

O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO COMO SUPERAÇÃO DE PRECONCEITO: A ACESSIBILIDADE DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA MENTAL AO MERCADO DE TRABALHO

THE FUNDAMENTAL RIGHT TO WORK AS OVERCOMING PREJUDICE: THE ACCESS OF PEOPLE WITH MENTAL DISABILITIES TO THE LABOR MARKET

Solainy Beltrão dos Santos¹

Adriano Marcos Soriano Lopes²

Paulo Campanha Santana³

RESUMO: O objetivo do presente estudo é examinar como o direito ao trabalho pode conter a discriminação na contratação de pessoas com deficiência mental e quais medidas podem ser adotadas pelas empresas visando à inserção das Pessoas com Deficiência (PcD) no mercado de trabalho. A partir do método hipotético-dedutivo, apresenta-se a evolução conceitual de deficiência mental e as concepções jurídicas sobre capacidade para, na sequência, tratar da inserção das PcD no mercado de trabalho. Conclui-se que a adoção de medidas inclusivas pelas empresas como adequação do ambiente e função laborais, sensibilização, tratamento interpessoal, bem como com a utilização de tecnologias assistivas são eficazes na atenuação dos preconceitos no que se refere à contratação de pessoas com deficiência mental.

PALAVRAS-CHAVE: Pessoas com Deficiência. Deficiência Mental. Discriminação. Direito ao Trabalho.

ABSTRACT: *The aim of this study is to examine how the right to work can contain discrimination in the hiring of people with mental disabilities and what measures can be adopted by companies aiming at the insertion of people with disabilities in the labor market. Based on the hypothetic-deductive method, it presents the conceptual evolution of mental disability and the legal concepts regarding ability; then it deals with the insertion of people with disabilities in the labor market. It concludes that the adoption of inclusive measures by companies – such as adaptation of the work environment and position, awareness-raising, interpersonal treatment, as well as the use of assistive technologies – is effective in mitigating prejudices regarding the hiring of people with mental disabilities.*

KEYWORDS: *People with Disabilities. Mental Disability. Discrimination. Right to Work.*

-
- 1 *Mestranda em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas pela UDF – Centro Universitário do Distrito Federal; juíza do trabalho substituta no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Lattes: 4268190692427657. Orcid: <https://orcid.org/0009-0009-5357-3279>. E-mail: solainyb@yahoo.com.br.*
 - 2 *Mestrando em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas pela UDF – Centro Universitário do Distrito Federal; juiz do trabalho substituto no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Lattes: 7494297144966024. Orcid: <https://orcid.org/0009-0009-5357-3279>. E-mail: lopessoriano@yahoo.com.br.*
 - 3 *Pós-doutorando na Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP); doutor em Direito pelo Centro Universitário de Brasília, UniCEUB; advogado. Lattes: 2078012822920263. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3959-8770>. E-mail: pcampanhap@gmail.com.*

SUMÁRIO: 1 – Introdução; 2 – A evolução histórico-conceitual de deficiência mental; 3 – A revolução normativa na teoria das capacidades; 4 – A inserção no mercado de trabalho de trabalhadores com deficiência mental; 5 – Conclusão; 6 – Referências bibliográficas.

1 – Introdução

No poema *Igual-desigual* Carlos Drummond de Andrade, em sublimes versos, entou que “ninguém é igual a ninguém. Todo o ser humano é um estranho ímpar”. A diversidade da espécie humana não é um demérito, ao contrário, possibilita que pessoas diferentes, com suas peculiaridades, possam conviver em sociedade e dar suas contribuições como protagonistas sociais que são.

As pessoas com deficiência sofrem muitos preconceitos no meio social, o que reflete em diversas searas, como na acessibilidade ao mercado de trabalho. Taxados de incapazes por muito tempo, a eles relegou-se apenas políticas assistencialistas, o que dificulta a desmistificação do ideário que a deficiência é um empecilho à contratação.

O presente trabalho busca examinar como o respeito ao direito fundamental autônomo ao trabalho é medida eficaz para superar a barreira do preconceito que se fixou na sociedade, que impede a entrada de pessoas com deficiência mental no mercado de trabalho. Destaca-se a grande relevância do presente estudo no momento atual, porquanto sem oportunidade de trabalho digno não há como superar o preconceito, fruto da estigmatização das pessoas com deficiência mental.

A partir do método hipotético-dedutivo, a primeira parte deste estudo pervagará a evolução do conceito de deficiência mental no mundo e no Brasil. Em seguida, aborda-se a diferenciação entre doença mental e deficiência mental para enquadrar algumas doenças mentais mais severas como deficiência.

Na sequência, discute-se o tratamento da revolução da teoria das incapacidades, desde o Código Civil de 1916 até a edição do Estatuto das Pessoas com Deficiência em 2015. Pontua-se a transmutação da previsão legal da concepção da capacidade da pessoa com deficiência no ordenamento jurídico.

Por fim, disserta-se como o respeito ao direito fundamental ao trabalho dignifica o trabalhador com deficiência mental, apontando-se medidas de acessibilidade que podem ser adotadas pelas empresas. O mote é assegurar que as pessoas com deficiências mentais possam, também, a partir da sua força de trabalho, prover seu próprio sustento e de sua família, bem como contribuir para o progresso social.

2 – A evolução histórico-conceitual de deficiência mental

Em a *Epopéia Ignorada* Otto Marques da Silva relatou que, segundo os médicos do Antigo Egito, as doenças graves e as deficiências físicas ou os problemas mentais graves eram provocados por maus espíritos, por demônios ou por pecados de vidas anteriores que deviam ser pagos (DA SILVA, 1987, p. 34). O autor também mencionou que “para os antigos hebreus tanto a doença crônica quanto a deficiência física ou mental, e mesmo qualquer deformação por menor que fosse, indicava um certo grau de impureza ou de pecado” (DA SILVA, 1987, p. 46).

