O DIREITO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA À NÃO DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

THE RIGHT OF PERSONS WITH DISABILITIES TO NON-DISCRIMINATION IN THE WORKPLACE

Daniela Vasconcellos Gomes[1]
Mathias Felipe Gewehr[2]

RESUMO: Após 10 anos do advento do Estatuto da Pessoa com Deficiência, é preciso refletir sobre os avanços e desafios na proteção da pessoa com deficiência no trabalho. Nesse sentido, este estudo objetiva analisar o direito à não discriminação no trabalho em razão da deficiência, sendo analisados aspectos da proteção jurídica da pessoa com deficiência, dos dispositivos legais de sua proteção no trabalho, e a relação entre a proibição da discriminação do trabalhador com deficiência e a efetividade da dignidade humana. Os resultados permitem concluir que o combate à discriminação no trabalho é importante instrumento na busca de igualdade de condições da pessoa com deficiência e de garantia da dignidade da pessoa humana.

PALAVRAS-CHAVE: pessoa com deficiência; proteção jurídica; discriminação no trabalho; dignidade da pessoa humana.

ABSTRACT: Ten years after the advent of the Statute of Persons with Disabilities, it is necessary to reflect on the progress made and the challenges remaining in protecting persons with disabilities in the workplace. In this regard, this study aims to analyze the right to non-discrimination in the workplace due to disability, examining aspects of the legal protection of people with disabilities, the legal provisions for their protection in the workplace, and the relationship between the prohibition of discrimination against workers with disabilities and the effectiveness of the principle of human dignity. The results lead to the conclusion that combating discrimination in the workplace is an important tool in the pursuit of equal opportunities for people with disabilities and in guaranteeing human dignity.

KEYWORDS: person with disability; legal protection; discrimination in the workplace; human dignity.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 A proteção jurídica da pessoa com deficiência; 3 O direito da pessoa com deficiência no trabalho; 4 O direito à não discriminação do trabalhador com deficiência em busca da efetividade da dignidade da pessoa humana; 5 Conclusão; Referências.

---

1 *Mestre em Direito (UCS); especialista em Direito Civil Contemporâneo (UCS); especialista em Advocacia Trabalhista (UCAM); foi professora em cursos de graduação (La Salle Business School e CNEC Farroupilha), pós-graduação (FISUL, UCS, IDC e FSG) e escola da magistratura (ESMAL); advogada. Lattes: http://lattes.cnpq.br/4395534539340519. Orcid: https://orcid.org/0000-0003-2532-2658. E-mail: dvgomes@gmail.com.*

2 *Mestre em Direito (UCS); especialista em Direito Público Municipal (UNIJUI); especialista em Advocacia Trabalhista (UCAM); foi professor de graduação (FSG e CESF) e pós-graduação (FSG); membro da Comissão da Advocacia Trabalhista da Ordem dos Advogados do Brasil – Seccional do Rio Grande do Sul; advogado (OAB/RS 54.294). Lattes: http://lattes.cnpq.br/6310605017011436. Orcid: https://orcid.org/0009-0002-7010-2056. E-mail: mathiasgewehr@gmail.com.*

1 Introdução

Dez anos se passaram da edição da Lei nº 13.146/2015, o Estatuto da Pessoa com Deficiência, e muitos são os avanços e ainda maiores os desafios a serem superados para que as pessoas com deficiência tenham realmente assegurada sua participação na sociedade de forma plena e efetiva, em igualdade de condições com as demais pessoas, conforme determina a legislação vigente.

Nesse sentido, de grande importância na busca da garantia de igualdade de condições da pessoa com deficiência com as demais pessoas, é a proteção contra a discriminação no trabalho, já que o trabalho promove não apenas sustento e prosperidade, mas também segurança, liberdade, realização pessoal, redução da desigualdade, ampliação de oportunidades e reconhecimento social do indivíduo, que se sente útil e colaborativo com a sociedade em que está inserido.

De forma que este breve estudo tem por objetivo tratar sobre o direito da pessoa com deficiência à não discriminação no trabalho, diante da importância do acesso e da manutenção no trabalho na vida do indivíduo, e para tanto se divide em três partes.

