A INCLUSÃO SOCIAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA POR MEIO DO TRABALHO E O PAPEL DAS EMPRESAS NA CONCRETIZAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS: O CASO MICROSOFT E A INICIATIVA "AI FOR GOOD LAB"

SOCIAL INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES THROUGH WORK AND THE ROLE OF COMPANIES IN THE REALIZING FUNDAMENTAL RIGHTS: THE CASE OF MICROSOFT AND THE "AI FOR GOOD LAB" INITIATIVE

Breno Medeiros[1]

Jaime Luís Bezerra Araújo[2]

RESUMO: O presente estudo analisa a inclusão social das pessoas com deficiência por meio do trabalho à luz das significativas transformações introduzidas pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU e discute o papel das empresas na defesa, efetivação e expansão desses direitos. Investiga-se como a concepção contemporânea de responsabilidade social das empresas, a par de um alinhamento do setor privado com a Agenda 2030 da ONU, poderia contribuir para o fenômeno. Adota-se abordagem qualitativa, fundamentada em revisão bibliográfica e análise documental, destacando-se as soluções desenvolvidas pela Microsoft nesse sentido.

PALAVRAS-CHAVE: inclusão; sustentabilidade; responsabilidade social empresarial; direitos fundamentais.

ABSTRACT: This study analyzes the social inclusion of people with disabilities through work, in light of the significant changes introduced by the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD), and discusses the role of companies in defending, enforcing, and expanding these rights. It investigates how the contemporary concept of corporate social responsibility, alongside the alignment of the private sector with the UN's 2030 Agenda, could contribute to this phenomenon. A qualitative approach is adopted, based on a literature review and document analysis, highlighting the solutions developed by Microsoft in this regard.

KEYWORDS: inclusion; sustainability; corporate social responsibility; fundamental rights.

---

1 *Ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST); doutor em Direito pela Universidade Nove de Julho (Uninove); Master Business Administration (MBA) em Engenharia da Qualidade pela Universidade de São Paulo (USP); bacharel em Direito pela Universidade Federal do Paraná (UFPR); membro fundador da Academia Brasileira de Direito Portuário e Marítimo; professor e palestrante. Lattes: http://lattes.cnpq.br/2518980276806811. E-mail: gmbm@tst.jus.br.*

2 *Juiz do trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região; mestrando em Direito Empresarial – Universidade Nove de Julho. Lattes: http://lattes.cnpq.br/5170382739829880.*

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Impactos da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e da Lei Brasileira de Inclusão sobre o Estado, o setor empresarial e a sociedade civil; 3 A inclusão social da pessoa com deficiência pelo trabalho e o papel das empresas no capitalismo *stakeholder*; 4 O caso Microsoft e a inclusão digital; 5 Conclusão; Referências.

1 Introdução

A história tem revelado que o tratamento dispensado às pessoas com deficiência (PCDs), desde a Antiguidade Clássica, passando pela Idade Média e chegando à Era Moderna, foi marcado por uma perspectiva estigmatizante – ainda presente em muitos contextos contemporâneos –, a ponto de práticas odiosas, como a eugenia, estarem devidamente documentadas.

O fim da Segunda Guerra Mundial, com a criação da Organização das Nações Unidas (ONU), em 1945, e a publicação da Declaração Universal dos Direitos Humanos, em 1948 – que, pela primeira vez, reconheceu que todas as pessoas têm direito à dignidade, à igualdade e à participação ativa na sociedade – representou uma mudança de paradigma no que se refere à inclusão das pessoas com deficiência.

A Constituição Cidadã de 1988, na esteira de outras que lhe antecederam e já sob a égide de um Estado Social de Direito, consolidou as conquistas promovidas pela Declaração Universal, assegurando ampla proteção às pessoas com deficiência. Além disso, atribuiu ao Estado obrigações concretas quanto à acessibilidade, ao atendimento educacional especializado, à igualdade de oportunidades e à vedação de qualquer forma de discriminação, conforme disposto nos arts. 7º, XXXI; 37, VIII; 208, III; e 227, § 1º, V.

Com enfoque específico e uma densidade axiológica ampliada, a ONU aprovou, em 2006, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD). Esse tratado foi essencial para o fortalecimento de políticas de acessibilidade e inclusão e, entre seus reflexos mais expressivos, destaca-se a promulgação da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 – a chamada Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI).

O trabalho, em sua dimensão dignificante e emancipadora, recebeu atenção especial do legislador, de modo que a LBI disciplinou e sistematizou um amplo conjunto de medidas voltadas à eliminação de barreiras que restringem o pleno acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho. Nessa linha, o primeiro ponto a ser examinado neste estudo consiste em dimensionar o real impacto da LBI no tratamento jurídico conferido a essa parcela da população no Brasil, bem como as principais mudanças trazidas aos entes públicos, ao setor privado e à sociedade civil na promoção de sua cidadania.

Na sequência do estudo, e na perspectiva de um alinhamento das organizações a normas internacionais voltadas ao desenvolvimento sustentável,

analisa-se o papel das empresas no modelo de capitalismo *stakeholder* – que busca harmonizar a obtenção de lucro com a geração de impactos sociais positivos – na redução das desigualdades e na promoção de direitos fundamentais, entre os quais se destaca o direito ao trabalho das pessoas com deficiência.

Como ilustração de uma postura empresarial socialmente responsável e em sintonia com os interesses dos *stakeholders*, é destacado o caso da Microsoft, que desenvolveu um conjunto sofisticado de ferramentas digitais voltadas à inclusão no mercado de trabalho e no empreendedorismo. As soluções tecnológicas, muitas delas baseadas em inteligência artificial (IA), beneficiam não apenas seus próprios colaboradores e clientes, mas também promovem a empregabilidade de forma mais ampla, sendo especialmente relevantes para pessoas em situação de vulnerabilidade social, como as pessoas com deficiência, ao ampliar o acesso ao meio digital. O chamado "*Laboratório de Inteligência Artificial para o Bem*" da Microsoft (*AI for Good Lab*) sistematiza justamente esse esforço de pesquisa e desenvolvimento de soluções avançadas de IA direcionadas à resolução de problemas reais das pessoas, com significativo impacto social.

