Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região

DIREITOS TRABALHISTAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Guia em linguagem simples e acessível

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
INOVALAB TRT16
EJUD16
Comitê da Equidade de Raça, Gênero e Diversidade
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 Morais

Colaboração
Aline Cristina Sales Lobato
Maria Eduarda Wu (estagiária)

Revisão
Maria Nilde Alencar de Lima Costa

Apresentação

É com grande satisfação que apresentamos este guia sobre os direitos trabalhistas das pessoas com deficiência. Este material foi cuidadosamente elaborado para servir como fonte de consulta acessível a todas as pessoas, especialmente aquelas com deficiência intelectual ou mental e pessoas com baixo nível de letramento.

O acolhimento está no modo de dizer, de falar e de escutar. A linguagem simples assegura uma comunicação direta e fácil de ser compreendida. Com ela são garantidos direitos essenciais: de saber e de se reconhecer como pessoa titular de direitos sociais, inclusive trabalhistas.

Está na base deste documento o esforço para garantir acesso à informação como forma de fortalecer os 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 e preparado para defender seus direitos sociais e trabalhistas.

Nosso objetivo é contribuir para 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

Este guia, escrito em linguagem simples, aborda os direitos trabalhistas das pessoas com deficiência (PCD). Ele explica o que é deficiência, inclusão, acessibilidade e combate ao capacitismo. O guia também detalha os direitos trabalhistas, como: o contrato de trabalho, a reserva legal, benefícios previdenciários e serviços de interesse das PCDs. Além disso, o guia fala sobre trabalho informal, pejotização, trabalho precarizado 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 e no Maranhão.
1.2 Direitos fundamentais e onde encontrá-los na lei (Constituição Federal, Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, Estatuto da Pessoa com Deficiência).
1.3 Direito à educação, saúde, moradia e trabalho.

2. O que é deficiência

2.1 Definição de deficiência e barreiras
2.2 Conceito de Pessoa com Deficiência
2.3 Acessibilidade
2.4 Tipos de impedimentos das pessoas com deficiência

3. Inclusão: Sim! Preconceito e Discriminação: Não!

3.1 O que é inclusão
3.2 Diversidade corporal

3.3 Capacitismo (preconceito contra pessoas com deficiência)
3.4 Respeito às diferenças (gênero, raça, orientação sexual)

4. Inclusão: respeitar as pessoas como elas são

4.1Acessibilidade atitudinal, comunicacional, arquitetônica e tecnológica
4.2 Linguagem simples como um direito

5. Direito ao trabalho

5.1 A importância do trabalho
5.2 Direitos trabalhistas para todas as pessoas
5.2.1 Direitos específicos das pessoas com deficiência
5.2.2 Carteira de Trabalho (CTPS) e sua importância
5.2.3 Contrato de trabalho
5.2.4 Local de trabalho acessível
5.2.5 Discriminação e preconceito no trabalho
5.2.6 Lei de Cotas e demissão
5.2.7 Reserva de vagas em concursos públicos
5.2.8 Aprendiz com deficiência

6. Benefícios previdenciários

6.1 Auxílio por incapacidade temporária
6.2 Auxílio-acidente
6.3 Benefício de Prestação Continuada (BPC)
6.4 Auxílio maternidade
6.4 Aposentadorias (por idade e tempo de contribuição)