Relatando as experiências do povo Inca quanto à temática, sobretudo autor enarrou que diversos estudos sobre a cultura desse povo concluíram que eles desenvolveram padrões diferenciados de medicina e de cirurgia com a utilização de práticas de trepanação ainda em vida (DA SILVA, 1987, p. 27-28). Isso porque se acreditava que, em uma determinada localização na cabeça do indivíduo, estavam os maus espíritos que poderiam ser retirados com a perfuração do osso do crânio.

Do Cristianismo também se extrai o ideário de eugenia, na medida em que “ser a imagem de Deus” trazia o sentido, inclusive, de ser mais perfeito física e intelectualmente. Já na Idade Média, vinculava-se o fato de possuir uma deficiência como resultado de castigos divinos, ressaltando-se que havia defensores da ideia de que, se o corpo era deformado, a mente também o era.

Somente no século XIX a sociedade passou a esforçar-se para ver a deficiência afastando-a do sobrenatural. Ademais, os conflitos bélicos possibilitaram a crescente aparição de pessoas com deficiências físicas, tanto que, no Brasil, foi criado o “Asilo dos Inválidos da Pátria”, em 1868, local destinado aos soldados na velhice ou aos mutilados de guerra.

O século XX, igualmente marcado por guerras, permitiu o surgimento de mais aparentes deficiências, passando a se falar, inclusive, sobre os efeitos mentais causados por esses conflitos. No Brasil, a título de elucidção, criou-se o Hospital das Clínicas de São Paulo, considerado, para a época, um grande avanço nos estudos e pesquisas sobre reabilitação das pessoas com deficiência.

Nesse contexto, a deficiência, por muito tempo, foi vista como uma vulnerabilidade do indivíduo, em que as pessoas com deficiências físicas ou mentais deveriam ser tratadas em hospitais, onde poderiam ficar internadas por toda vida e alijadas da sociedade. Isso tudo porque a medicina não era tão desenvolvida como nos dias atuais e a falta de diagnósticos tolheu o direito de muitos que não recebiam tratamento adequado.

Por outro lado, também no século XX, os avanços na área da psicologia e da medicina, especialmente na genética, alavancaram os estudos sobre o con-

ceito de deficiência pelo mundo, com a consequente necessidade da integração das pessoas com deficiência à sociedade. Todavia, referida agregação, passados mais de 20 anos do início do século XXI, ainda carece de políticas públicas, tornando-se imprescindível a diuturna luta contra o capacitismo no Brasil.

No que tange aos dados oficiais de pessoas com deficiência, a primeira contagem da população brasileira, que foi realizada em 1872, trouxe dados apenas sobre deficiências motoras da população denominadas de deficiências físicas (BRASIL, 2023). Somente no censo de 1920 o relatório passou a conter dados sobre as pessoas com deficiências mentais, categorizados em idiotismo, alienação mental e cretinismo (BRASIL, 2023).

No relatório do censo do ano 2000, o Instituto Brasileiro de Geografia Estatística (IBGE) apresentou dados sobre níveis de incapacidade ou deficiência física ou mental da população brasileira, mas apenas na cartilha divulgada do censo do ano de 2010 apresentaram-se números concretos. Constatou-se que das 45.606.048 pessoas com deficiência, 8,3% da população apresentava um tipo de deficiência severa e que 1,4% possuía deficiência intelectual ou mental (BRASIL, 2012).

Ademais, em 2019, 17,2 milhões de pessoas possuíam alguma deficiência, o que representa 8,4% da população, sendo 7,8 milhões com deficiência física em membros inferiores e 5,4 milhões com deficiência física em membros superiores; 7 milhões com deficiência visual; 5,3 milhões com mais de uma deficiência; 2,3 milhões com deficiência auditiva e 2,5 milhões com deficiência mental (BRASIL, 2022).

Nessa linha, mister diferenciar os conceitos de doença mental (ou transtorno mental) e deficiência mental (ou deficiência intelectual). Delineando a contraposição, a Lei nº 10.216/01 dispõe sobre a proteção e os direitos das pessoas com transtornos mentais e redireciona o modelo assistencial em saúde mental, estabelecendo regras para o tratamento dessas pessoas. A norma, portanto, tutelou o transtorno ou distúrbio mental como uma doença e, por isso, este é analisado sob o prisma da saúde.

Eliane Aparecida Silva (2010), em artigo sobre a temática, versou que “o termo ‘doença mental’ ou transtorno mental engloba um amplo espectro de condições que afetam a mente”. Complementa, ainda, dizendo que a deficiência intelectual está relacionada a certas limitações do funcionamento mental do indivíduo e ao desempenho de tarefas como comunicação, cuidado pessoal e de relacionamento social (SILVA, 2010).

Susodita autora também adverte que “a deficiência intelectual não é uma doença, pois não pode ser contraída a partir do contágio com outras pessoas, nem o convívio com um deficiente mental” (SILVA, 2010). Assevera, ademais, que no caso de doença mental ou distúrbio mental, uma vez diagnosticado, a

pessoa necessita de atendimento especializado voltado às suas necessidades (SILVA, 2010).

Na mesma linha assinalada, a *American Association on Intellectual and Developmental Disabilities* (AAIDD), uma organização americana sem fins lucrativos com foco na deficiência intelectual, define a deficiência mental como “a condition characterized by significant limitations in both intellectual functioning and adaptive behavior that originates before the age of 22” (AAIDD, 2023)⁴.