2 Impactos da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e da Lei Brasileira de Inclusão sobre o Estado, o setor empresarial e a sociedade civil

No que se refere ao tratamento legal das pessoas com deficiência, especialmente aquelas com transtornos de natureza psicológica, é possível observar que, historicamente, essa visão discriminatória foi refletida na própria legislação. Um exemplo disso é encontrado no Código Civil de 1916, que, em seu art. 5º, alínea "b", ao tratar dos absolutamente incapazes, empregava a expressão "loucos de todo o gênero".

Já o Código Civil de 2002, em sua redação original, posteriormente alterada pela LBI, adotava uma abordagem ainda distante dos princípios da dignidade e da inclusão previstos na Constituição Federal de 1988. Isso se depreende do art. 3º, inciso II, que à época definia como absolutamente incapazes "os que, por enfermidade ou deficiência mental, não tiverem o necessário discernimento para a prática dos atos da vida civil". No mesmo sentido, o art. 4º, incisos I e III, classificava como relativamente incapazes "os que, por deficiência mental, tenham o discernimento reduzido" e "os excepcionais, sem desenvolvimento mental completo" (Gagliano; Pamplona Filho, 2023, p. 21).

E, de fato, o avanço rumo à superação do paradigma assistencialista e à consolidação progressiva de um modelo inclusivo – já delineado na Carta Magna de 1988 e em normas internacionais ratificadas pelo Brasil, como as Convenções ns. 111 e 159 da OIT – ganhou novo impulso com o advento da

denominada "Convenção de Nova York", ou seja, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPC), e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007 (Lorentz, 2024, p. 330).

A CDPD, portanto, vigente no Brasil desde 25 de agosto de 2009, por força do Decreto Legislativo nº 186/2008, aprovado por quórum qualificado nas duas Casas do Congresso Nacional e promulgado pelo Decreto nº 6.949/2009, é emblemática sob diversos aspectos. Destaca-se tanto no plano material, por ampliar o panorama normativo voltado à inclusão e equidade das pessoas com deficiência, quanto no plano formal. Isso porque o referido processo de ratificação ocorreu em conformidade com o art. 5º, § 3º, da Constituição Federal, constituindo-se no primeiro tratado de direitos humanos incorporado ao ordenamento jurídico brasileiro com *status* de emenda constitucional, ampliando e fortalecendo o que a doutrina reconhece como o Bloco de Constitucionalidade (Lopes; Chehab, 2016, p. 82).

Os paradigmas fundamentais da Convenção, conforme previstos em seu art. 3º, incluem o respeito pela dignidade inerente, a autonomia individual – com liberdade para fazer escolhas –, a plena e efetiva participação e inclusão na sociedade, a igualdade de oportunidades, o respeito pelas diferenças e a aceitação das pessoas com deficiência como parte da diversidade humana (Siqueira; Fabriz, 2023, p. 63). Tais premissas foram igualmente incorporadas à Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI), notadamente os princípios da igualdade de oportunidades e da vedação de qualquer forma de discriminação, ambos expressos no art. 4º da referida lei.

Lutiana Lorentz (2024, p. 332) aponta que a transição de um modelo estritamente médico, baseado na Classificação Internacional de Doenças (CID), para a adoção progressiva da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) – reforçada pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência – inaugurou uma nova perspectiva de natureza biopsicossocial, conforme previsto no art. 2º, § 1º, da LBI. Nesse contexto, a avaliação da deficiência passou a considerar não apenas os aspectos biológicos, mas também os fatores sociais e ambientais que operam como barreiras à plena participação das pessoas com deficiência na sociedade (Lourenzo Filho, 2023, p. 66).

Esse enfoque está presente na definição trazida pela LBI, que, em seu art. 2º, traz a seguinte definição de pessoa com deficiência:

> Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

O critério biopsicossocial emerge de forma induvidosa da leitura do referido conceito legal, tanto por enfatizar a necessidade de uma análise das repercussões das barreiras ambientais e sociais nos diagnósticos, quanto por reforçar que estes não podem prescindir de uma avaliação das interações individuais com esses obstáculos (Siqueira; Fabriz, 2023, p. 60-61). Laís Lopes (2019, p. 45) corrobora esse entendimento ao destacar que o modelo social da deficiência com fundamento nos direitos humanos propõe uma conceituação mais justa e adequada sobre as pessoas com deficiência, "reconhecendo-as como titulares de direitos e dignidade humana inerentes".

Como definem Siqueira e Fabriz (2023, p. 66), desde a entrada em vigor da CDPD, o conceito de deficiência passou a ser considerado multidimensional, "abarcando o corpo deficiente e a estrutura social deficiente". Com isso, o foco deslocou-se para a superação de barreiras, incumbindo à sociedade, aos governos, às famílias e ao setor privado atuarem de forma compartilhada para a concretização do direito fundamental dessas pessoas de estarem no mesmo patamar de igualdade que as demais (Siqueira; Fabriz, 2023, p. 68), conforme preveem, inclusive, os arts. 8º e 63 da LBI.

Nessa mesma linha, Ingo Wolfgang Sarlet e Gabriele Barcelos Sarlet reforçam a missão dos principais atores sociais de agirem de forma articulada para promover a inserção da pessoa com deficiência:

> Persistem muitas barreiras impeditivas, relacionadas à forma como o poder público, a sociedade e a própria família, solidariamente, enfrentam a questão da deficiência, a materialização da igualdade e a efetivação dos direitos humanos e fundamentais dessas pessoas. Para a superação de tal quadro, impõe-se a execução das medidas e políticas já existentes, bem como a criação de novas ações, tanto pelo poder público quanto pelos atores privados, num regime de responsabilidade compartilhada, que, ademais, corresponde ao que é exigido pela CF/88 (Sarlet; Sarlet, 2019, p. 360).