7. Direito à prioridade no processo trabalhista

8. Gratuidade na Justiça

9. O que é trabalho informal: definição e exemplos.

10. O que é trabalhar como Pessoa Jurídica (PJ) ou no regime da pejotização?

10.1 Como funciona e riscos da pejotização

11. O que caracteriza um trabalho precarizado

11.1 Consequências para o trabalhador

12. O que mudou nas leis do trabalho depois de 2017?

12.1 Reforma Trabalhista e seus impactos (férias, jornada de trabalho, acordos, trabalho intermitente)

12.1.1 Jornada 12x36

12.1.2 Acordos individuais

12.1.3 Banco de horas

12.1.4 Trabalho em regime parcial

12.1.5 Teletrabalho

12.1.6 Limites da jornada de trabalho

13. O que mudou com a reforma trabalhista para as mulheres?

13.1 Amamentação

13.2 Rescisão do contrato de trabalho

13.3 Acesso à Justiça

13.4 Igualdade de Gênero

13.5 Trabalho Insalubre

14. Inteligência Artificial e mercado de trabalho

14.1 O que é Inteligência Artificial (IA)

14.2 Impacto da IA no emprego de pessoas com deficiências

14.3 Como reduzir barreiras

15. Serviços importantes

15.1 Disque Direitos Humanos (Disque 100)

15.2 Justiça do Trabalho no Maranhão: Ouvidoria, Balcão Virtual, Balcão Visual, Carta de Serviços.

15.3 Subcomitê de Acessibilidade e Inclusão

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.

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 são muito importantes, pois 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. Essesdireitos estão escritos na Constituição Federal, que é a lei mais importante do Brasil.

PARA REFLETIR

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 deficiências 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 (Artigo 7, XXXI).

- saúde e assistência pública: o direito à saúde e à assistência do governo (Artigo 23, II).

- integração: direito à integração na sociedade (Artigo 24 XIV).

1.3.2 Alguns direitos fundamentais

Direito à Educação

Garantia de direito à educação pública gratuita na rede regular de ensino e inclui apoio de pessoas, de produtos e material pedagógico adequados para cada pessoa com deficiência. Acesso a técnicas pedagógicas para ensino de pessoas atípicas. Também a lei assegura a opção de atendimento educacional especializado.

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

Taxa de analfabetismo: Maranhão (44,7%) tem a maior taxa do Brasil, muito acima da média nacional (24,9%) e do Nordeste (39,7%)

Direito à Saúde

Garantia de assistência médica no Sistema Único de Saúde - SUS. 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

Rendimento domiciliar: No Maranhão, 83,7% das pessoas com deficiência vivem em domicílios com renda per capita de até 1 salário mínimo, acima do Brasil (62,0%) e do Nordeste (78,5%).

Direito ao Trabalho

Garantia de direito ao trabalho em condições justas e de receber salário digno. Todas as pessoas com deficiência têm direito ao trabalho. A seleção para o emprego não pode excluir pessoas com deficiência grave ou severa. Esse direito deve ser respeitado pelas empresas e empregadores.

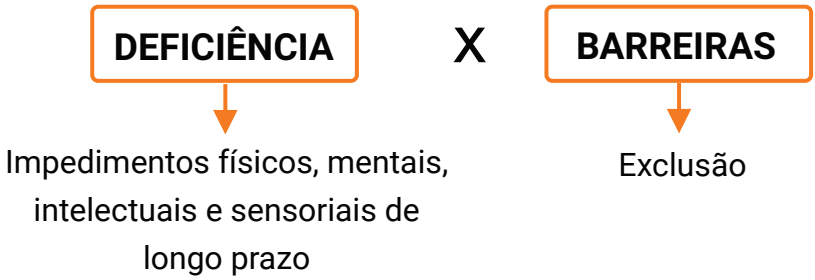
É preciso ter mais pessoas com deficiência trabalhando.

- Taxa de participação: Maranhão (27,7%) está abaixo do Brasil (28,3%) e do Nordeste (27,8%).
- Taxa de formalização: Maranhão (17,1%) tem taxa inferior ao Brasil (34,3%) e ao Nordeste (24,8%).

PARA REFLETIR

O Maranhão apresenta indicadores de maior vulnerabilidade em relação ao Brasil e ao Nordeste, especialmente em educação, saneamento básico e renda.

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).

