

Visão do Direito



Anelise Damasceno
Sócia do Andrade Maia Advogados

Muito além da Lei de Cotas: o julgamento do TST que pode mudar a gestão de pessoas nas empresas

Todos os dias, empresas brasileiras tomam decisões sobre admissões, promoções e desligamentos de empregados. Em regra, esses movimentos fazem parte da gestão natural dos negócios. Mas quando o trabalhador é uma pessoa com deficiência ou um beneficiário reabilitado da Previdência Social, uma simples decisão de desligamento pode se transformar em um dos maiores riscos trabalhistas enfrentados pelas organizações.

Imagine uma empresa que cumpre integralmente a Lei de Cotas, mantendo em seu quadro um número de empregados com deficiência superior ao mínimo exigido pela legislação. Ainda assim, surge a necessidade de desligar um desses profissionais por questões de desempenho, reestruturação ou reorganização operacional. A empresa pode realizar a dispensa imediatamente ou será obrigada a contratar previamente outro trabalhador na mesma condição para somente depois efetivar o desligamento?

Essa é a discussão que o Tribunal Superior do Trabalho decidirá no Tema 312 (Recursos de Revista e Embargos Repetitivos nº 0000427-32.2022.5.17.0000), um dos julgamentos mais aguardados dos últimos anos em matéria de inclusão no mercado de trabalho e que deverá produzir impactos diretos na gestão de pessoas, na segurança jurídica das empresas e na condução das políticas

corporativas de diversidade e inclusão.

A controvérsia decorre da interpretação do artigo 93, §1º, da Lei nº 8.213/91, que disciplina a dispensa de empregados com deficiência e beneficiários reabilitados. Diante da existência de entendimentos divergentes entre as próprias Turmas do Tribunal Superior do Trabalho, a matéria foi afetada ao rito dos recursos repetitivos, cabendo agora ao Tribunal Pleno definir qual interpretação deverá prevalecer em todo o país.

A questão submetida ao julgamento é objetiva, mas suas consequências são profundas: para que a dispensa seja válida, basta que a empresa continue cumprindo o percentual mínimo de trabalhadores previsto na Lei de Cotas ou a legislação exige, obrigatoriamente, a contratação prévia de outro empregado com deficiência ou reabilitado antes do desligamento?

Hoje, coexistem duas interpretações. A primeira adota uma leitura estritamente literal da legislação. Segundo essa corrente, a contratação prévia constitui requisito indispensável para a validade da dispensa, independentemente de a empresa continuar cumprindo o percentual mínimo exigido pela Lei de Cotas. Nessa hipótese, a ausência de substituição anterior pode resultar na nulidade da demissão, reintegração do empregado e condenações trabalhistas.

A segunda corrente defende uma interpretação sistemática da norma. Para essa linha de entendimento, o objetivo da legislação é preservar a política pública de inclusão e assegurar que a empresa mantenha o percentual mínimo de trabalhadores com deficiência previsto em lei. Assim, se a organização permanece acima da cota legal, a contratação prévia deixaria de ser uma exigência autônoma para a validade da dispensa.

Embora o debate seja jurídico, seus efeitos são essencialmente empresariais. Caso prevaleça a primeira interpretação, a dinâmica de gestão de pessoas deverá ser completamente revisada. O desligamento de um empregado com deficiência passará a depender, na prática, da conclusão prévia de um processo seletivo, da localização de candidato apto e da efetiva contratação antes da rescisão contratual. Isso significa que decisões que hoje são conduzidas exclusivamente pela liderança e pelo Recursos Humanos passarão a exigir planejamento antecipado, validação jurídica e controles ainda mais rigorosos.

Por outro lado, caso o Tribunal Superior do Trabalho reconheça que a finalidade da norma é assegurar o cumprimento da cota global, empresas que já atendem integralmente à legislação terão maior flexibilidade para administrar seus quadros de pessoal, preservando a inclusão sem comprometer a dinâmica operacional dos negócios.

Independentemente da tese que venha a ser fixada, uma conclusão parece inevitável: o Tema 312 exigirá uma mudança de postura das organizações. A gestão das cotas deixará de ser tratada apenas como uma obrigação legal ou uma atribuição exclusiva do setor de Recursos Humanos para assumir posição estratégica dentro das empresas.

Jurídico, RH, compliance, diversidade e lideranças operacionais precisarão atuar de forma integrada para revisar procedimentos de recrutamento, desligamento, documentação e tomada de decisões, reduzindo riscos e fortalecendo a conformidade com a legislação.

Em última análise, o precedente que será construído pelo Tribunal Superior do Trabalho extrapola os limites da interpretação do art. 93 da Lei nº 8.213/91. A discussão deixa de ser, exclusivamente, sobre a validade de uma dispensa para se transformar em um debate sobre responsabilidade social e sustentabilidade das políticas de diversidade.

O precedente que vier a ser firmado pelo Tribunal Superior do Trabalho não dirá apenas como a lei deve ser aplicada, mas sinalizará qual modelo de inclusão o Direito do Trabalho brasileiro pretende fomentar: um modelo pautado pelo cumprimento formal de obrigações legais ou uma política permanente de inclusão como valor estruturante das relações de trabalho.



Wander Neto
Especialista em Agronegócio, sócio do Bento Muniz Lobo Ludovico Advocacia

Consultório Jurídico

Até onde um estado pode legislar sobre terras raras sem invadir a competência da União?

A iniciativa da Assembleia Legislativa de Goiás (Alego) de aprovar o Projeto de Lei nº 4038/25, que institui a Política Estadual de Mineração Sustentável e de Fomento à Exploração Estratégica de Terras Raras em Goiás, levantou dúvidas sobre

uma possível invasão da competência legislativa da União.

A Constituição atribui à União a competência para disciplinar jazidas, minas e recursos minerais. Ao estado cabe atuar, principalmente, na proteção ambiental, no desenvolvimento regional, na infraestrutura, na educação, na ciência e tecnologia e no acompanhamento das atividades ocorridas em seu território. A constitucionalidade da proposta se sustenta justamente porque ela trabalha com diretrizes de fomento, sem pretender ocupar a

competência federal sobre a lavra mineral.

O texto aprovado institui uma política estadual de fomento às terras raras. Isso significa que Goiás passa a sinalizar prioridade para pesquisa, inovação, formação de mão de obra, beneficiamento e industrialização desses minerais. A lei, porém, não autoriza a abertura de minas, não substitui a Agência Nacional de Mineração e não afasta licenciamento ambiental, outorgas ou demais exigências legais. Benefícios fiscais, linhas de crédito, programas de capacitação e medidas de apoio dependem de

regulamentação, previsão orçamentária e observância das regras específicas aplicáveis a cada instrumento.

O ponto central é que Goiás tem uma oportunidade concreta de não se limitar à extração e exportação de matéria-prima, mas sim agregar valor beneficiando o minério em solo goiano. O desafio jurídico e econômico será criar um ambiente seguro para atrair investimentos e agregar valor à cadeia produtiva, sem relativizar licenciamento ambiental, recuperação de áreas degradadas e direitos das comunidades afetadas.