No que se refere especificamente ao dever atribuído aos governos, a LBI é enfática ao assegurar um sistema educacional inclusivo em todos os níveis e modalidades, bem como o aprendizado ao longo de toda a vida (art. 27); ao determinar a implementação de serviços e programas completos de habilitação e reabilitação profissional (art. 36); e ao atribuir ao poder público a responsabilidade direta pela qualificação profissional. De forma complementar, e seguindo uma concepção de incentivo à ampla liberdade de escolha quanto ao destino profissional das pessoas, o art. 37 da LBI estabelece que o Estado deve implementar políticas públicas e ações afirmativas destinadas à inclusão,

à qualificação profissional, ao estímulo ao empreendedorismo, ao trabalho autônomo e ao fomento à economia solidária (art. 37, incisos I a IV).

De seu turno, e no cenário obrigacional mais amplo que envolve entes públicos, privados e toda a sociedade – como já mencionado –, duas são as principais estratégias voltadas à promoção da acessibilidade: o desenho universal e os ajustes razoáveis (Menezes; Pimentel; Rodrigues, 2023, p. 498). A partir da primeira estratégia, o desenho universal, a concepção de produtos, ambientes, programas e serviços devem observar critérios de planejamento e execução que os tornem utilizáveis por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou projeto específico, ainda que possa haver a incorporação de recursos de tecnologia assistida[3], conforme o art. 3º, inciso II, da LBI. Como observam Menezes, Pimentel e Rodrigues (2023, p. 499), se "o desenho universal não for suficiente para atender a pessoa ou grupos, em particular, os ajustes razoáveis serão uma estratégia subsidiária para otimizar o acesso".

Alexandre Agra Belmonte (2023, p. 62), no âmbito específico das relações de trabalho e sob uma perspectiva antidiscriminatória, define adaptação ou acomodação razoável como o dever do empregador de "propiciar meios, instrumentos, práticas e regras indispensáveis ao ajuste do ambiente de trabalho para assegurar igualdade de condições e de oportunidades", que, segundo aponta, se justificam para "que as minorias possam exercer, concretamente, os direitos e liberdades fundamentais com a mesma amplitude das maiorias". Ainda segundo o autor, o limite da adaptação razoável está configurado no chamado ônus indevido ou desproporcional, isto é, nas situações em que a medida pretendida imponha dificuldades insuperáveis no âmbito organizacional, custo material excessivo em relação ao benefício a ser obtido ou, como conclui, "prejuízo insuportável para os demais trabalhadores em comparação ao benefício de um só ou alguns" (Belmonte, 2023, p. 67-68).

A mesma preocupação – diante do uso impreciso, pela LBI, da expressão "ônus desproporcional ou indevido" – é compartilhada por Wallace Corbo (2021, p. 221), que adverte que "o combate à discriminação e seus efeitos perniciosos, ainda que de extrema relevância no contexto constitucional vigente", não pode, conforme destaca, "se desconectar da realidade de que as alterações na realidade implicam custo". Nesse cenário, e buscando compatibilizar a livre-iniciativa, que assegura autonomia e liberdade aos empregadores para gerir seus negócios, com o valor social do trabalho – ambos fundamentos da ordem econômica, conforme o art. 170, *caput*, da CF/88 –, mostra-se pertinente a interpretação de que a adaptação adequada ou razoável, no contexto do direito

3 Segundo o art. 3º, IV, da LBI, entende-se por "tecnologia assistiva ou ajuda técnica" os produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e participação da pessoa com deficiência, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social.

brasileiro, não pode ser compreendida como obrigação de adaptação a qualquer custo, mas sim como "adaptação proporcional", fundada nos subprincípios da adequação, proporcionalidade e razoabilidade, cuja aferição deve ser feita caso a caso (Corbo, 2021, p. 220).

3 A inclusão social da pessoa com deficiência pelo trabalho e o papel das empresas no capitalismo *stakeholder*

No Brasil, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), realizada em 2022 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (Brasil, 2023), havia 18,6 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, o que correspondia a 8,9% da população brasileira. Dentre elas, apenas 29,2% integravam a força de trabalho, uma taxa significativamente inferior aos 66,4% observados entre as pessoas sem deficiência. Conforme revelou ainda a pesquisa, apenas 34,3% das pessoas com deficiência ocupadas no setor privado possuíam carteira assinada, enquanto, entre as pessoas sem deficiência, esse percentual era de aproximadamente 51%. Além disso, a taxa de informalidade entre esse grupo chegava a 55%, o que indica que mais da metade trabalhava sem proteção trabalhista ou previdenciária (Brasil, 2023).

Ainda segundo o IBGE, apenas 51,2% das pessoas com deficiência com ensino superior completo estavam ocupadas no mercado de trabalho – percentual significativamente inferior ao das pessoas sem deficiência, cujo índice atingia 80,8%. A desigualdade salarial também foi evidenciada na pesquisa, ao apontar que pessoas com deficiência no Brasil recebiam, em média, um rendimento 30,8% inferior (Brasil, 2023).

De se concluir, nesse cenário, que os esforços conjuntos dos principais atores sociais – decorridos mais de 15 anos desde o início da vigência da CDPD no Brasil e às vésperas de a LBI completar dez anos de sua promulgação –, assim como as ações afirmativas implementadas após a Constituição de 1988, não têm se revelado suficientes para promover uma mudança significativa na inclusão social das pessoas com deficiência e, por consequência, no reconhecimento e na efetivação dos direitos fundamentais dessas pessoas (Prado; Santos, 2023, p. 548-549).