A primeira parte trata da proteção jurídica da pessoa com deficiência, trazendo noções introdutórias, com a conceituação de deficiência pela legislação vigente, os objetivos da legislação protetiva das pessoas com deficiência, os princípios constitucionais aplicáveis e a relação entre o princípio da igualdade e a proibição da discriminação em busca do combate da desigualdade.

A segunda parte aborda o direito da pessoa com deficiência em relação ao trabalho, tratando sobre os dispositivos normativos existentes sobre o tema, tanto em âmbito constitucional quanto infraconstitucional, analisando as normas relacionadas ao tema na Constituição Federal, no Estatuto da Pessoa com Deficiência, na Lei de Previdência Social, na Consolidação das Leis do Trabalho e na legislação que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos.

A terceira parte trata do direito à não discriminação do trabalhador com deficiência em busca da efetividade da dignidade da pessoa humana, trazendo à discussão a Lei nº 9.099/95, que proíbe a discriminação no mercado de trabalho, relacionando o princípio da igualdade e a vedação da discriminação ao superprincípio constitucional da dignidade da pessoa humana, que deve estar presente em todas as relações, inclusive nas relações de trabalho, tantas vezes tão desiguais.

A importância deste trabalho, ressalte-se, é discutir a proteção jurídica da pessoa com deficiência no trabalho, tratando especialmente quanto à sua proteção contra a discriminação em razão da deficiência, possibilitando seu acesso e sua manutenção no trabalho, em igualdade de condições com os de-

mais trabalhadores, como forma de possibilitar a dignidade do indivíduo, em consonância com o que determina o princípio constitucional da pessoa humana.

2 A proteção jurídica da pessoa com deficiência

O conceito de deficiência é complexo, pois a maior parte das definições relaciona deficiência com determinado grau de incapacidade em relação a um padrão estabelecido, significando seu conceito ser variável para diferentes pessoas, de acordo com suas realidades, dependendo de múltiplos fatores. Conforme Coutinho (2006, p. 547), "A noção de pessoa com deficiência está associada a determinado grau de incapacidade para o desempenho de atividades, confrontado com certo padrão de normalidade".

Conforme o inciso I do art. 3º do Decreto nº 3.298/1999, deficiência é "toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano" (Brasil, 1999).

No Brasil, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, as pessoas com deficiência representam 18,6 milhões de pessoas de 2 anos ou mais, o que representa 8,9% da população brasileira nessa faixa etária (IBGE, 2023a).

Para o IBGE, é considerada pessoa com deficiência aquela que declara ter muita dificuldade ou não conseguir realizar as atividades indagadas em ao menos um dos quesitos investigados – enxergar, ouvir, andar, funcionamento dos membros superiores, cognição, autocuidado e comunicação –, mesmo utilizando aparelho de auxílio (IBGE, 2023b).

Segundo a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, pessoas com deficiência "são aquelas 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 igualdades de condições com as demais pessoas" (Brasil, 2009).

A Lei nº 13.146/2015, que institui o Estatuto da Pessoa com Deficiência, praticamente reproduziu tal conceito em seu art. 2º:

> 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 (Brasil, 2015).

Assim ocorre porque o Estatuto da Pessoa com Deficiência tem por base a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo

Facultativo, ratificados pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 186/2008, sendo tal legislação destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania (Brasil, 2015).

O Estatuto da Pessoa com Deficiência, assim como outras normas estabelecidas para assegurar direitos de determinados grupos de pessoas, busca não apenas assegurar a isonomia de todos perante a lei, como também garantir a vedação de qualquer forma de discriminação. Isso ocorre porque a discriminação fere o princípio constitucional da igualdade, que determina que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza.

Nesse sentido, entende Romita (2012, p. 1296):

> O princípio de igualdade passa a ser encarado em vertente negativa: o princípio de não discriminação. [...] Proíbe-se a distinção que não assente num fundamento razoável. A distinção é lícita, desde que razoável, não arbitrária. A distinção é aceitável, é plenamente justificável quando não discriminatória, podendo mesmo ser fator de igualdade.