O indivíduo com deficiência mental, portanto, é uma pessoa que apresenta certas limitações no seu funcionamento mental e no desempenho de certas tarefas, necessitando, dessa forma, de assistência de psicólogos, fonoaudiólogos e terapeutas ocupacionais. Por outro lado, o doente mental é uma pessoa acometida de uma enfermidade (tais como a ansiedade, a depressão, o uso de drogas e álcool, psicoses, neuroses, etc.) que necessita, dessarte, de um tratamento de saúde adequado.

No âmbito legal, o art. 3º do Decreto nº 3.298/99 preceitua que deficiência é toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade (inciso I) e, sendo permanente, ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação (inciso II).

O mesmo normativo, em seu art. 4º, IV, traduz a deficiência mental como funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização dos recursos da comunidade, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho.

Referido conceito vai ao encontro do que é sedimentado pela Classificação Internacional das Doenças da Organização Mundial de Saúde como retardo mental (CID-10 F70/F79). Todavia, com a promulgação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, o conceito de deficiência mental passou a ser ampliado para abarcar algumas doenças mentais, tais como as classificadas pela CID F20 (esquizofrenia, por exemplo), em razão das limitações que provocam.

Quanto ao conceito de psicoses, a Organização Mundial da Saúde (OMS) afirma que são caracterizadas “por distorções no pensamento, percepção, emoções, linguagem (...), que o transtorno pode tornar difícil para as pessoas afetadas trabalhar ou estudar normalmente”. A esquizofrenia, por exemplo, é

4 Tradução livre: “uma condição caracterizada por limitações significativas tanto no funcionamento intelectual quanto no comportamento adaptativo que se origina antes dos 22 anos de idade”.

uma psicose grave que afeta cerca de 23 milhões de pessoas em todo o mundo (OMS, 2023).

Nesse contexto, os transtornos mentais mais severos, como a esquizofrenia, quando o quadro mental é estável, podem ser equiparados a deficiências mentais. Isso se justifica pelo fato de que a deficiência não é mais tratada como um atributo do indivíduo e porque as pessoas que padecem de psicoses como a esquizofrenia sofrem com a estigmatização e preconceito em relação à sua condição.

Sob essa lente ampliadora do conceito de deficiência mental, defende-se que doenças mentais estigmatizadoras do indivíduo podem se enquadrar como deficiência mental, nos termos da legislação em vigor. Por isso, a pessoa com doença mental passa a ser tutelada como deficiente mental, tornando-se beneficiária, por exemplo, do direito às cotas de PcD, nos termos da Lei nº 8.213/91.

Em arremate, destaca-se que tramita na Câmara dos Deputados o PL nº 4.918/2019 que visa a estabelecer direitos e garantias às pessoas com transtornos mentais e inclui, expressamente, esse segmento no rol das pessoas com deficiência. A proposta, ainda, define a pessoa com deficiência como a que tem impedimento de longo prazo de natureza mental ou intelectual, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode ter obstruída sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas⁵.

3 – A revolução normativa na teoria das capacidades

O Código Civil de 1916 (Lei nº 3.071/1916) previa em seu art. 5º, I, que eram absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil “os loucos de todo o gênero”. O jurista Clóvis Beviláqua enfatizava, inclusive, que para o Direito não era necessária uma definição rigorosa de alienação mental e a definia como:

“aqueles que, por organização cerebral incompleta, ou moléstia localizada no encéfalo, lesão somática ou vício de organização, não gozam de equilíbrio e clareza e razão suficientes para se conduzirem socialmente nas várias relações da vida.” (BEVILÁQUA, 1980, p. 80)

O Digesto Civil de 2002, em sua redação original, por sua vez, usou uma expressão mais genérica para identificar, no art. 3º, II, como absolutamente incapazes “os que, por enfermidade ou deficiência mental, não tiverem o necessário discernimento para a prática dos atos da vida civil”. No art. 4º, II e III, definiu como relativamente incapazes “os que, por deficiência mental,

5 Até o fechamento deste artigo o Projeto de Lei teve como última ação legislativa um despacho em 24.03.2023 com o seguinte andamento: aguardando Designação de Relator na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC).

tenham o discernimento reduzido e os excepcionais, sem desenvolvimento mental completo”.

Dando uma guinada nessa concepção quanto à capacidade do indivíduo, em 2015 foi publicada a Lei nº 13.146/2015, que instituiu o Estatuto da Pessoa com Deficiência (também chamado de Lei Brasileira de Inclusão – LBI). Essa norma veio consolidar ideias outrora constantes na Convenção de Nova York (incorporada pelo Brasil por meio do Decreto nº 6.949/09, que promulgou a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo).

Referida convenção foi o primeiro tratado internacional sobre direitos humanos recepcionado no sistema nativo com eficácia de emenda constitucional (*ex vi* do art. 5º, § 3º, da CF). Vale ressaltar, ainda, que o Tratado de Marraqueche⁶, bem como a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância⁷ completam o rol de normas internacionais que compõem o bloco de constitucionalidade.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência representa um dos mais significativos avanços legislativos para os direitos das pessoas com deficiência no Brasil. A norma contribui na luta por uma sociedade em que se possa usufruir dos direitos fundamentais, além de possibilitar a concretização do princípio da igualdade substancial.

Reverberando a importância do Estatuto em comento, Pablo Stolze e Rodolfo Pamplona Filho afirmam que a norma pretendeu fazer com que a pessoa com deficiência deixasse de ser “rotulada” como incapaz, para ser considerada dotada de plena capacidade legal (STOLZE; PAMPLONA FILHO, 2020, p. 106-107). Outrossim, não olvidaram a necessidade de, em algumas situações, adotar institutos assistenciais específicos, como a tomada de decisão apoiada e a curatela, para a prática de atos na vida civil (STOLZE; PAMPLONA FILHO, 2020, p. 106-107).