Como aponta Ignacy Sachs (2008, p. 37), a preocupação da comunidade internacional com a inclusão pelo trabalho produtivo, desenvolvido em condições dignas – amparada na visão de que a pessoa humana é o sujeito central do desenvolvimento, devendo ser tanto participante ativo dos processos quanto seu principal beneficiário – já se encontra materializada desde a década de 1980.

Não por acaso, a Assembleia Geral das Nações Unidas lançou, em 1986, a Declaração sobre o Direito ao Desenvolvimento, antecipando-se, inclusive,

ao conhecido Relatório Brundtland, publicado no ano seguinte pela Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento da ONU. Esse relatório é considerado um dos marcos fundamentais na disseminação do conceito de desenvolvimento sustentável, merecendo destaque, ainda, o fato de ter incluído o emprego entre as necessidades humanas básicas (Medeiros, 2023, p. 29).

A Declaração das Nações Unidas sobre o Direito ao Desenvolvimento, de 1986, é considerada emblemática por ter ressaltado que os direitos humanos constituem um ideal universal e indivisível, devendo ser protegidos no plano internacional. Logo em seu artigo 1º, estabelece-se que o direito ao desenvolvimento é um direito humano inalienável, assegurando a todas as pessoas e povos o direito de participar, contribuir e usufruir do desenvolvimento econômico, social, cultural e político, no qual todos os direitos humanos e liberdades fundamentais possam ser plenamente realizados (ONU, 1986; Piovesan, 2019, p. 79-80).

A ideia central de que o desenvolvimento pressupõe a satisfação das necessidades do presente sem comprometer a capacidade das gerações futuras de satisfazerem as suas próprias – premissa que deu a tônica ao Relatório Brundtland – contribuiu para o surgimento de novas concepções do modelo capitalista, voltadas à harmonização entre a busca por lucratividade e valores mais holísticos. Nesse contexto, destacam-se o capitalismo *stakeholder*, que amplia o foco das empresas para os impactos causados às diversas partes interessadas, e o capitalismo humanista, que propõe uma atuação empresarial mais ética e comprometida com a observância dos direitos humanos. Como afirmam Sayeg e Balera (2019, p. 267), o modelo capitalista "será legitimado desde que respeite os Direitos Humanos, cuja estrutura consubstancial é calcada nos valores indissociáveis e interdependentes da liberdade, da igualdade e da fraternidade".

Nesse sentido, e sem prejuízo de outros diplomas internacionais, foram aprovados pela ONU, em 2011, os chamados "Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos", também conhecidos como Princípios de Ruggie – em homenagem a John Ruggie, que atuou como Representante Especial do Secretário-Geral da referida instituição. De forma inovadora, o documento é constituído por 31 princípios, destinados a Estados e empresas, e representou um marco no reconhecimento de que o setor privado, particularmente as grandes corporações, tem responsabilidade de respeitar os direitos humanos, organizados em torno dos pilares "Proteger, Respeitar e Reparar" (Jorge; Benacchio, 2020, p. 80). Na precisa formulação de Flávia Piovesan (2019, p. 58):

> Proteger (apontando à responsabilidade dos Estados em evitar abusos de atores não estatais); respeitar (apontando à responsabilidade das empresas relativamente à sua cadeia

> produtiva e entorno, com ênfase na devida diligência para prevenir os riscos e mitigar os impactos negativos da atividade empresarial); e remediar (apontando à necessidade de estabelecer mecanismos às vítimas em caso de violação).

Outra prova eloquente da relevância da proposição de Ruggie foi a revisão promovida em 2011 pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) em suas Diretrizes para Empresas Multinacionais – originalmente publicadas em 1976 – para incorporar, de forma inédita, a temática dos direitos humanos em suas orientações normativas. Em sintonia com esse movimento, já em 1999, durante o Fórum Econômico Mundial, em Davos, o então secretário-geral das Nações Unidas, Kofi Annan, conclamou o setor empresarial global a se engajar na promoção de valores sociais e ambientais. Para tanto, propôs uma nova iniciativa multilateral voltada ao enfrentamento dos desafios da globalização, o que culminou, no ano seguinte, na criação do Pacto Global da ONU – um marco na consolidação da agenda de responsabilidade corporativa internacional (Meneses, 2022, p. 70).

O Pacto Global da ONU – lançado no ano 2000 e carregado de simbolismo por marcar a transição para o século XXI – consolida a compreensão de que as organizações podem alinhar o interesse de curto prazo dos acionistas à adoção de práticas de responsabilidade corporativa e sustentabilidade, contribuindo, assim, para a prosperidade global de longo prazo e assumindo um papel que vai além de suas obrigações estritamente econômicas (Pereira; Rodrigues, 2021, p. 127).

Ribeiro, Stasi e Rodrigues Filho (2021, p. 62) corroboram o entendimento ao enfatizar que a "atual configuração da empresa, como agente de inegável importância e destaque, já não admite mais a simples busca pelo lucro, dissociada de outros valores". Como concluem os autores:

> O efetivo exercício da função social coloca a empresa em situação de equilíbrio com o meio no qual está inserida e do qual se alimenta. Estabelece um harmônico círculo virtuoso, através do qual a empresa, cumprindo a função social na forma do art. 170 da Constituição Federal, fortalece os *stakeholders* que, por seu turno, respondem a ela gerando lucro e desenvolvimento (Ribeiro; Stasi; Rodrigues Filho, 2021, p. 66)

Carroll e Shabana (2010, p. 100-101), ao analisarem os desdobramentos econômico-financeiros da responsabilidade social corporativa no longo prazo, com base também na teoria dos *stakeholders*, destacam que a ênfase excessiva em retornos imediatos pode intensificar percepções negativas e minar a confiança das partes interessadas. Em contrapartida, segundo indicam, uma abordagem estratégica e ampliada da dimensão social da atuação das empresas

tende a ser valorizada economicamente – inclusive pelo mercado financeiro, ainda que de forma não imediata – ao proporcionar ganhos em legitimidade e reputação, frequentemente desconsiderados por uma visão restrita, centrada apenas na maximização de lucros no curto prazo.