De modo que, para garantir a igualdade de oportunidades, é possível criar distinções para assegurar a igualdade. Conforme Coutinho (2006, p. 481), "Com efeito, a proteção jurídica à pessoa portadora de deficiência nada mais é do que a aplicação do princípio da igualdade no combate à discriminação e na promoção da igualdade de oportunidades, como mecanismo garantidor de sua cidadania".

Assim, o princípio da igualdade busca garantir a isonomia de todos os cidadãos perante a lei, bem como garantir a proibição da discriminação. Ou, dito de outra forma, o alcance do princípio da igualdade depende do afastamento da discriminação. Conforme Martins (2015, p. 41), "*Discriminar* vem do latim *discriminare*. Tem o sentido de diferenciar, discernir, distinguir, estabelecer diferença, separar. Discriminação significa tratar diferentemente os iguais. A não discriminação decorre do princípio da igualdade".

Segundo o § 1º do art. 4º do Estatuto da Pessoa com Deficiência, considera-se discriminação, em razão da deficiência

> toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas (Brasil, 2015).

Conforme Mercante (2012, p. 126), "cabe esclarecer que ter preconceito é possuir um conjunto de opiniões formadas antes de se obter conhecimento suficiente sobre algo ou alguém e que a discriminação é o preconceito exteriorizado, seja por um ato ou uma omissão prejudicial ao outro".

E bem sintetiza Coutinho (2006, p. 544),

> Portanto, a proteção jurídica à pessoa com deficiência nada mais é do que a aplicação do princípio da igualdade no combate à discriminação e na promoção da igualdade de oportunidades. Só é possível entender essa proteção sob a aplicação do princípio da igualdade, que vai agir ao assegurar a igualdade de todos perante a lei, vedando a discriminação, ou ao colocar as pessoas com deficiência em situação protegida, benefício este justificado pela sua exclusão social.

Além disso, a igualdade é princípio constitucional, conforme estabelece o *caput* do art. 5º da Constituição Federal, que dispõe: "Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza", bem como o inciso IV do art. 3º da Constituição Federal, que determina que "Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: [...] IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação" (Brasil, 2022).

De modo que a proteção jurídica conferida às pessoas com deficiência tem por objetivo promover a igualdade de tratamento e de oportunidades a todos os indivíduos, em respeito ao princípio constitucional da igualdade, conferindo maior proteção jurídica às pessoas com deficiência sob determinados aspectos, de forma a compensar a desigualdade social dessa parcela da população.

3 O direito da pessoa com deficiência no trabalho

A legislação brasileira possui diversos dispositivos que asseguram o trabalho em igualdade de condições para todos os indivíduos. Não apenas a Constituição Federal de 1988 impõe a igualdade, como também diversas leis específicas foram editadas buscando promover e garantir o direito ao trabalho das pessoas com deficiência.

De acordo com o art. 7º, inciso XXXI, da Constituição Federal, é proibida qualquer forma de discriminação em relação a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência (Brasil, 2022). Desse modo, "a pessoa com deficiência não poderá sofrer qualquer discriminação no tocante a critérios de admissão e nem tampouco referente a salário (art. 7º, XXXI, da CF/88), sob pena de ofensa ao princípio da igualdade" (Coutinho, 2006, p. 548).

A Lei nº 13.146/2015, conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, proíbe a discriminação no acesso ou na permanência no trabalho, bem como estabelece que o trabalho deve ser acessível e inclusivo, conforme estabelece o art. 34 do Estatuto da Pessoa com Deficiência: "A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas" (Brasil, 2015).

Sobre a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, o Estatuto da Pessoa com Deficiência estabelece ainda:

> Art. 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho (Brasil, 2015).

A Lei nº 8.213/1991, que dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social, prevê a habilitação profissional da pessoa com deficiência, que deve proporcionar os meios para sua educação e adaptação profissional e social para o mercado de trabalho, bem como impõe números mínimos de vagas, de 2% a 5%, para a contratação de pessoas reabilitadas ou portadoras de deficiência por empresas com 100 ou mais funcionários, de forma a garantir sua participação no mercado (Brasil, 1991).

Conforme dispõe o art. 93 da Lei nº 8.213/1991, a empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com a contratação de pessoas reabilitadas ou portadoras de deficiência, sendo na proporção de 2% quando a empresa tiver até 200 empregados, 3% quando tiver de 201 a 500 funcionários, 4% de 501 a 1.000 funcionários e 5% quando tiver acima de 1.001 funcionários (Brasil, 1991).