A norma internacional influenciadora do diploma pátrio consagrou, como alguns dos seus princípios, a igualdade plena das pessoas com deficiência e a sua inclusão com autonomia (art. 3º). Recomendou, ainda, a revogação de todos os diplomas legais que tratam as pessoas com deficiência de forma discriminatória (art. 4º, I, b).

A partir das concepções da norma alienígena até a forma de tratamento dos deficientes foi alterada, transmutando a expressão “pessoa portadora de deficiência” (usada na Constituição Federal em vários dispositivos) para se adotar oficialmente a expressão “pessoa com deficiência”. Fez-se uma adequação

6 Aprovado pelo Decreto Legislativo nº 261/2015 e incorporado ao ordenamento pátrio pelo Decreto nº 9.522/2018.

7 Aprovada pelo Decreto Legislativo nº 1/2021 e incorporada ao ordenamento pátrio pelo Decreto nº 10.932/2022.

no sentido de que a deficiência é o produto do diálogo da pessoa com o meio e não uma barreira individual a ser enfrentada.

O art. 114 do Estatuto da Pessoa com Deficiência também modificou os dispositivos do Código Civil em vigor, revogando todos os incisos do art. 3º e alterando os incisos II e III do art. 4º. Com isso, enjeitou-se a hipótese de existirem maiores absolutamente incapazes, de modo a assegurar a plena inclusão da pessoa com deficiência, o que vai ao encontro do valor supremo do Estado Democrático de Direito: o fundamento da dignidade humana.

Ademais, para a LBI pessoa com deficiência é aquela que tem impedimento, de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial (art. 2º). Observa-se que a norma jurídica, portanto, diferenciou impedimento mental de intelectual, o que permite uma compreensão mais elasticada do que pode ser entendido como deficiência mental.

A alteração legislativa enarrada metamorfoseou o entendimento de que a pessoa com deficiência merecia uma proteção como pessoa vulnerável, para passar a tutelá-la como pessoa merecedora da dignidade e para empoderá-la como agente de transformação. Houve, portanto, uma verdadeira revolução nas ideias de incapacidade, ocasião em que as pessoas com deficiência passaram a ser consideradas, em regra, plenamente capazes para os atos da vida civil.

Sob esse prisma, o art. 84 do Estatuto de 2015 estabeleceu que a pessoa com deficiência tem assegurado o direito ao exercício de sua capacidade legal em igualdade de condições com as demais pessoas. Isso significa que nem a curatela poderá impedir a pessoa com deficiência de exercer direitos relativos, por exemplo, ao trabalho, pois o *caput* do art. 85 é explícito ao mencionar que a curatela afetará tão somente os atos relacionados aos direitos de natureza patrimonial e negocial.

Pode-se dizer que o Estatuto progressista permite limitações para atos patrimoniais e negociais da pessoa com deficiência. Todavia, isso não a impede de praticar atos existenciais que intencionem o fomento à sua dignidade, como o ato de firmar um contrato de trabalho, já que a necessidade de curatela não o alcança, conforme previsão do § 1º do art. 85 do diploma encimado.

Para mais, o art. 8º da LBI deixa certo ser dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação de diversos direitos, dentre eles, direitos sociais como a saúde, a maternidade, a alimentação, a habitação, a educação, o trabalho e a previdência social. O Estatuto da PcD, portanto, garante e promove os direitos fundamentais dos destinatários, o que possibilita, ao fim e ao cabo, a sua efetiva inclusão social.

Nesse contexto, o Estatuto garante o direito à igualdade de oportunidades vedando qualquer espécie de discriminação que prejudique ou anule o reconhe-

cimento ou o exercício das PcD. Assim, à pessoa com deficiência é garantido o direito ao trabalho em igualdade de oportunidades, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, devendo ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia adequados e a adaptação razoável do ambiente de trabalho.

4 – A inserção no mercado de trabalho de trabalhadores com deficiência mental

Considerado um dos fundadores da sociologia, o jurista e economista alemão Max Weber (1864-1920) prelecionou que “o trabalho dignifica o homem”. Para Weber, o trabalho era, portanto, uma das atividades mais nobres e dignas para a sociedade a ponto de conferir dignidade ao indivíduo (WEBER, 2004).

A importância de ter um trabalho é irrefragável no ordenamento jurídico, tanto que o trabalho é considerado um direito fundamental (art. 6º, *caput*, da CF) e seu valor social é um fundamento da República (art. 1º, IV, da CF). Em razão disso, o Direito do Trabalho é um valioso instrumento para a superação de desigualdades sociais e para a inclusão do homem na sociedade capitalista, garantindo-lhe os meios necessários para a asserção enquanto merecedor de respeito, por ser peça basilar da vida em sociedade.

O direito fundamental ao trabalho, portanto, é um mecanismo jurídico vocacionado a concretizar a dignidade humana em sua perspectiva plena, pois somente mediante o trabalho em condições dignas, isto é, com respeito ao ser humano como fim em si mesmo, será atingida a perspectiva do homem como ser social.

Assegura o art. 7º, XXXI, da CF, a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência. Para mais, o art. 23, II, da CF, dispõe ser competência, de todos os entes da Federação, a proteção e garantia das pessoas com deficiência; competindo, ainda, legislar, concorrentemente, sobre proteção e integração social das pessoas com deficiência (cf. art. 24, XIV, da CF).

O art. 203, IV, da CF, ainda, prevê que a assistência social será prestada a quem dela necessitar e tem por objetivos a habilitação e reabilitação das pessoas com deficiência. Ademais, visa à promoção de sua integração à vida comunitária e à garantia de um salário-mínimo de benefício mensal às PcD que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família.

O art. 227, II, do mesmo diploma, giza que é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar a criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas com deficiência física, sensorial ou mental. Além

disso, cabem a esses entes a integração social do adolescente e do jovem com deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos e de discriminação.