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:

FÍSICAS — **ATITUDINAIS** — **COMUNICAÇÃO** — **TECNOLOGIA**

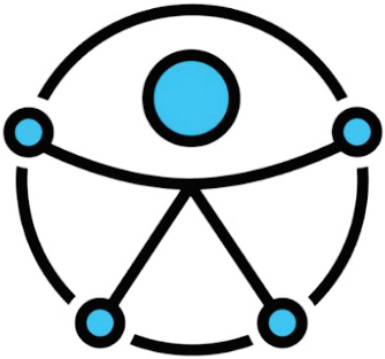
- **Físicas** (com falta de rampas);
- **Atitudinais** (preconceito, discriminação);
- **Comunicação** (ausência de informações e de diálogos em formatos acessíveis);
- **Tecnologia** (falta de acesso a produtos, serviços e informações por meio da Tecnologia da Informação).

A Convenção da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) adotou a expressão “Pessoa com Deficiência” (TST e CSJT, 2024)

A Organização das Nações Unidas (ONU) usa o termo "Pessoa com Deficiência" (PCD) para se referir às pessoas com deficiência. É o chamado conceito biopsicossocial.
Em outras palavras: o problema não está na pessoa com deficiência, mas nas barreiras que a sociedade cria. É a sociedade que precisa mudar e remover esses obstáculos para incluir todas as pessoas.

2.2 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.



2.3 Tipos de impedimentos das pessoas com deficiência

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

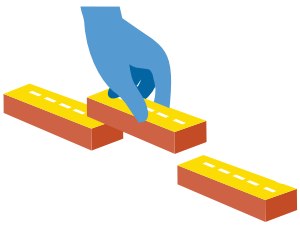
- **impedimentos físicos** (nanismo, paralisia, paraplegia, entre outras)
- **impedimento mental ou psicossocial** (esquizofrenia, Transtorno do Espectro Autista, entre outras)
- **impedimento intelectual** (Síndrome de Down, Deficiência Intelectual, entre outras)
- **impedimento sensorial** (baixa visão,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

3. Inclusão: sim!
Preconceito e discriminação: não

3.1 O que é inclusão?

Nós fazemos parte de grupos sociais. Somos todos e todas parte da mesma sociedade. Mas quando a sociedade não aceita pessoas com necessidades e diferenças, ela torna a vida dessas pessoas mais difícil pela exclusão. Ao contrário, uma sociedade inclusiva é aquela que respeita as diferenças entre as pessoas.

Somos diferentes, mas somos todos humanos. Temos corpos diferentes, e por isso é importante entender e respeitar a diversidade de cada pessoa.



3.2 O que é diversidade corporal?

As pessoas são diferentes umas das outras. Cada um de nós tem características únicas, como:

- gênero
- sexualidade
- cor da pele
- 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 todos os tipos, e que todas as pessoas são importantes e merecem respeito.

PARA REFLETIR

Você já passou por situação de preconceito ou discriminação?

3.3 O que é capacitismo?

Capacitismo é o preconceito contra as pessoas com deficiência. Ele se manifesta em atitudes e comportamentos que desrespeitam a vontade da pessoa.

São atitudes e comportamentos capacitistas quando:

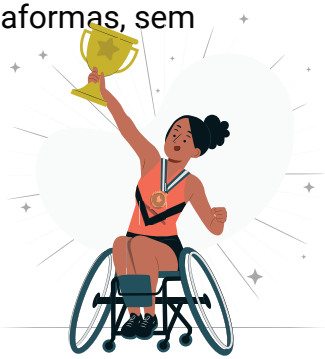
➡ não respeitamos a vontade da pessoa;

➡ 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:

- **barreiras de atitudes:** preconceitos e falta de respeito;
- barreiras de comunicação: dificuldade em entender ou se comunicar;
- **barreiras nos transportes:** falta de acessibilidade em ônibus, trens, metrôs, espaços inadequados para cadeiras de rodas, etc.
- **barreiras arquitetônicas e urbanísticas:** 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.



3.4 Respeito às diferenças

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. São marcadores sociais que fazem a diversidade de pessoas no

+ SER pessoa com deficiência + ser pessoa de cor preta + ser mulher + ser pessoa LGBTQIAP+	=	Ser pessoa

4. Inclusão é respeitar as pessoas como elas são

A luta das pessoas com deficiência trouxe avanços sociais. Despertou a sociedade para a necessidade de inclusão, para que todas as pessoas possam viver com dignidade.