É justamente nesse contexto ampliado da missão das empresas que se abriu uma janela de oportunidade essencial para que se reafirmasse a importância de as organizações atuarem em paralelo com o Estado na superação das grandes barreiras à prosperidade global e na concretização de direitos fundamentais, o que se materializa na Agenda 2030 da ONU (Alvarenga; Ferreira, 2023, p. 331). Lançado em 2015 e compreendido como uma estratégia global das Nações Unidas, esse ambicioso plano de ação estabelece 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e, desde seu preâmbulo, traz a diretriz de "não deixar ninguém para trás" – princípio que se aplica de forma ainda mais enfática às minorias discriminadas e mais vulneráveis, a exemplo das pessoas com deficiência (Fincato; Vidaletti, 2020, p. 148).

A Agenda 2030 ressalta a importância de se construir economias dinâmicas e centradas na dignidade humana, destacando que a criação de trabalho estável e bem remunerado é essencial para a erradicação da pobreza (Prado; Santos, 2023, p. 539). Essa conexão é reforçada pelas metas 8.5 – que trata do "emprego pleno e produtivo e trabalho decente" – e 10.2 e 10.3, as quais enfatizam a necessidade de se promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente de idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra. Como assinala Lucine Barzotto (2024, p. 93), a redução da desigualdade exige a "criação de condições justas, inclusivas e equitativas no mercado de trabalho".

A inclusão da pessoa com deficiência por meio do trabalho é reputada como fundamental, nesse aspecto, pois abrange, simultaneamente, as dimensões social, intelectual, cultural e de liberdades, que vão muito além da independência financeira (Sachs, 2008, p. 37). Como defende Amartya Sen (2010, p. 76), a "expansão da liberdade humana é tanto o principal fim como o principal meio do desenvolvimento". São os chamados papéis instrumentais da liberdade, que, segundo o autor, englobam facilidades econômicas, liberdades políticas, oportunidades sociais, garantias de transparência e segurança protetora. Sen conclui:

> Os fins e os meios do desenvolvimento exigem que a perspectiva da liberdade seja colocada no centro do palco. Nessa perspectiva, as pessoas têm de ser vistas como ativamente envolvidas – dada a oportunidade – na conformação de seu próprio destino, e não apenas como beneficiárias passivas dos frutos de engenhosos programas de desenvolvimento. O Estado e a sociedade têm papéis amplos no fortalecimento e na proteção das capacidades

> humanas. São papéis de sustentação, e não de entrega sob encomenda. A perspectiva de que a liberdade é central em relação aos fins e aos meios do desenvolvimento merece toda a nossa atenção.

Reafirma-se, dessa forma, a real dimensão da dignidade do ser humano e seu legítimo *status* na escala de evolução civilizatória, conforme aquilo que Rúbia Zanotelli de Alvarenga (2020, p. 84) entende como "núcleo essencial que compõe os direitos humanos e fundamentais". A autora destaca:

> A dignidade da pessoa humana constitui um constructo cultural fluido e multiforme, que exprime e sintetiza, em cada tempo e em cada espaço, o mosaico dos direitos humanos fundamentais, num processo expansivo e inexaurível de realização daqueles valores da convivência humana que impedem o aviltamento e a instrumentalização do ser humano; visto que a dignidade é inerente à pessoa humana e à sua condição, não há de se admitir trabalho sem respeito à sua dignidade e ao seu valor.

Conclui-se, assim, que a inclusão das pessoas em situação de maior vulnerabilidade por meio do trabalho – objetivo para o qual a convergência de esforços entre o Estado e as empresas é crucial, como reconhecido pela Agenda 2030 – não se limita a premissas de justiça social, nem tampouco à efetivação de um direito fundamental reconhecido internacionalmente (Prado; Santos, 2023, p. 543). Garantir igualdade de oportunidades, ampliar políticas públicas e fiscalizar o cumprimento efetivo de medidas antidiscriminatórias justifica-se, entre outros fundamentos, pelos expressivos benefícios que tais ações proporcionam à autonomia, à autoestima, à dignidade e ao exercício pleno da cidadania, em especial das pessoas com deficiência (Alvarenga; Ferreira, 2023, p. 336).

4 O caso Microsoft e a inclusão digital

Apesar do cenário de desalento evidenciado pelos dados públicos divulgados pelo IBGE – já mencionados neste estudo –, que demonstram que o processo de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho ainda avança a passos lentos – em grande parte explicado por um contexto ainda marcado por resistências e preconceitos (Santos; Lopes; Santana, 2023, p. 135) –, é possível identificar exemplos significativos de estratégias bem-sucedidas na superação de barreiras históricas ao pleno desenvolvimento dessas pessoas. A Microsoft, uma das empresas de maior valor de mercado no mundo e líder global em tecnologia, destaca-se como um caso exemplar nesse campo específico.

A atuação da empresa dirige-se, em especial, à tecnologia assistiva (TA), cujo conceito está definido no art. 3º, inciso IV, da Lei Brasileira de Inclusão

(LBI) – como já mencionado – e na Portaria nº 142, de 16 de novembro de 2006, da Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República, que instituiu o Comitê de Ajudas Técnicas (CAT). Essa portaria conceitua tecnologia assistiva como:

> [...] uma área do conhecimento, de característica interdisciplinar, que engloba produtos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivam promover a funcionalidade, relacionada à atividade e participação, de pessoas com deficiência, incapacidades ou mobilidade reduzida, visando a sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social (Brasil, 2006).

Dentre as diversas barreiras que obstaculizam o pleno acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, a Microsoft tem direcionado sua atuação, de forma mais enfática, à superação das barreiras tecnológicas, com foco na inclusão no meio digital. Nesse contexto, Rita Bersch (2017, p. 6) define os recursos de acessibilidade tecnológica como:

> Conjunto de *hardware* e *software* especialmente idealizado para tornar o computador acessível a pessoas com privações sensoriais (visuais e auditivas), intelectuais e motoras. Inclui dispositivos de entrada (*mouses*, teclados e acionadores diferenciados) e dispositivos de saída (sons, imagens, informações táteis).