Assim, a empresa que tiver 100 ou mais funcionários deve manter em seus quadros a quantidade mínima prevista em lei de trabalhadores reabilitados ou portadores de deficiência. Para tanto, se dispensar algum desses trabalhadores, a empresa deve contratar substituto em condição semelhante, como impõe o § 1º do art. 93 da Lei nº 8.213/1991, para que a cota mínima permaneça preenchida (Coutinho, 2006).

A Lei nº 8.213/1991 representa importante instrumento de garantia dos direitos das pessoas com deficiência, já que, segundo dados do Ministério do Trabalho, dos 634.650 trabalhadores reabilitados ou portadores de deficiência formalmente empregados atualmente no país, 93,58% deles trabalham em empresas obrigadas à reserva legal de cargos, demonstrando a importância da

lei de cotas para o acesso e a manutenção de emprego destes trabalhadores, que ainda sofrem dificuldade de acesso ao mercado de trabalho (Brasil, 2025).

Conforme Mercante (2012, p. 131)

> Quanto à discriminação de pessoas com deficiência física, sensorial ou intelectual, como já referenciado neste estudo, mesmo com regime de cotas mínimas previsto no art. 93, § 1º, da Lei nº 8.213/91, ainda é grande o número de empresas que se mostram resistentes em contratar trabalhadores com essas peculiaridades. Em contrapartida, a Convenção nº 159 da OIT, de 1983, da qual o Brasil é signatário, prevê que cada país membro deve formular, aplicar e periodicamente revisar a política nacional sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas com deficiência.

A Consolidação das Leis do Trabalho também possui dispositivos relacionados à proteção jurídica do trabalhador com deficiência, ao vedar discriminação salarial ou de critérios de admissão, prever prioridade de pessoas com deficiência para vagas de trabalho remoto, vetar que normas coletivas eliminem a proibição de qualquer forma de discriminação, e estabelecer regras especiais ao aprendiz com deficiência.

De acordo com o art. 461 da CLT, "Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade", o que significa a imposição de exclusão de qualquer forma de distinção entre os trabalhadores, ainda que não faça referência ao trabalhador com deficiência (Brasil, 1943).

A edição da Lei nº 13.467/2017 incluiu o art. 611-B na CLT, que dispõe:

> Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:
>
> [...]
>
> XXII – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência (Brasil, 1943).

No mesmo sentido, a edição da Lei nº 14.442/2022 incluiu o art. 75-F na CLT, que prevê que os trabalhadores com deficiência devem ter prioridade para vagas de trabalho remoto:

> Art. 75-F. Os empregadores deverão dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam

> ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto (Brasil, 1943).

A Consolidação das Leis do Trabalho também se refere ao contrato de aprendizagem do portador de deficiência, em que os §§ 3º e 5º do art. 428 da CLT permitem que o contrato de aprendizagem seja estipulado por mais de 2 anos, ou que a idade máxima de 24 anos seja desconsiderada, desde que o aprendiz seja portador de deficiência (Brasil, 1943).

Como se sabe, o contrato de aprendizagem é um contrato de trabalho especial, com prazo máximo de 2 anos, para pessoas entre 14 e 24 anos, inscritas em programa de aprendizagem e de formação técnico-profissional, com anotação da carteira de trabalho e comprovação de matrícula e frequência do aprendiz na escola. No entanto, para o aprendiz com deficiência, a limitação de tempo e de idade é afastada com o objetivo de ampliar a inclusão de jovens com deficiência no mercado de trabalho.

No setor público também é assegurado pela legislação o acesso para as pessoas com deficiência, por meio da reserva de percentual de vagas, direito assegurado pela Constituição Federal de 1988, que assim estabelece:

> Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:
>
> [...]
>
> VIII – a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão (Brasil, 2022).

Tal previsão constitucional foi regulamentada pelo art. 5º, § 2º, da Lei nº 8.112/1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, que estabelece que até 20% das vagas oferecidas nos concursos devem ser reservadas para pessoas com deficiência, desde que compatíveis com o cargo (Brasil, 1990).