No âmbito internacional, um dos primeiros instrumentos sobre a tutela do trabalho das pessoas com deficiência foi adotado em 1944 pela OIT (Recomendação nº 71). Mais tarde, o direito ao trabalho para todos, incluindo para as pessoas com deficiência, foi reafirmado no artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos do Homem. Segue-se, em 1955, com a adoção pela OIT da Recomendação nº 99 e, em 1975, a Assembleia Geral das Nações Unidas adotou a Declaração sobre os direitos das pessoas com deficiência.

Destaca-se, também, a Convenção nº 159 da OIT, que é acompanhada pela Recomendação nº 168, que sobreleva três conceitos importantes de inclusão das PcD no mercado de trabalho: a inclusão (*mainstream*); a garantia de acesso aos serviços regulares de emprego e envolvimento comunitário; e o incentivo à participação de organizações de empregadores e de trabalhadores.

Nessa linha de raciocínio, é indubitável que o Estado tem a responsabilidade de cuidar de demandas sociais visando a combater a exclusão que insiste em pairar sobre determinados grupos, dentre eles, o das pessoas com deficiência.

As novas compreensões sobre as PcD, como sujeitos de direitos, ordinariamente capazes para prática de atos da vida civil, exigem que o Estado e a sociedade adotem políticas em prol delas. Como parte da sociedade, devem ser incluídas as empresas, por força do mandamento da função social (art. 170, II, da CF), que devem, como agentes sociais, adotar medidas visando ao respeito e à diversidade do seu grupo de trabalhadores.

Entrementes, em 21.09.2022, o IBGE apresentou o relatório de estudo Pessoas com Deficiência e as Desigualdades Sociais no Brasil referente a dados de 2019, ocasião em que foi constatado que as pessoas com deficiências ainda enfrentam grandes barreiras no acesso ao mercado de trabalho no Brasil. Referido relatório revelou que a taxa de participação das pessoas com deficiência no mercado laboral era de 28,3%, *i.e.*, a cada dez pessoas com deficiência que buscavam um emprego, sete estavam fora do mercado.

Quanto à questão salarial, o relatório em comento apontou a disparidade existente entre as pessoas com deficiência e os demais indivíduos. Enquanto as pessoas com deficiência recebiam salário mensal médio de R\$ 1.639,00, o rendimento médio mensal das pessoas sem deficiência era de R\$ 2.619,00, ou seja, quase dois terços a mais que o das pessoas com deficiência (BRASIL, 2022).

Dentre as políticas públicas destinadas às PcD, com relação a seu acesso ao direito fundamental ao trabalho, pode-se destacar a chamada política de cotas

descrita no art. 93 da Lei nº 8.213/91. Tal medida constitui ação afirmativa ao dispor sobre a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, tendo o intuito de inseri-las nas empresas, reservando-se uma percentagem das vagas (de 2% a 5%), conforme seu quadro de funcionários.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência, ainda, alterou o § 1º do art. 93 da Lei de Benefícios, esclarecendo que a empresa que se enquadre nos ditames do art. 93, *caput*, deverá contratar outro trabalhador nas mesmas condições (deficiente ou reabilitado) para que a dispensa do anterior seja considerada válida.

Nesse tablado, inexistente exceção no sentido de que determinadas funções estariam excluídas da base de cálculo do percentual contido no *caput* do art. 93 da Lei nº 8.213/91. Seja em virtude de complexidade ou de qualquer outro critério, limitações de exercício de funções feitas arbitrariamente pelas empresas não encontram respaldo legal⁸.

Em que pese a previsão legal de mais de 30 anos, ainda existem grandes entraves para alocação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Além disso, o termo deficiência, na Lei de Benefícios, é abrangente e não permite uma análise sobre o grau da deficiência nem sob seu tipo (física, visual, auditiva, mental, intelectual, psicossocial ou múltipla).

Isso acaba permitindo que muitas empresas optem por tão somente preencher a cota legal, contratando alguém “menos deficiente”. Em monografia sobre o tema, Lívia Couto Guedes (2007, p. 68) revela a carência de sensibilidade quanto ao modo de agir com as pessoas com deficiência, ao afirmar que as empresas possuem a crença de que cabe ao profissional com deficiência estar adequado ao posto de trabalho que se deseja.

As empresas, principalmente as de grande porte, não observam as particularidades das pessoas com deficiência, pois estão mais preocupadas com a realização do trabalho, independentemente de quem o faça. Olvidam que todo trabalhador é um indivíduo com suas peculiaridades e sequer atentam aos problemas de acessibilidade de muitos, o que acaba por relegar as pessoas com deficiência mental a posições, muitas vezes, aquém de suas potencialidades.

Na concorrência a uma vaga de emprego se houver uma pessoa sem um dos dedos da mão (com deficiência física, portanto) e uma pessoa que sofre de esquizofrenia, ainda que estável (com deficiência mental, no entendimento aqui exposto), a empresa tende a optar pela contratação do primeiro. Tanto isso é verdade que a maioria dos casos que chega aos Tribunais locais e ao próprio

8 Recentemente a 1ª Turma do TST decidiu que o art. 93 da Lei nº 8.213/91 apenas estabelece percentuais mínimos de pessoas com deficiência que devem ser contratadas em empresas com 100 ou mais empregados, não existindo no dispositivo qualquer exceção no sentido de que determinadas funções estariam excluídas da base de cálculo do percentual, de modo que a limitação postulada pela empresa autora não possui amparo legal, como se pode notar no julgamento do Ag-AIRR-100423-54.2018.5.01.0043 (1ª Turma, Rel. Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 31.03.2023).

TST tangenciam o desrespeito à lei de cotas de PcD e são alusivos a empregados com deficiência física e não mental⁹.