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

4.1 Acessibilidade atitudinal

Eliminar atitudes e comportamentos que impeçam ou dificultem a participação da pessoa com deficiência na sociedade de forma plena e sem discriminação.

4.2 Acessibilidade comunicacional

Garantir que a pessoa possa se comunicar e entender o que está ao seu redor.

Possibilitar a comunicação e o entendimento do que está escrito, do que é falado, do que está nas imagens.

São recursos de acessibilidade comunicacional:

- uso de LIBRAS para se comunicar com pessoa for surda usuária da língua de sinais;
- publicações em Braile para pessoas cegas;
- legendas para Surdos e Ensurdecidos;
- audiodescrição;
- piso tátil, etc

4.3 Linguagem simples é um direito

Entender o que está escrito, ouvir e compreender o que está sendo dito em linguagem simples.

Falar e escrever em linguagem simples é um direito fundamental.

LINGUAGEM SIMPLES NA LEGISLAÇÃO

O artigo 9 da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2009) diz que "os Estados Partes tomarão as medidas apropriadas para assegurar às pessoas com deficiência o acesso, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, ao meio físico, ao transporte, à informação e comunicação, inclusive aos sistemas e tecnologias da informação e comunicação".

4.4 Acessibilidade arquitetônica e urbanística

Ter acesso fácil a todos os lugares: prédios, casas, praças, ruas, praias, parques, e muito mais. Isso significa ter rampas, calçadas boas e tudo o que precisamos para ir e vir com segurança.

4.5 Acessibilidade tecnológica

Garantir que todas as pessoas possam usar com facilidade computador, celular, internet e outras ferramentas tecnológicas. Isso ajuda o desenvolvimento pessoal e social pelo acesso às informações e possibilidade de se comunicar e de usar serviços que esses recursos oferecem.

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.

Alguns exemplos de tecnologia assistiva

- Cadeira de rodas
- Cadeiras ergonômicas
- Andadores
- Bengala
- Próteses
- Plataformas elevatórias
- Veículos adaptados
- Lupa
- Leitor de tela
- Teclados e mouses adaptados
- Sintetizadores de voz
- Softwares de reconhecimento de voz
- Acessórios para facilitar a manipulação de objetos
- Sistemas de iluminação e organização
- Aparelhos auditivos
- Alertas visuais e vibratórios
- Impressoras Braille
- Ampliadores de tela
- Câmeras de leitura

5. Direito ao trabalho

A Constituição do Brasil garante que todas as pessoas têm o direito de trabalhar. Isso significa que o trabalho é um direito fundamental e que devem ser criadas condições para que as pessoas consigam um emprego, sem discriminação.

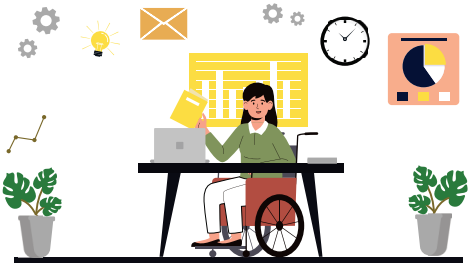
PARA REFLETIR

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

5.1 Trabalho é bom?

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.



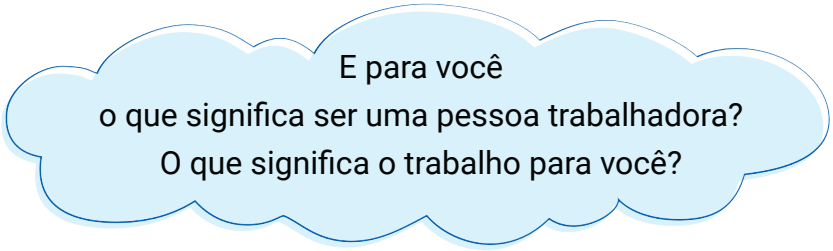
Para que o trabalho seja bom para todas as pessoas, é preciso que:

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

O trabalho é também uma forma de inclusão social.