Conforme Coutinho (2006, p. 546),

> No serviço público, o ingresso da pessoa portadora de deficiência, nos cargos e empregos públicos, será por meio de concurso, ao qual concorrerá em igualdade de condições com os demais candidatos, estando-lhe, porém, reservado o percentual mínimo de 5% dos cargos e empregos, cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portadora (art. 37, VIII, da CF/88).

No entanto, apesar da legislação existente, percebe-se muitas vezes certa relutância na contratação de pessoas com deficiência, como ressalta Bertolin (2012, p. 866),

> No trabalho, a pessoa com deficiência ainda é vista, na maioria dos casos, como geradora de custos, uma vez que as empresas precisam fazer adaptações (nas instalações e no mobiliário, principalmente) para se tornarem aptas a recebê-las. Quando não é isso, as empresas tendem a evitar a sua contratação por recear que se ausentem ao trabalho, em virtude de tratamentos médicos, ou por temer o afastamento de clientes.

No âmbito internacional, a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho define discriminação da seguinte forma: "Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão" (Brasil, 2019).

Conforme Coutinho (2006, p. 547),

> Conforme definição apresentada no Repertório da OIT, sobre gestões de questões relativas à deficiência no local de trabalho, a pessoa com deficiência é aquela cujas perspectivas de obter um emprego apropriado, reassumi-lo, mantê-lo e nele progredir são substancialmente reduzidas, em virtude de deficiência física, auditiva, visual, mental ou múltipla, devidamente reconhecida, e agravadas pelas dificuldades locais de inclusão no mundo do trabalho.

Assim, a garantia de um trabalho decente e digno para todos os indivíduos é uma preocupação não somente da legislação brasileira, mas também de organismos internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho, agência da Organização das Nações Unidas que tem por objetivo justamente promover o acesso ao trabalho de forma livre, segura, equitativa e digna, pois somente o trabalho decente pode promover a dignidade.

4 O direito à não discriminação do trabalhador com deficiência em busca da efetividade da dignidade da pessoa humana

Como visto, a Constituição Federal de 1988 contém dispositivos normativos que asseguram ao trabalhador a proteção contra qualquer prática discriminatória, tais como o art. 3º, inciso IV, que determina como objetivo fundamental da república a promoção do bem de todos, sem qualquer preconceito ou discriminação, o art. 5º, que expressa o princípio da igualdade, e o art. 7º,

incisos XXX e XXXI, que proíbem a diferença salarial ou mesmo admissional em razão de sexo, idade, cor ou estado civil, e a discriminação do trabalhador com deficiência (Alvarenga, 2014).

Conforme Bertolin (2012, p. 852), "a discriminação, no que diz respeito ao trabalho, consiste em se negar ao trabalhador um tratamento igualitário em relação aos demais, tanto para a aquisição quanto para a manutenção de um emprego", podendo ocorrer antes, durante ou mesmo após a vigência do contrato de trabalho.

A Lei nº 9.029/95 proíbe práticas discriminatórias na relação de trabalho, conforme se verifica em seu art. 1º:

> Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

Ainda que o art. 1º da Lei nº 9.029/95 não explicite como "prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção", atos motivados em decorrência de deficiência do empregado, o Brasil ratificou a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, concernente à discriminação em matéria de emprego e profissão, que, por meio do seu art. 1º, item 1, letra "b", estabelece que:

> 1. Para fins da presente convenção, o termo "discriminação" compreende: a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro Interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

Como visto, a igualdade está ligada à não discriminação, e estas devem ser respeitadas em busca da efetividade do superprincípio imposto pela ordem constitucional da dignidade da pessoa humana. A dignidade da pessoa humana trata-se de conceito amplo, e, segundo Azevedo (2002, p. 12), "tomada em si, a expressão é um conceito jurídico indeterminado; utilizada em norma, espe-

cialmente constitucional, é princípio jurídico". Pode-se dizer que significa a expressão do valor da pessoa humana: a pessoa humana é o bem, e a dignidade, a projeção do seu valor.

