leis;
- **trabalho intermitente:** foi criado um novo tipo de contrato onde a pessoa trabalha apenas quando é chamada, recebendo somente pelas horas trabalhadas.

11.1 O que significa jornada de trabalho 12 horas por 36 horas ou 12 x 36?

É um acordo em que a pessoa trabalha 12 horas seguidas e folga as 36 horas seguintes. Esse tipo de jornada de trabalho deve ser estabelecida por acordo individual, convenção coletiva (acordo entre sindicatos) ou acordo coletivo (acordo entre empresa e trabalhadores e trabalhadoras).

11.2 O que são acordos individuais?

São acordos feitos diretamente entre a empresa e o trabalhador, trabalhadora sem a participação de um sindicato para intermediar a negociação.

A mudança na legislação trabalhista permitiu alterar a jornada por meio de acordo individual, como a compensação de horas. Essa possibilidade pode levar à precarização do trabalho, pois o trabalhador ou a trabalhadora pode ser forçado(a) a aceitar condições menos vantajosas, sem ter como negociar de igual para igual com a empresa ou o empregador.

11.3 Banco de horas

Sistema de controle em que as horas extras trabalhadas são compensadas com folgas e não em dinheiro.

11.4 Trabalho em regime parcial

É um regime em que a jornada de trabalho é menor que a jornada integral de 8 horas diárias.

A mudança na legislação trabalhista aumentou o número de horas extras possíveis no regime parcial, desde que não seja superior ao limite de 30 horas semanais.

11.5 O que é teletrabalho?

É o trabalho realizado em casa ou moradia da pessoa, ou seja, fora da empresa. A pessoa com deficiência tem preferência na concessão dessa modalidade laboral.

11.6 Quais são os limites definidos para a jornada de trabalho?

Jornada normal: máximo de 8 horas diárias e 44 horas semanais.

Horas extras: as horas trabalhadas além da jornada normal devem ser pagas com um adicional ou valor a mais.

Descanso: sem desconto salarial.



12 Quais as mudanças nos direitos trabalhistas das mulheres após a alteração na legislação trabalhista?

A alteração na legislação trabalhista impactou as trabalhadoras em alguns pontos importantes, como a questão da amamentação, a possibilidade de rescisão do contrato de trabalho e o acesso à Justiça. Apesar das mudanças, alguns direitos permanecem vigentes.

12.1 Amamentação

O que mudou: antes a lei determinava que a mulher tinha direito a dois intervalos de 30 minutos cada para amamentar o filho até os seis meses de idade.

A empresa era obrigada a ter um local adequado para amamentação se tivesse mais de 30 mulheres empregadas.

Como ficou: agora a mulher pode escolher se quer usufruir dos intervalos para amamentação ou se prefere combinar com a empresa a forma de amamentar.

A obrigatoriedade da empresa de ter um local para amamentação foi mantida, mas só se aplica a empresas com mais de 30 mulheres empregadas.

12.2 Rescisão do contrato de trabalho: o fim do contrato entre a trabalhadora e a empresa ou empregador

O que mudou: uma das mudanças foi a criação da rescisão por acordo entre as partes, em que a trabalhadora recebe metade do aviso prévio e da multa de 40% sobre o FGTS, mas sem direito ao seguro-desemprego.

12.3 Acesso à justiça

O que mudou: a lei trabalhista alterou as regras sobre o pagamento de honorários advocatícios (valores pagos ao advogado).

Honorários: se a trabalhadora perder a ação na Justiça do Trabalho, pode ser condenada a pagar honorários para o advogado, a advogada, da outra parte.

No entanto, se ela receber algum benefício da Justiça Gratuita, essa cobrança pode ser suspensa.



12.4 Igualdade de gênero

O que não mudou: a lei continua garantindo a igualdade de direitos para todas as pessoas. Fica garantido respeito à identidade de gênero no ambiente de trabalho. A discriminação por gênero é proibida.

Tratamento igualitário para todas as pessoas

O STF já reconheceu o direito à autodeterminação da identidade de gênero independentemente de realização de cirurgia de redesignação sexual ou de tratamentos hormonais ou patologizantes, conforme decisão proferida na Ação Direta de Inconstitucionalidade 4.275/DF.
(BRASIL, 2024, p.32)

12.5 Trabalho insalubre

O trabalho é insalubre quando a pessoa corre o risco de ficar doente por causa do contato direto e constante com:

- produtos químicos: produtos de limpeza, tintas, solventes e outros.
- agentes físicos: barulho, calor, frio e radiações.
- agentes biológicos: vírus, bactérias e fungos.

O que não mudou: a lei proíbe o trabalho da mulher em atividades que fazem mal à saúde durante a gravidez e a amamentação.