Outra barreira atitudinal que impede e prejudica a participação social da pessoa com deficiência mental, em igualdade de condições e oportunidades, no mercado de trabalho reside na ausência de perspectiva quanto a promoções na carreira. As empresas não possuem critérios para incentivar os empregados deficientes a ascenderem, pois a realidade fática revela que a maioria ocupa cargos menos relevantes na estrutura dos empreendimentos.

Isso também é resultado da baixa qualificação das pessoas com deficiência mental, porquanto outra barreira de acessibilidade reside no campo da instrução no Brasil, que não promove a inclusão dessas pessoas de modo devido no sistema educacional, o que acaba por impedir o exercício pleno do direito fundamental ao trabalho.

No caso das pessoas com deficiência mental, a gravidade do transtorno mental também reflete na exclusão dessas do mercado de trabalho. Alguns, de fato, por serem relativamente incapazes, na forma do art. 4º, III, do CC, precisam ser assistidos, principalmente os mais carentes, por isso é necessário que a sociedade lhe confira um maior cuidado.

O relatório do IBGE, divulgado em 21.09.2022, apontou que apenas 34,3% das pessoas com deficiência em atividade possuíam Carteira de Trabalho e Previdência Social assinada, enquanto que 50,9% estavam na informalidade, ou seja, sem direitos trabalhistas e previdenciários reconhecidos (BRASIL, 2022).

Nessa ordem de ideias, inexistente razão jurídica ou moral que justifique, hodiernamente, qualquer tratamento diferenciado entre seres humanos. Independentemente do gênero, da idade, da cor, da raça, da orientação sexual, da religião, da nacionalidade ou da deficiência, todos têm igual dignidade a despeito do seu *status* na sociedade ou dos atos, mesmo que hediondos, que possa praticar ao longo de sua existência.

O princípio da isonomia é norma característica do Estado Democrático de Direito. Em razão disso, deve-se buscar não somente a aparente igualdade formal entre as pessoas, outrora consagrada no liberalismo clássico, mas, em aditamento, a igualdade material (de oportunidades) perseguida pelo Estado humanista e social.

Nessa quadra, a acessibilidade também é uma medida que tem por finalidade assegurar o respeito ao direito à igualdade substancial. Isso quer significar dizer que a acessibilidade é um fator imprescindível para a efetivação do

9 Vide, por exemplo, os seguintes julgados no âmbito no Tribunal Superior do Trabalho: RR-1000633-56.2015.5.02.0464, RR-2249-26.2015.5.11.0014, ARR-596-11.2013.5.09.0015, RR-26700-96.2011.5.17.0141, Ag-AIRR-100423-54.2018.5.01.0043, Ag-AIRR-820-38.2019.5.05.0018, ROT-24426-53.2021.5.24.0000 e RO-101266-51.2018.5.01.0000.

direito fundamental ao trabalho ao permitir que a PcD se capacite nas mesmas condições que os demais.

Para assegurar o direito ao trabalho de pessoas com deficiência mental, portanto, é indispensável que a empresa promova acessibilidade, pois esta noção é indissociável da garantia da diversidade. Sugere-se que as empresas, de forma proativa, adotem medidas de adequação e sensibilização desde a entrevista de emprego até a contratação, pois muitas vezes o deficiente mental deixa de ser contratado devido à falta de preparo do setor de recursos humanos das contratantes.

Ademais, as empresas podem investir na adaptação das funções conforme deficiência apresentada, pois, no caso de deficiência mental, é relevante perquirir o grau da deficiência. Sem essa adequação, muitas vezes, a empresa pode ser induzida a concluir que a pessoa com deficiência mental é incapaz para o trabalho, quando, na verdade, pode estar exercendo funções incompatíveis com as suas potencialidades.

Somado a isso, as empresas ainda podem criar ações que gerem boas relações interpessoais por intermédio de treinamento e sensibilização de setores da empresa para que o local de trabalho se torne mais inclusivo. Isso se justifica porque as pessoas não sabem lidar com outras pessoas que julgam como diferentes e, por consequência, acabam criando barreiras de acesso com isolamento das pessoas com deficiência.

Estimula-se, também, que as empresas façam um mapeamento das dificuldades de acessibilidade em seus quadros, como a contratação de profissionais capacitados (*e.g.*, terapeutas ocupacionais, psicólogos, etc.) para fins de integrar as PcD. Para mais, é necessário que a empresa invista em apoio especializado para implantar um ambiente de inclusão das pessoas com deficiência mental.

Émile Durkheim (1858-1917) prelecionava que a ideia de inclusão social, com base na educação, tinha a função de integrar harmoniosamente o indivíduo na sociedade, evitando os conflitos e o isolamento (DURKHEIM, 2002, p. 60). Isso quer significar dizer que a inclusão tem o fito de atuar como meio de integração entre o Estado e a sociedade visando a solucionar conflitos resultantes da própria formação comunitária.

A inclusão da pessoa com deficiência mental no mercado de trabalho é, portanto, a medida mais eficaz para combater o preconceito nessa vessada. Manter um ambiente de trabalho sadio e inclusivo vai ao encontro da visão antropocêntrica de meio ambiente trazida na Constituição Federal. Aliás, a inclusão é pressuposto para que a pessoa com deficiência mental consiga trabalhar, mormente se houver o fornecimento de meios que possibilitem a adaptação ao trabalho.