Nesse sentido, destaca Piovesan (2003, p. 40-41):

> o valor da dignidade da pessoa humana impõe-se como núcleo básico e informador de todo ordenamento jurídico, como critério e parâmetro de valoração a orientar a interpretação e compreensão do sistema constitucional. [...] A dignidade humana simboliza, deste modo, um verdadeiro superprincípio constitucional, a norma maior a orientar o constitucionalismo contemporâneo, nas esferas local e global, dotando-lhe especial racionalidade, unidade e sentido.

Para Barroso (2014, p. 64), a dignidade humana é princípio jurídico com *status* constitucional, um valor fundamental que "funciona tanto como justificação moral quanto como fundamento jurídico-normativo dos direitos fundamentais". Assim, não se trata propriamente de um direito fundamental, mas de sustentáculo de todos os direitos fundamentais.

Segundo Barroso (2003, p. 335-336),

> Dignidade da pessoa humana expressa um conjunto de valores civilizatórios incorporados ao patrimônio da humanidade. O conteúdo jurídico do princípio vem associado aos direitos fundamentais, envolvendo aspectos dos direitos individuais, políticos e sociais. Seu núcleo material elementar é composto do *mínimo existencial*, locução que identifica o conjunto de bens e utilidades básicas para a subsistência física e indispensável ao desfrute da própria liberdade. Aquém daquele patamar, ainda quando haja sobrevivência, não há dignidade.

Além disso, considerando ser a dignidade da pessoa humana o fundamento da ordem jurídica, e que possui eficácia não apenas vertical, como também horizontal, não há como afastar sua incidência nas relações entre particulares, especialmente naquelas marcadas pela desigualdade, como ocorre nos contratos de trabalho, em que o desequilíbrio econômico e social aumenta a possibilidade de desrespeito à dignidade da pessoa humana (Wanderley, 2009).

Nesse sentido, "a dignidade humana na relação de trabalho certifica-se quando o empregado não é visto como coisa, ou como uma máquina a vender sua força de trabalho, mas um ser a ser dotado de vontade (liberdade)" (Souza; Misailidis, 2012, p. 181), pois "enquanto as coisas têm preço, a pessoa humana tem dignidade, que é intrínseca a ela e constitui um valor absoluto" (Wanderley, 2009, p. 106).

Conforme Gamba (2010, p. 32),

> A dignidade da pessoa humana é o princípio de maior importância axiológica na ordem jurídica contemporânea nacional e internacional, devendo nortear a interpretação e a aplicação das normas, em especial no âmbito do Direito do Trabalho. Somente com a valorização do ser humano, enquanto ser que sobrevive, trabalha e interage com outros e com o respeito de suas diferenças pelo Direito, pela Sociedade e pelo próprio Estado, será possível apreender a dignidade do trabalhador.

O texto constitucional indica que a existência digna está relacionada à valorização do trabalho humano, pois a interpretação conjunta entre os dispositivos constitucionais constantes no art. 1º, inciso III, e no art. 170, *caput*, da Constituição Federal, indica que a dignidade humana somente pode ser alcançada quando o trabalho é adequadamente valorizado (Suzuki, 2012).

É por meio do trabalho digno que o cidadão obtém seu sustento e melhora sua condição de vida, podendo usufruir de melhores condições, realizar seus projetos e ser socialmente reconhecido, sentindo-se inserido na sociedade (Magalhães, 2014). O trabalho representa não somente um meio de sobrevivência ao ser humano, mas também uma das principais formas de interação com o meio social, e um importante modo de realização pessoal.

Conforme Suzuki (2012, p. 1064),

> O empregado, como ser humano, não pode ser considerado mero instrumento da cadeia produtiva, subordinado à vontade livre do empregador, mas sim ser humano que deve ser tratado com dignidade, cujos serviços prestados por ele sirvam também para proporcionar-lhe um meio de sustento e realização pessoal. [...] Ou seja, o livre exercício da atividade econômica é uma garantia assegurada pela Constituição ao empregador, contudo, essa garantia somente subsiste quando não violar o princípio da dignidade do empregado.