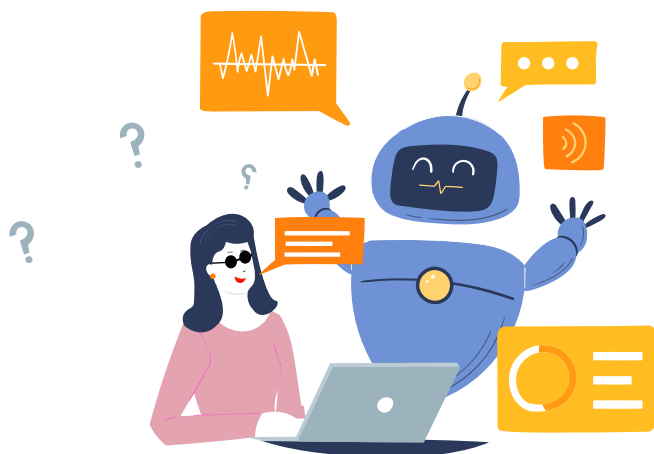
13 Inteligência Artificial e mercado de trabalho

13.1 O que é Inteligência Artificial ou IA

São ferramentas organizadas em programas de computador que tentam imitar a forma como os humanos pensam e resolvem problemas.

13.2 A falta de conhecimento sobre Inteligência Artificial é uma barreira para conseguir emprego no Brasil?

Sim, a exigência de conhecimento sobre Inteligência Artificial (IA) e sistemas eletrônicos pode, sim, criar barreiras para o ingresso e a permanência de pessoas com deficiência. A exclusão digital é realidade no Brasil e atinge trabalhadoras e trabalhadores que não receberam formação para usar essas ferramentas tecnológicas.



13.3 O que pode ser feito para reduzir essas barreiras?

Garantir acesso à educação de qualidade

Investir em educação inclusiva e programas de treinamento que ofereçam formação em Inteligência Artificial e habilidades digitais para pessoas com deficiências.

Promover a acessibilidade digital

Desenvolver e implementar ferramentas e plataformas de IA e sistemas eletrônicos que sejam acessíveis para todas as pessoas, seguindo as normas de acessibilidade.

Incentivar a contratação e a inclusão

Criar políticas públicas e incentivos para que as empresas contratem e promovam pessoas com deficiências, garantindo a adaptação dos espaços de trabalho e o acesso às ferramentas necessárias.

Combater o capacitismo ou preconceito

Promover campanhas de conscientização e treinamento para combater o preconceito e a discriminação no mercado de trabalho.

Oferecer apoio e adaptações

Disponibilizar suporte técnico e adaptações nos locais de trabalho para facilitar o uso de ferramentas de IA e sistemas eletrônicos pelas pessoas com deficiências.

Investir em requalificação profissional

Criar programas de requalificação e atualização profissional para que as pessoas com deficiências possam se adaptar às mudanças no mercado de trabalho.

14 Serviços importantes

14.1 Disque Direitos Humanos (disque 100)

Serviço de denúncias e proteção contra violações de direitos humanos que funciona 24 horas, todos os dias (incluindo finais de semana e feriados).

14.2 Justiça do Trabalho no Maranhão: serviços de atendimento ao público

OUVIDORIA

Atendimento para informações, recebimento de reclamações, denúncias, solicitações, críticas, elogios e sugestões sobre serviços da Justiça do Trabalho.

(98) 2109-9494 /0800 282 23 23 /(98) 98404-9819

ouvidoria@trt16.jus.br

BALCÃO VIRTUAL

Atendimento online que permite falar diretamente com servidores, servidoras da Justiça do Trabalho por videochamada. É como se fosse um atendimento presencial, mas feito de forma remota, pela internet.

O que você pode fazer no Balcão Virtual?

- Tirar dúvidas sobre processos.
- Receber orientações sobre como realizar algum procedimento.
- Obter informações sobre audiências e outras atividades do processo.
- Esclarecer dúvidas sobre como funcionam os serviços da Justiça do Trabalho.

Horário de atendimento: segunda a sexta (exceto feriados), das 8h às 15h30.

Para ter atendimento acesse o Balcão Virtual:

<https://meet.google.com/kfj-iwur-krv>

BALCÃO VISUAL

Atendimento em Língua Brasileira de Sinais (Libras) para pessoas surdas usuárias da língua de sinais.

O que você pode fazer no Balcão Visual:

- buscar informações sobre processo trabalhista;
- receber orientações sobre algum procedimento judicial

Horário de atendimento: segunda a sexta (exceto feriados) de 12h às 15h30.

Como usar o Balcão Visual:

■ **Atendimento Remoto**

A pessoa que usa Libras entra em contato com o Balcão Visual usando seu computador, celular ou tablet.

Ela será atendida pelo intérprete/tradutor de Libras. O intérprete/tradutor entrará em contato com o setor da Justiça do Trabalho responsável pelo processo, por meio do Balcão Virtual, para obter informações e traduzi-las em LIBRAS.

■ **Atendimento Presencial com Tradução Remota**

A pessoa que usa Libras comparece à Justiça do Trabalho para um atendimento pessoal.

O atendente da Justiça do Trabalho acessa o Balcão Visual.

A pessoa intérprete/tradutora de Libras da Justiça do Trabalho entra na videochamada para ajudar na comunicação e repassar as informações para a pessoa em Libras.

Para atendimento em Libras acesse o Balcão Visual:

<https://www.trt16.jus.br/acessibilidade/balcao-visual>

CARTA DE SERVIÇOS AO CIDADÃO

É um documento que informa sobre os serviços da Justiça do Trabalho.