A leitura do Relatório de Diversidade e Inclusão Global da Microsoft 2023, nesse aspecto, permite identificar uma série de iniciativas inclusivas voltadas à promoção da empregabilidade e da qualificação profissional, especialmente desenvolvidas para pessoas com deficiência. As ferramentas e funcionalidades criadas, cumpre realçar, atendem não apenas aos próprios colaboradores da empresa, mas também beneficiam o mercado de trabalho em sentido amplo – incluindo funcionários de outras organizações, profissionais autônomos e empreendedores (Microsoft, 2024).

No âmbito interno, destaca-se a política de autoidentificação, por meio da qual a Microsoft incentiva seus funcionários a se declararem como pessoas com deficiência. Essa iniciativa visa a proporcionar um entendimento mais aprofundado das demandas desse grupo, possibilitando à empresa oferecer suporte adequado. Em 2023, 8,8% dos funcionários nos EUA se identificaram nessa condição, segundo o relatório citado.

Para fortalecer a inclusão, a Microsoft estimula a criação de grupos voluntários entre seus colaboradores, organizados com base em características, interesses e vivências *em comum*. Esses grupos, conhecidos como *Employee Resource Groups* (ERGs), têm como propósito fomentar a diversidade, a equi-

dade e o desenvolvimento profissional dentro da empresa. Um exemplo é o *Disability at Microsoft*, dedicado à acessibilidade e ao suporte a funcionários com deficiência, bem como a cuidadores. Com uma abordagem inclusiva, o grupo estimula a participação de qualquer colaborador interessado (*Allyship*).

Entre as ações do *Disability at Microsoft*, destacam-se a conscientização sobre acessibilidade; o apoio à progressão profissional de funcionários com deficiência – por meio de mentorias, treinamentos e acesso a tecnologias assistivas –; a oferta de bolsas de estudo; e, por fim, iniciativas de engajamento comunitário. Além disso, ao compartilharem suas experiências e perspectivas, os membros do *Disability at Microsoft* influenciam diretamente o *design* e a funcionalidade das soluções da empresa, garantindo que atendam às necessidades reais dos usuários com deficiência. Assim, os próprios clientes ou consumidores finais da empresa são também beneficiados a partir das experiências colhidas dentro dos grupos voluntários – *Employee Resource Groups* (ERGs).

Nessa linha, em 2017, a Microsoft lançou a iniciativa "*Laboratório de Inteligência Artificial para o Bem*" (*AI for Good Lab*), que consiste em uma abordagem abrangente combinando financiamento de projetos e pesquisa aplicada para utilizar a inteligência artificial em prol do bem-estar global, com foco em áreas como sustentabilidade ambiental, saúde pública, acessibilidade, ação humanitária e preservação cultural (Microsoft, 2025). Reflexo disso, especificamente no contexto da inclusão e empregabilidade, a Microsoft desenvolveu uma série de ferramentas próprias, como o *Microsoft AI School by Simplon*, com o objetivo de capacitar pessoas em inteligência artificial por meio de treinamento intensivo e aprendizado prático em empresas parceiras. O programa visa a promover a diversidade no setor digital, sendo especialmente direcionado a pessoas em transição de carreira, mulheres, refugiados e pessoas com deficiência.

Além disso, foram desenvolvidas ferramentas voltadas à acessibilidade de pessoas com deficiência, como o *Seeing AI*, aplicativo que utiliza IA para ajudar pessoas com deficiência visual a realizar tarefas cotidianas, tais como reconhecer pessoas, ler cardápios ou identificar moedas, e também funcionalidades como o *Narrator* (narrador do Windows) e o *Immersive Reader* (leitor imersivo) – que auxiliam na leitura e compreensão de textos, e são destinados a pessoas com dislexia, dificuldades de leitura e de concentração.

Ainda no campo da inclusão, por meio de sua iniciativa *AI for Accessibility*, a Microsoft celebrou parceria com a plataforma tecnológica *Mentra* – que utiliza funcionalidades de inteligência artificial para conectar trabalhadores neurodivergentes a oportunidades de emprego mais alinhadas às suas habilidades (Tanase, 2022). A iniciativa propiciou que a plataforma *Mentra* migrasse para o ambiente da Microsoft, com todos os recursos disponíveis,

incluindo ferramentas de computação em nuvem e acesso a uma rede global de *datacenters*, conferindo escalabilidade e maior segurança no atendimento à crescente demanda por (re)colocação profissional de seus usuários.

Essas iniciativas ilustram a importância da tecnologia – em especial a assistiva – tanto no aprimoramento do ambiente laboral, tornando-o mais acessível, quanto na promoção da autonomia das pessoas com deficiência, ao ampliar as possibilidades de trabalho digno, contribuir para a superação do preconceito e, com isso, favorecer o resgate de sua dignidade (Santos; Lopes; Santana, 2023, p. 146-147). Vaner Prado e Luciana Santos (2023, p. 544-545) reforçam essa compreensão ao sustentar que "todo cidadão deveria ter acesso à tecnologia para gozo dos direitos fundamentais como educação e trabalho". Os autores justificam seu entendimento:

> O acesso à tecnologia vai muito além do aporte de interação virtual comum a todos os cidadãos; trata-se de acesso à igualdade por meio da tecnologia. Nesse contexto, sobressaem-se a construção e o desenvolvimento de *softwares* e aplicativos que possibilitam a acessibilidade da pessoa com deficiência através da inteligência artificial (IA). Usar a tecnologia em prol de um mundo mais justo é uma das tarefas mais gratificantes para a construção de novas oportunidades, antes adormecidas. A tecnologia, portanto, pode adquirir caráter de direito humano universal comum a todos os seres humanos, ressaltando sua importância para o gozo de direitos.