Destaca-se, nesse particular, que o uso de tecnologia pode ser um grande aliado das empresas, na medida em que as tecnologias assistivas aprimoram

o ambiente laboral e o tornam acessível. A Portaria nº 142, de 16.11.2006, da Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República, inclusive, instituiu o Comitê de Ajudas Técnicas (CAT) que definiu as tecnologias assistivas como:

“uma área do conhecimento, de característica interdisciplinar, que englobam 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 sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social.” (BRASIL, 2006)

Ainda que as empresas cumpram o percentual da lei de cotas, é indispensável a superação das barreiras atitudinais que são formadas por um paredão de preconceções equivocadas acerca dos indivíduos com deficiência mental. É preciso desmistificar essa situação e inserir a pessoa com deficiência mental no setor produtivo, combatendo-se atitudes discriminatórias que não passam de opiniões vazias que revelam a mais genuína ignorância da sociedade.

A marginalização dessa minoria em nada contribui para o progresso da humanidade. Especificamente quanto ao mercado de trabalho, a errônea ideia de que as particularidades das pessoas com deficiências mentais seriam empecilhos à sua alocação a uma vaga de emprego, retira-lhes a oportunidade de viver dignamente. Com emprego, as PcD podem garantir o seu sustento e de sua família, bem como saem de uma posição cujo único amparo é o assistencialismo do Estado.

Assim, pode-se dizer que, sem oportunidades de trabalho digno, não há como superar o preconceito fruto da estigmatização das pessoas com deficiências mentais. Sem que o Estado e a sociedade promovam políticas efetivas de inclusão das PcD, não há como ser atingida a igualdade material, capaz de atenuar as diferenças existentes entre os indivíduos e garantir uma sociedade mais igualitária.

Nesse passo, a Justiça do Trabalho, como Justiça Social por excelência, contribui para o respeito ao direito em análise visando pedagogicamente a superar os preconceitos existentes. Os processos em que figuram pessoas com deficiência têm assegurada a prioridade processual (conforme previsão da Lei nº 12.008/09) e, em geral, as demandas versam sobre o cumprimento da Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91).

O c. TST também mantém uma Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão, que tem como objetivo estabelecer diretrizes para o desenvolvimento e a elaboração de políticas de acessibilidade na Instituição. Para mais, a Comissão é responsável por buscar adequações relativas a barreiras pedagógicas,

edificações, urbanísticas, transporte, informação e comunicação, conforme os princípios do desenho universal.

Havendo discriminação, o trabalhador com deficiência tem garantida, nos termos da Lei nº 9.029/95, a reparação por dano moral e reintegração ao emprego, com ressarcimento integral de todo o período de afastamento. Se sua dispensa fundar-se em estigma ou preconceito, nos termos da Súmula nº 443 do c. TST, presumir-se-á a discriminação e o ato será invalidado. Vale destacar que, *ex vi* do art. 151 da Lei de Benefícios, a alienação mental é considerada como doença grave para fins de aplicação do entendimento sumulado¹⁰.

Destarte, constatou-se que não é necessário um grande investimento ou a alteração de toda a estrutura da empresa para que receba em seus quadros um trabalhador com deficiência mental. A adoção de medidas simples como treinamento de pessoal, promoção de acessibilidade, interação e uso de aparatos tecnológicos, já disponíveis, são algumas das providências que podem ser adotadas pelo empregador.

É necessário que as empresas invistam em meios de acessibilidade, cumprindo sua função social ao assegurar a diversidade de trabalhadores com a contratação de pessoas com deficiência mental. Com essas iniciativas e com a conscientização, haverá a redução dos preconceitos existentes, pois, como já dissera Machado de Assis em seu romance *Helena* em 1876, “o preconceito, desfaz-se; basta a simples reflexão”.

5 – Conclusão

As pessoas com deficiência mental são vítimas frequentes de preconceito e estigmatização pela sociedade. A própria legislação civil, por muito tempo os considerou como “loucos de todo gênero” (Código Civil de 1916) ou como sem discernimento para a prática dos atos da vida civil (Código Civil de 2002). Isso foi substancialmente alterado pelo Estatuto das Pessoas com Deficiência, passando a deficiência a ser vista não mais como uma barreira individual.

O Estatuto da PcD possibilitou a ampliação do conceito de deficiência mental para entendê-la não apenas com deficiência intelectual, mas também como determinadas doenças mentais (psicoses), porquanto o enquadramento do indivíduo como deficiente não é estanque, sendo necessária uma avaliação multidisciplinar. Ademais, muitos doentes mentais são estáveis e inclui-los

10 “Art. 151. Até que seja elaborada a lista de doenças mencionada no inciso II do art. 26, independe de carência a concessão de auxílio-doença e de aposentadoria por invalidez ao segurado que, após filiar-se ao RGPS, for acometido das seguintes doenças: tuberculose ativa, hanseníase, alienação mental, esclerose múltipla, hepatopatia grave, neoplasia maligna, cegueira, paralisia irreversível e incapacitante, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, estado avançado da doença de Paget (osteíte deformante), síndrome da deficiência imunológica adquirida (AIDS) ou contaminação por radiação, com base em conclusão da medicina especializada.”

no rol de pessoas com deficiência mental possibilita-lhes o exercício pleno de direitos na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

A acessibilidade de pessoas com deficiência mental ao mercado de trabalho permite a efetivação do seu direito fundamental ao trabalho. Nesse ínterim, o indivíduo deixa de ser visto como alguém vulnerável e passa a ser percebido como agente de transformação social, dispondo, com seu esforço, de meios para seu sustento e de sua família, bem como para o desenvolvimento da própria sociedade.

Além de conferir-lhe essa condição de respeito à sua dignidade, ainda será consagrada a superação das barreiras impostas pelo preconceito que insistem em remanescer e que, muitas vezes, obstruem o acesso das pessoas com deficiência ao trabalho digno, em igualdade de condições com os demais, respeitando suas peculiaridades.

Para a desmitificação de preconceitos na contratação de pessoas com deficiência mental, sugere-se adoção de medidas inclusivas de adequação do ambiente e função laborais, sensibilização na abordagem contratual e tratamento interpessoal com os colegas, contratação de profissionais multidisciplinares para apoio e integração da pessoa com deficiência mental, bem como com a utilização de tecnologias assistivas.