Está disponível em formato eletrônico no Portal da Justiça do Trabalho no Maranhão.

Acesse a Carta de Serviços ao Cidadão da Justiça do Trabalho no Maranhão.

<https://www.trt16.jus.br/ouvidoria/carta-de-servico-ao-cidadao>

SUBCOMITÊ DE ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO

Colegiado do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª

Região responsável pela proposição e

acompanhamento de ações de acessibilidade e

inclusão na Justiça do Trabalho no Maranhão.

(98) 2109-9423 / (98) 2109-9685

acessibilidade@trt16.jus.br

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo Luis Coltro. Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo, SP: Boitempo, 2009.

BAHIA. Defensoria Pública do Estado. Direitos das pessoas com deficiência. 1. ed. Salvador: ESDEP, 2019. Disponível em:

<https://www.defensoria.ba.def.br/wp-content/uploads/2024/12/pcd.pdf>. Acesso em: 17 jun. 2025.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Justiça do Trabalho. Chat-JT, modelo Gemini 2.0 flash. Brasil: Justiça do Trabalho, 2025. Disponível em: <https://ia.jt.jus.br/chat/>.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 24 jul. 2025.

BRASIL. Governo Federal. Portal Gov.br. Gov.br, Brasília, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/solicitar-aposentadoria-da-pessoa-com-deficiencia-por-tempo-de-contribuicao>. Acesso em: 30 out. 2025.

BRASIL. Justiça Federal (5. Região). Direito à inclusão: uma cartilha sobre os direitos das pessoas com deficiência. [S. l.]: Justiça Federal da 5ª Região, 2022. Disponível em:

https://downloads.jfal.jus.br/portaldoc/transparencia/comissaoacessibilidade/Direito_%C3%A0_Inclus%C3%A3o. Acesso em: 18 jul. 2025.

BRASIL. Ministério da Economia. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Diretoria de Pesquisas. Coordenação de Trabalho e Rendimento. Pesquisa nacional de saúde: 2019: ciclos de vida: Brasil. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em:

<https://www.pns.icict.fiocruz.br/wp-content/uploads/2021/12/liv101846.pdf>. Acesso em: 24 jul. 2025.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Conselho da Justiça Federal. Comissão de Acessibilidade e Inclusão da Pessoa com Deficiência. Como construir um ambiente acessível nas organizações públicas. 1. ed. Brasília: Rede de acessibilidade, 2019. Disponível em: https://www.cjf.jus.br/cjf/menu/acessibilidade-1/guia_como_construir_uma_organizacao_acessivel.docx/view. Acesso em: 17 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Conselho Superior de Justiça do Trabalho. Escola Nacional de

Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho. Protocolos para atuação e julgamento na Justiça do Trabalho. Araucária, PR: Impressoart Gráfica e Editora, 2024.

COLLINS, Patricia Hill. Intersecções letais: raça, gênero e violência. Tradução Heci Regina Candiani. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2024.

COSTA, Sandra Morais de Brito. Dignidade humana e pessoa com deficiência: aspectos legais trabalhistas. São Paulo: LTr, 2008.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua anual - 3º trimestre. Tabela 9321 - Taxa de analfabetismo das pessoas de 15 anos ou mais [...]. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/9321#resultado>. Acesso em: 12 set. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua anual - 3º trimestre. Tabela 9339 - Pessoas de 14 anos ou mais de idade, por sexo, existência de deficiência e condição em relação à força de trabalho. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em:

<https://sidra.ibge.gov.br/tabela/9339#resultado>.

Acesso em: 16 out. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pessoas com deficiência e as desigualdades sociais no Brasil. Tabelas. IBGE, Rio de Janeiro, 2019. Disponível em:

<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/34889-pessoas-com-deficiencia-e-as-desigualdades-sociais-no-brasil.html>. Acesso em: 12 set. 2025.

LEMOS, Joseana Costa; CHAHINI, Thelma Helena Costa. Inclusão laboral de servidores com deficiência. 1. ed. Curitiba: Appris, 2022.

MENEZES, Shirley Aparecida Rocha. A mulher preta com deficiência: impactos da intersecção.

Organicom, São Paulo, Brasil, v. 20, n. 41, p.

105–119, 2023. DOI: 10.11606/issn.2238-

2593.organicom.2023.207522. Disponível em:

<https://revistas.usp.br/organicom/article/view/207522>. Acesso em: 3 jun. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS.

Transformando nosso mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Tradução Centro de Informação das Nações Unidas. [S. l.]: ONU, 2015.

Disponível em:

<https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-09/agenda2030-pt-br.pdf>. Acesso em: 30 jul. 2025.

SÃO PAULO (Estado). Secretaria dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Guia prático: direitos, benefícios e orientações básicas da pessoa com deficiência. São Paulo: Secretaria dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2023. Disponível em: <https://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/wp-content/uploads/2023/10/GUIA-PRATICO-Direitos-beneficios-e-orientacoes-basicas-da-pessoa-com-deficiencia-FINAL-2.pdf>. Acesso em: 17 jun. 2025.



TRT-16ª REGIÃO
Maranhão