Assim, a relação existente entre trabalho e dignidade é indissociável, pois o trabalho faz parte da própria identidade do ser humano, que se sente inserido na sociedade à medida que trabalha, se sente útil e tem a atividade desempenhada reconhecida pelos demais. De modo que "o trabalho com dignidade traduz-se em princípio, fundamento, valor e direito social na ordem jurídica contemporânea, não podendo dissociar o trabalho do respeito à dignidade da pessoa humana do trabalhador" (Gamba, 2010, p. 42).

5 Conclusão

A proteção jurídica da pessoa com deficiência é de extrema importância no combate à discriminação de qualquer natureza e na promoção da igualdade de tratamento e de oportunidades a todos os indivíduos, impostos pelo princípio constitucional da igualdade, estabelecido pelo *caput* do art. 5º e pelo inciso IV do art. 3º da Constituição Federal de 1988.

Evidentemente que a tutela jurídica da pessoa com deficiência é complexa, diante da diversidade de necessidades que apresenta para sua realização, e dos diversos aspectos que devem ser abordados, para que essa proteção seja realmente efetiva. Nesse estudo foi abordado apenas um desses aspectos, o direito ao trabalho, já que o trabalho é importante instrumento de sustento, segurança, liberdade, realização pessoal e inclusão social do indivíduo, demonstrando ser importante ferramenta para promover a dignidade.

No Brasil, além dos dispositivos constitucionais que tratam da busca da igualdade material e da não discriminação, existem diversos dispositivos normativos que tratam da proteção jurídica da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho, tais como o Estatuto da Pessoa com Deficiência, a Lei de Previdência Social, as legislações específicas para trabalhadores públicos e privados, e os princípios impostos pelas Convenções da Organização Internacional do Trabalho.

Nesse sentido, é inegável a importância da lei de cotas, mas a inclusão da pessoa com deficiência deve ultrapassar o mínimo imposto pela legislação, para que haja efetiva contribuição na construção de uma sociedade livre, justa e solidária, e não somente o cumprimento mínimo das exigências legais impostas.

Nesses 10 anos do Estatuto da Pessoa com Deficiência houve avanços na proteção jurídica da pessoa com deficiência, mas ainda existem desafios a serem enfrentados, que demandam a participação de toda a sociedade, de forma a assegurar a participação da pessoa com deficiência na sociedade de forma plena e efetiva, em igualdade de condições com as demais pessoas – não somente em atendimento formal às normas estabelecidas, mas para a efetiva inclusão dessa parcela da população.

Combater a discriminação no trabalho é tornar efetivo o princípio constitucional da igualdade e colaborar na busca pelo trabalho decente, que pressupõe o trabalho digno, em igualdade de oportunidades, e que garanta a dignidade da pessoa humana do trabalhador.

Assim, resta evidente que as normas protetivas da pessoa com deficiência – como o Estatuto da Pessoa com Deficiência, que completa 10 anos de sua edição – são muito importantes na proteção contra a discriminação em razão

da deficiência, contribuindo para sua participação na sociedade em igualdade de condições com os demais, como determina o texto constitucional.

No âmbito do trabalho, as normas estabelecidas para o combate à discriminação do trabalhador em razão da deficiência são importante instrumento na busca da garantia de igualdade de condições da pessoa com deficiência, possibilitando o efetivo alcance de sua dignidade, conforme determina o princípio constitucional da pessoa humana, que deve prevalecer em toda e qualquer situação.

Referências

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Os direitos do trabalhador portador do HIV. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 3, n. 27, p. 9-23, jan./fev. 2014. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/86618/2014_rev_trt09_v03_n027.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 03 out. 2025.

AZEVEDO, Antonio Junqueira de. Caracterização jurídica da dignidade da pessoa humana. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, n. 797, p. 11-26, mar. 2002.

BARROSO, Luís Roberto. *A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo*: a construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial. Belo Horizonte: Fórum, 2014.

BARROSO, Luís Roberto. *Interpretação e aplicação da Constituição*: fundamentos de uma dogmática constitucional transformadora. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. A discriminação às pessoas com deficiência nas relações de trabalho. *In*: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves (org.). *Doutrinas essenciais*: direito do trabalho e direito da seguridade social – contrato de trabalho. Revista dos Tribunais: São Paulo, 2012.

BRASIL. *Constituição Federal*: atualizada até a EC nº 114/2021. 14. ed. Santana do Parnaíba: Manole, 2022.