Desenvolver o potencial através de cursos e treinamentos	+	Adaptar o local de trabalho para a pessoa com deficiência	=	Bons resultados para a empresa ou para o empregador

PARA REFLETIR



5.2 Direitos trabalhistas para todas as pessoas

No Brasil, as leis trabalhistas são como um guia que protege quem trabalha e também as empresas. A principal lei que fala sobre isso é chamada de Consolidação das Leis do Trabalho ou CLT. Ela garante que as pessoas que trabalham tenham seus direitos respeitados.

5.2.1 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.
- Respeito: ninguém pode te tratar mal.
- Trabalho sem dificuldades: você precisa conseguir fazer seu trabalho sem problemas por causa da sua condição de pessoa com deficiência.

- Crescer na empresa sendo amparado em plano de carreira.
- Receber aumentos e prêmios pelo bom trabalho realizado.

Quem trabalha com carteira assinada tem direito a férias.

Significa que após um ano de trabalho contínuo (sem parar) para a mesma empresa ou empregador, você terá direito a descansar por 30 dias com pagamento do salário e mais um acréscimo de 1/3 do seu salário.

Direito ao emprego apoiado.

Que dizer 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!

5.2.2 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

5.2.3 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.

5.2.4 Ter 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.

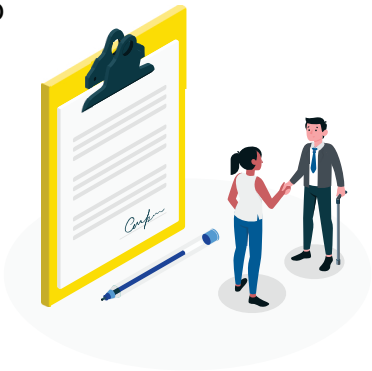
- **Direitos garantidos:** ter a carteira assinada garante que você tenha todos os direitos trabalhistas, incluindo aqueles que influenciam sua aposentadoria.

5.3 Contrato de trabalho

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.



5.4 Local de trabalho acessível

5.4.1 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 e equipamentos 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: a empresa deve fazer as modificações possíveis para que a pessoa com deficiência consiga trabalhar.

5.4.2 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 todos e todas podem ir.

5.5 Discriminação e preconceito nas relações de trabalho

5.5.1 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 claras de inclusão e diversidade?

A empresa oferece treinamentos sobre respeito às diferenças?

5.5.2 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. (TST, 2024).

5.6 Lei de cotas para pessoas com deficiência e reabilitadas

A lei de cotas ou lei número 8.213/91 diz que as empresas devem guardar alguns empregos para pessoas com deficiência e reabilitadas. Isso ajuda mais pessoas com deficiência a terem trabalho.

Reabilitação profissional: assistência educativa ou reeducativa e de adaptação ou readaptação para as pessoas trabalhadoras inscritas no 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 de cotas exige que as 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%

5.6.1 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 sempre, 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.

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 8213/91 e a Lei 9029/95 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 outro empregado PCD antes de dispensar uma pessoa com deficiência.

5.6.2 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.

5.7 Reserva de vagas em concursos públicos

5.7.1 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 PCD.

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

5.8 Aprendiz com deficiência

5.7.1 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 PCD.

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

A pessoa com deficiência pode receber o benefício assistencial (BPC/LOAS) e o salário de aprendiz de acordo com a Lei 8.742/93.

6. Benefícios previdenciários

6.1 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. e o empregado ou a empregada tem direito até se o acidente for no deslocamento para casa ou trabalho.

6.2 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.

6.3 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)

6.4 Salário Maternidade

A mulher pessoa com deficiência que tenha filho tem direito à licença 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.

6.5 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.