A Quarta Revolução Industrial, que, segundo Breno Medeiros (2023, p. 27), caracteriza-se por seu perfil disruptivo e volátil – em que novas tecnologias são lançadas incessantemente no mercado –, também seria responsável por abrir "inúmeras possibilidades de inovação, em ritmo exponencial e competitivo". Esse cenário ratifica o entendimento de que o acesso à tecnologia pode, de fato, representar um direito universal que não deve ser negligenciado a qualquer cidadão, especialmente àqueles em situação de vulnerabilidade social. Por isso, o amplo espectro de medidas adotadas pela Microsoft no campo da acessibilidade, da inclusão e da igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência – abstraindo-se o fato de tratar-se de uma corporação com poderio econômico absolutamente ímpar – evidencia a relevância de a iniciativa privada atuar com protagonismo na promoção da justiça social.

Como define Schwab (2021, p. 321-322), uma empresa que tem um escopo multinacional de atividades "não apenas serve a todos os *stakeholders* que estão diretamente envolvidos, mas age ela própria como uma *stakeholder*", adquirindo o que denomina "cidadania global corporativa". Assim, é de se es-

perar que essas empresas atuem de forma decisiva, em parceria com governos e a sociedade civil, na superação das desigualdades globais.

5 Conclusão

Este estudo foi dividido em quatro partes, com o objetivo, em primeiro lugar, de demonstrar o caráter histórico da discriminação dirigida às pessoas com deficiência – discriminação que, inclusive, já foi perpetrada pelo próprio legislador, como se evidencia na leitura do Código Civil de 1916, o qual retrata, de forma clara, a visão estigmatizante que predominava à época.

Defendeu-se, ainda, que a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) da ONU, em plena consonância com os avanços introduzidos pela Constituição Federal de 1988, foi determinante para consolidar uma mudança paradigmática na forma de compreender a deficiência – especialmente ao consagrar a abordagem biopsicossocial. A partir desse novo referencial, o foco foi redirecionado para a superação de barreiras, e a deficiência deixou de ser entendida como uma característica intrínseca da pessoa, passando a ser concebida como o resultado de uma interação dinâmica entre suas condições pessoais e o meio em que vive.

Argumentou-se também, com fundamento na CDPD e na Lei Brasileira de Inclusão (LBI), que é possível reconhecer uma responsabilidade compartilhada entre Estado, empresas e sociedade civil na promoção da inclusão das pessoas com deficiência. Essa corresponsabilidade visa a assegurar o exercício pleno das capacidades humanas e se concretiza, sobretudo, por meio da efetivação do direito fundamental ao trabalho, compreendido em sua dimensão dignificante e emancipadora, que transcende a mera independência financeira e se conecta ao ideal de cidadania plena.

Nesse contexto, e sob uma ótica contemporânea do modelo capitalista – que busca alinhar a lucratividade de curto prazo aos interesses das partes interessadas –, as empresas assumem um papel estratégico na construção de uma sociedade mais justa e igualitária, atuando como agentes efetivos de transformação social. Essa compreensão foi exemplificada por meio do caso da Microsoft, cujas iniciativas próprias e colaborações – notadamente ao empregar sua *expertise* em um campo cujas aplicações podem produzir ganhos de difícil mensuração, como a inteligência artificial, por meio da iniciativa *AI for Good Lab* – revelam um compromisso concreto com a acessibilidade, a inclusão digital e a promoção da igualdade de oportunidades.

Pode-se concluir, assim, que a adoção de um modelo empresarial mais inclusivo, voltado à promoção, garantia e ampliação dos direitos fundamentais – e que se expressa também no compromisso organizacional com a redução das

desigualdades e com a eliminação de todas as formas de discriminação contra grupos minorizados, em consonância com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) – pode representar um círculo virtuoso.

Se, por um lado, observa-se um fortalecimento da imagem institucional e da legitimidade das empresas, por outro, projetam-se impactos positivos concretos na autonomia, na autoestima e na dignidade das pessoas com deficiência – valores que somente o exercício pleno da cidadania é capaz de assegurar.

Referências

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. *Trabalho decente*: direito humano e fundamental. São Paulo: Dialética, 2020.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; FERREIRA, Marília Lustosa. O acesso das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *In:* RANGEL, Tauã de Lima Verdan; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (org.). *Direitos humanos nas relações de trabalho*. São Paulo: Dialética, 2023.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. A sustentabilidade do trabalho decente. *Revista de Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 88, n. 1, p. 90-96, jan. 2024.

BELMONTE, Alexandre Agra. O direito fundamental à adaptação razoável em casos de discriminação de minorias nas relações de trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 89, n. 2, p. 45-75, abr./jun. 2023.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: características gerais dos moradores 2022*. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua.html. Acesso em: 20 mar. 2025.

BRASIL. Secretaria Especial dos Direitos Humanos. Portaria nº 142, de 16 de novembro de 2006. Institui o Comitê de Ajudas Técnicas – CAT. *Diário Oficial da União: Seção 1*, Brasília, DF, 17 nov. 2006.

CARROLL, Archie B.; SHABANA, Kareem M. The business case for corporate social responsibility: a review of concepts, research and practice. *International Journal of Management Reviews*, v. 12, n. 1, p. 86-105, 2010.

CORBO, Wallace. O direito à adaptação razoável e a teoria da discriminação indireta: uma proposta metodológica. *Revista da Faculdade de Direito da UERJ*, Rio de Janeiro, n. 34, p. 221-238, dez. 2018.

FINCATO, Denise; VIDALETTI, Leiliane Piovesani. Trabalho decente: uma questão de sustentabilidade. *Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social*, São Paulo, v. 214, a. 46, p. 137-160, nov./dez. 2020.

GAGLIANO, Pablo S.; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Manual de direito civil*: volume único. 7. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2023.