BRASIL. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*. Brasília, 21 dez. 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 30 set. 2025.

BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. *Diário Oficial da União*. Brasília, 26 ago. 2009. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 23 set. 2025.

BRASIL. Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho – OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. *Diário Oficial da União*. Brasília, 6 nov. 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#anexo28. Acesso em: 30 set. 2025.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*. Brasília, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 2 out. 2025.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. *Diário Oficial da União*. Brasília, 19 abr. 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112compilado.htm. Acesso em: 24 set. 2025.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial da União*. Brasília, 25 jul. 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 21 set. 2025.

BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Seção 1, 17 abr. 1995, p. 5361.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). *Diário Oficial da União*, 7 jul. 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 21 set. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Brasil registra mais de 63 mil contratações de pessoas com deficiência em 2025*. Brasília, 22 set. 2025. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/setembro/brasil-registra-mais-de-63-mil-contratacoes-de-pessoas-com-deficiencia-em-2025. Acesso em: 22 set. 2025.

COUTINHO, Maria Luiza Pinheiro. Discriminação no trabalho: mecanismos de combate à discriminação e promoção de igualdade de oportunidades. *In*: FARRANHA, Ana Claudia; EGG, Rafaela (org.). *Igualdade racial*: principais resultados [Projeto Desenvolvimento de uma Política Nacional para Eliminar a Discriminação no Emprego e na Ocupação e Promover a Igualdade Racial no Brasil]. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226860.pdf. Acesso em: 30 set. 2025.

GAMBA, Juliane Caravieri Martins. Dignidade do trabalhador e políticas públicas: perspectivas no âmbito do Estado ético. *In*: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de (org.). *Direitos humanos e direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2010.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua*: 2022 [Informativo]. Rio de Janeiro: IBGE, 2023a. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102013_informativo.pdf. Acesso em: 29 set. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua*: 2022 [Notas técnicas]. Rio de Janeiro: IBGE, 2023b. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102014_notas_tecnicas.pdf. Acesso em: 29 set. 2025.

MAGALHÃES, Aline Carbeiro; LEITE, Cybele Rennó. O desconhecimento do empregador e a presunção de dispensa discriminatória do obreiro portador do vírus HIV. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 3, n. 27, p. 61-74, jan./fev. 2014. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/86618/2014_rev_trt09_v03_n027.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 03 out. 2025.

MARTINS, Sergio Pinto. *Assédio moral no emprego*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MERCANTE, Carolina Vieira. *A responsabilidade social empresarial como meio propulsor da efetivação de direitos trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2012.

PIOVESAN, Flávia C. Direitos humanos e o princípio da dignidade humana. *Revista do Advogado*, São Paulo, v. 23, n. 70, p. 34-42, jul. 2003.

ROMITA, Arion Sayão. O princípio de igualdade e a reestruturação produtiva. *In*: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves (org.). *Doutrinas essenciais*: direito do trabalho e direito da seguridade social – contrato de trabalho. Revista dos Tribunais: São Paulo, 2012.

SOUZA, Patrícia Borba de; MISAILIDIS, Mirta Gladys Lerena. A efetividade dos direitos coletivos fundamentais para a categoria do trabalhador doméstico. *In*: KIM, Richard Pae; BARROS, Sérgio Resende de; KOSAKA, Fausto Kozo Matsumoto (coord.). *Direitos fundamentais coletivos e difusos*: questões sobre fundamentalidade. São Paulo: Verbatim, 2012.

SUZUKI, Fábio Hiroshi. Proteção contra dispensa imotivada no direito do trabalho brasileiro: uma análise da proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa. *In*: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves (org.). *Doutrinas essenciais*: direito do trabalho e direito da seguridade social – contrato de trabalho. Revista dos Tribunais: São Paulo, 2012.

WANDERLEY, Maria do Perpétuo Socorro. A dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 75, n. 3, p. 106-115, jul./set. 2009.

Como citar este texto:
GOMES, Daniela Vasconcellos; GEWEHR, Mathias Felipe. O direito da pessoa com deficiência à não discriminação no trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 92, n. 3, p. 167-182, jul./set. 2026.