6.5.1 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;

6.4.2 Aposentadoria por tempo de contribuição

Toda pessoa com deficiência deverá ter:

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

Tempo mínimo de contribuição	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

7. Direito à prioridade no processo trabalhista

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

8. Gratuidade na Justiça

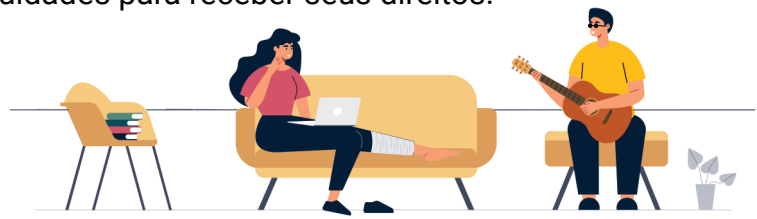
Se uma pessoa não tiver dinheiro para pagar as despesas de um processo, ela tem direito à justiça gratuita. Isso significa que ela não terá que pagar as taxas e outros custos envolvidos.

9. 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.

9.1 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, FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço), 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.



9.2 Exemplos de trabalho informal:

- motorista de aplicativos de transporte e de entregas (empresas-plataformas)
- vendedor ambulante
- 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.

10. O que é trabalhar como Pessoa Jurídica (PJ) ou no regime da pejotização?

A pejotização 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.

10.1 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 ou 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 aberta em nome da empregada ou do empregado. Esses valores podem ser sacados 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.

10.2 Para que serve a pejotização?

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

10.3 Quais os riscos da pejotização?

- 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 simplesmente esconder a relação de emprego (com ordens e jornadas de trabalho a cumprir com habitualidade), a pejotização 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.

11 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.

11.1 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.

12. O que mudou nas leis do trabalho depois de 2017?

Em 2017, as leis do trabalho no Brasil mudaram bastante. Essas mudanças trouxeram novas regras, tais como:

- **divisão das férias:** as férias podem ser divididas em até três períodos, desde que patrão e empregado estejam de 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 os trabalhadores e, em alguns casos, esses acordos podem valer mais do que as leis;
- **trabalho intermitente:** foi criado um novo tipo de contrato onde a pessoa trabalha apenas quando é chamada, recebendo somente pelas horas trabalhadas.

12.1 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 sindicato e empresa) ou acordo coletivo (acordo entre empresa e trabalhadores e trabalhadoras).

12.2 O que são Acordos Individuais?

São acordos feitos diretamente entre o patrão e o trabalhador, sem a participação de um sindicato para proteger os direitos.

A reforma trabalhista permitiu que algumas mudanças na jornada fossem feitas 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.

12.3 Banco de Horas

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

12.4 Trabalho em Regime Parcial

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

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

12.5 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.

12.6 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: a pessoa que trabalha tem direito a um intervalo para descanso e alimentação durante a jornada.

13. Quais as mudanças nos direitos trabalhistas das mulheres com a reforma trabalhista?

A reforma 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.

13.1 Amamentação

O que mudou: antes da reforma, 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: a reforma alterou essa regra. 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.

13.2 Rescisão do Contrato de Trabalho: o fim do contrato entre a trabalhadora e a empresa ou empregador

O que mudou: a reforma trouxe novas regras para a rescisão do contrato de trabalho, que se aplicam a todos os trabalhadores, incluindo as mulheres.
Novas formas de rescisão: uma das mudanças foi a criação da rescisão por acordo entre as partes, em que o trabalhador recebe metade do aviso prévio e da multa de 40% sobre o FGTS.

13.3 Acesso à Justiça

O que mudou: a reforma 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 da outra parte. No entanto, se ela receber algum benefício da Justiça Gratuita, essa cobrança pode ser suspensa.

13.4 Igualdade de Gênero

O que não mudou: a lei continua garantindo a igualdade de direitos entre homens e mulheres no ambiente de trabalho.
A discriminação por gênero é proibida.

13.5 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.