JORGE, A. G. L.; BENACCHIO, M. A. A responsabilidade das empresas financeiras transnacionais na concessão de crédito a empresas com atividades violadoras dos direitos humanos. *In*: JORGE, André Guilherme Lemos; SILVA, Guilherme Amorim Campos da; MACIEL, Renata Mota (org.). *Direito empresarial*: estruturas e regulação: volume 3. São Paulo: Universidade Nove de Julho, UNINOVE, 2020.

LOPES, Ana Maria D'Ávila; CHEHAB, Isabelle Maria Campos Vasconcelos. Bloco de constitucionalidade e controle de convencionalidade: reforçando a proteção dos direitos humanos no Brasil. *Revista Brasileira de Direito*, v. 12, n. 2, p. 82-94, 2016.

LOPES, Laís de Figueirêdo. Comentários aos arts. 1º a 3º. *In*: COSTA FILHO, Waldir Macieira da; LEITE, Flávia Piva Almeida; RIBEIRO, Lauro Luiz Gomes (coord.). *Comentários ao Estatuto da Pessoa com Deficiência*. 2. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2019.

LORENTZ, Lutiana Nacur. Qual é a definição de pessoas com deficiência? Afinal, há candidatos para preenchimento das cotas legais? *Revista LTr: Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 88, n. 3, p. 329-336, mar. 2024.

LOURENÇO FILHO, Ricardo. Direito, cidadania e deficiência: aportes teóricos para o uso da categoria capacitismo no discurso judicial. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região*, Brasília, v. 27, n. 2, p. 60-70, 2023.

MEDEIROS, Breno. *A sociedade 5.0 e o novo balizamento normativo das relações de trabalho no plano das empresas*. Brasília, DF: Venturoli, 2023.

MENESES, Heloísa Corrêa. *Agenda 2030*: o direito empresarial pelas lentes da sustentabilidade. Uberlândia: Marco Teórico, 2022.

MICROSOFT. *AI for Good Research Lab*. Disponível em: https://www.microsoft.com/en-us/research/group/ai-for-good-research-lab/. Acesso em: 25 fev. 2025.

MICROSOFT. Global Diversity & Inclusion Report 2024. Redmond, WA: *Microsoft Corporation*, 2024. Disponível em: https://cdn-dynmedia-1.microsoft.com/is/content/microsoftcorp/microsoft/dni/documents/presentations/microsoftcorp_gdi_report_2024_final.pdf. Acesso em: 25 fev. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). *Declaração sobre o Direito ao Desenvolvimento: Resolução nº 41/128, de 4 de dezembro de 1986.* Assembleia Geral da ONU. Disponível em: https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/declaration-right-development. Acesso em: 13 maio 2025.

PEREIRA, Flávio de Leão Bastos; RODRIGUES, Rodrigo Bordalo (coord.). *Compliance em direitos humanos, diversidade e ambiental*. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021.

PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e justiça internacional*: um estudo comparativo dos sistemas regionais europeu, interamericano e africano. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

PRADO, Vaner José do; SANTOS, Luciana Rodrigues dos. A Agenda 2030 e o contexto do desenvolvimento humano e da tecnologia assistida para o acesso ao trabalho decente de pessoa com deficiência. *Revista Estudos Institucionais*, v. 9, n. 2, p. 531-554, maio/ago. 2023.

RIBEIRO, Paulo Dias de Moura; STASI, Mônica Di; RODRIGUES FILHO, João de Oliveira. A função social da empresa em meio à crise econômica gerada pela pandemia de covid-19 e o seu relacionamento com os *stakeholders*. *In*: HUDLER, Daniel Jacomelli; GARCEL, Adriane (org.). *Globalização, empresa transnacional e direitos humanos*. São Paulo: Universidade Nove de Julho, UNINOVE, 2021.

SACHS, Ignacy. *Desenvolvimento*: includente, sustentável, sustentado. Rio de Janeiro: Garamond, 2008.

SANTOS, Solainy Beltrão dos; LOPES, Adriano Marcos Soriano; SANTANA, Paulo Campanha. O direito fundamental ao trabalho como superação de preconceito: a acessibilidade das pessoas com deficiência mental ao mercado de trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 89, n. 2, p. 134-151, abr./jun. 2023.

SARLET, Ingo Wolfgang; SARLET, Gabriele Bezerra Sales. As ações afirmativas, pessoas com deficiência e o acesso ao ensino superior no Brasil – contexto, marco normativo, efetividade e

desafios. Revista de *Direitos Fundamentais & Democracia*, Curitiba, v. 24, n. 2, p. 338-363, maio/ago. 2019.

SAYEG, Ricardo; BALERA, Wagner. *Fator CapH*: capitalismo humanista – a dimensão econômica dos direitos humanos. São Paulo: Max Limonad, 2019. *E-book.*

SCHWAB, Klaus. *Capitalismo stakeholder*: uma economia global que trabalha para o progresso, as pessoas e o planeta. Rio de Janeiro: Alta Books, 2021.

SEN, Amartya. *Desenvolvimento como liberdade*. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

SIQUEIRA, Julio Pinheiro Faro Homem de; FABRIZ, Daury César. A inclusão social e o trabalho da pessoa com deficiência. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 12, n. 124, p. 58-75, set. 2023.

TANASE, Ioana. Mentra is reimagining neurodiverse employment. *Microsoft Accessibility Blog*, 28 out. 2022. Disponível em: https://blogs.microsoft.com/accessibility/mentra-is-reimagining--neurodiverse-employment/. Acesso em: 25 fev. 2025.

Como citar este texto:
MEDEIROS, Breno; ARAÚJO, Jaime Luís Bezerra. A inclusão social da pessoa com deficiência por meio do trabalho e o papel das empresas na concretização dos direitos fundamentais: o caso Microsoft e a iniciativa "AI for Good Lab". *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 4, p. 23-40, out./dez. 2025.