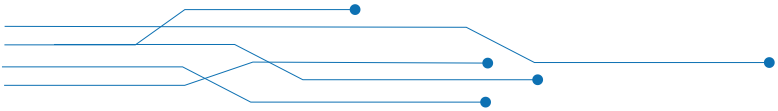
14. Inteligência Artificial e mercado de trabalho

14.1 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.

14.2 Ter que saber sobre Inteligência Artificial e computadores dificulta para as pessoas com deficiência conseguirem um 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 (PCD) e pessoas sem deficiência no mercado de trabalho no Brasil considerando que a exclusão digital atinge trabalhadoras e trabalhadores que não receberam formação para usar essas



14.3 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 IA 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 todos, 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.

15. Serviços importantes

15.1 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).

15.2 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 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.
Acesse o link para ter atendimento através do Balcão Virtual: https://meet.google.com/kfj-iwur-krv

SUBCOMITÊ DE ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO

(98) 2109 9423
acessibilidade@trt16.jus.br

BALCÃO VISUAL

Atendimento em 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

Como usar o Balcão Visual:

1. 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.

2. 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 traduzir as informações para a pessoa surda.

Horário de atendimento: segunda a sexta (exceto feriados) de 12h às 15h30.
Acesse o link do 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.
Veja a Carta de Serviços no Portal da Justiça do Trabalho no Maranhão através do link:
https://www.trt16.jus.br/ouvidoria/carta-de-servico-ao-cidadao

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho.

BAHIA. Defensoria Pública do Estado. Direitos das pessoas com deficiência. 1ª ed. Salvador: ESDEP, 2019. Disponível em: https://www.defensoria.ba.def.br/wp-content/uploads/2019/12/cartilha-pcd-web-2.pdf.
Acesso em 17/06/2025. De onde saíram as informações deste Guia

COSTA, Sandra Morais de Brito. Dignidade Humana e Pessoa com Deficiência: aspectos legais trabalhistas. São Paulo, LTr, 2008.

COLLINS, Patricia Hill Intersecções letais [recurso eletrônico] : raça, gênero e violência / Patricia Hill Collins ; tradução Heci Regina Candiani. - 1. ed. - São Paulo : Boitempo, 2024.

DISTRITO FEDERAL. Como Construir um Ambiente Acessível nas Organizações Públicas. 1ª ed. Brasília, 2019. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/institucional/responsabilidade-social/acessibilidade/old-materiais-informativos/como-construir-um-ambiente-acessivel-nas-organizacoes-publicas.
Acesso em 17/06/2025.

GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO. Guia Prático: Direitos, Benefícios e Orientações Básicas da Pessoa com Deficiência.Secretaria dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2023. Disponível em LEMOS, Joseana Costa; CHAHINI, Thelma Helena Costa. Inclusão laboral de servidores com deficiência. - 1. ed. - Curitiba: Appris, 2022.

JUSTIÇA FEDERAL DA 5ª REGIÃO. Direito à inclusão: Uma Cartilha sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, 2022. Disponível em https://downloads.jfal.jus.br/portal-doc/transparencia/comissao-de-acessibilidade/Direito_%C3%A0_Inclus%C3%A3o.pdf.
Acesso em 17/06/2025

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 03 jun 2025

SENADO FEDERAL. Rede de Acessibilidade: Como construir um ambiente acessível nas organizações públicas. Brasília, 2019 (1ª Edição).

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO . CONSELHO SUPERIOR DO TRABALHO (Orgs.). Protocolos para Atuação e Julgamento na Justiça do Trabalho. Araucária (PR): Impressoart Gráfica e Editora, 2014.

Recursos de inteligência artificial
CHAT-JT. Assiste Especialista em Linguagem Simples - Judicial. [Modelo Gemini 2.0 flash]. Ferramenta de IA. Respostas a perguntas sobre legislação trabalhista. Acessado em 1º de julho de 2025. Disponível em: https://ia.jt.jus.br/chat/
Acesso em 01/07/2025

TRT-16ª REGIÃO
Maranhão