6 – Referências bibliográficas

BEVILÁQUA, Clóvis. *Teoria geral do direito civil*. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora Rio, 1980.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília: Presidência da República, [2023]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 30 mar. 2023.

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. Brasília. DF. Presidência da República [2023]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 1 abr. 2023.

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. Brasília. DF. Presidência da República [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 30 mar. 2023.

BRASIL. *Decreto nº 9.522, de 18 de outubro de 2018*. Promulga o Tratado de Marraqueche para Facilitar o Acesso a Obras Publicadas às Pessoas Cegas, com Deficiência Visual ou com Outras Dificuldades para Ter Acesso ao Texto Impresso, firmado em Marraqueche, em 27 de junho de 2013. Brasília. DF. Presidência da República [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9522.htm. Acesso em: 5 abr. 2023.

BRASIL. *Decreto nº 10.932, de 10 de janeiro de 2022*. Promulga a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, firmado pela República Federativa do Brasil, na Guatemala, em 5 de junho de 2013. Brasília. DF. Presidência da

República [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D10932.htm. Acesso em: 5 abr. 2023.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 30 mar. 2023.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. *Censo brasileiro de 1897*. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/biblioteca-catalogo?id=225477&view=detalhes>. Acesso em: 1 abr. 2023.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. *Censo brasileiro de 1920*. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=26463>. Acesso em: 1 abr. 2023.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. *Censo brasileiro de 2000*. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/administracao-publica-e-participacao-politica/9663-censo-demografico-2000.html>. Acesso em: 1 abr. 2023.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. *Censo brasileiro de 2010*. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: <https://censo2010.ibge.gov.br/>. Acesso em: 1 abr. 2023.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. *Censo brasileiro de 2019*. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: <https://censo2022.ibge.gov.br/>. Acesso em: 1 abr. 2023.

BRASIL. *Lei nº 3.071, de 01 de janeiro de 1916*. Dispõe sobre o Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Brasília, DF. Presidência da República [2023]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/13071.htm. Acesso em: 30 mar. 2023.

BRASIL. *Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF. Presidência da República [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em: 1 abr. 2023.

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. Brasília, DF. Presidência da República [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm. Acesso em: 4 abr. 2023.

BRASIL. *Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. Brasília, DF. Presidência da República [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 30 mar. 2023.

BRASIL. *Lei nº 12.008, de 29 de julho de 2009*. Altera os arts. 1.211-A, 1.211-B e 1.211-C da Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973 – Código de Processo Civil, e acrescenta o art. 69-A à Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999, que regula o processo administrativo no âmbito da administração pública federal, a fim de estender a prioridade na tramitação de procedimentos judiciais e administrativos às pessoas que especifica. Brasília, DF. Presidência da República [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/112008.htm. Acesso em: 3 abr. 2023.

BRASIL. *Lei nº 12.016, de 02 de abril de 2009*. Dispõe sobre a proteção e os direitos das pessoas portadoras de transtornos mentais e redireciona o modelo assistencial em saúde mental. Brasília, DF. Presidência da República [2023]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2001/110216.htm. Acesso em: 1 abr. 2023.

BRASIL. *Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015*. Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF. Presidência da República [2023]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm. Acesso em: 30 mar. 2023.

BRASIL. *Portaria nº 142, de 16 de novembro de 2016*. Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República. Brasília. DF. Presidência da República [2023]. Instituiu o Comitê de Ajudas Técnicas. Disponível em: <https://www.gov.br/mme/pt-br/aceso-a-informacao/legislacao/portarias/2006/portaria-n-142-2006.pdf/view>. Acesso em: 1 abr. 2023.

BRASIL. *Projeto de Lei nº 4.918, de 2019*. Confere uma série de direitos e garantias às pessoas com transtornos mentais e inclui expressamente esse segmento, na Lei nº 10.216, de 6 de abril de 2001, no rol das pessoas com deficiência. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2219253>. Acesso em: 31 mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). *Súmula nº 443*. Dispensa discriminatória. Presunção. Empregado portador de doença grave. Estigma ou preconceito. Direito à reintegração. Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html. Acesso em: 5 abr. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Comissão Permanente de Acessibilidade e Inclusão*. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/comiss%C3%A3o-de-acessibilidade-e-inclusao>. Acesso em: 4 abr. 2023.

DA SILVA, Otto Marques. *Epopéia ignorada: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje*. São Paulo: CEDAS, 1987.

DURKHEIM, Émile. *Lições de sociologia*. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

ESTADOS UNIDOS. *A American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (AAIDD)*. Disponível em: <https://www.aaid.org/intellectual-disability/definition>. Acesso em: 30 mar. 2023.

GUEDES, Livia Couto. *Barreiras atitudinais nas instituições de ensino superior: questão de educação e empregabilidade*. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/4563>. Acesso em: 1 abr. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris, 10 dez. 1948. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/declaracao/>. Acesso em: 5 abr. 2023.

SILVA, Elaine Aparecida. *Doença mental e intelectual saiba a diferença*. Disponível em: <http://idmed.com.br/Sa%C3%BAde/Sa%C3%BAde-Mental/doencamental-e-intelectual-saiba-a-diferenca.html>. Acesso em: 1 abr. 2023.

STOLZE, Pablo; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Manual de direito civil*. 4. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

WEBER, Max. *A ética protestante e o espírito do capitalismo*. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.

WHO – World Health Organization, 2023. *Transtornos mentais*. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/topicos/transtornos-mentais>. Acesso em: 31 mar. 2023.

Recebido em: 19/4/2023

Aprovado em: 14/6/2023

Como citar este artigo:

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, vol. 89, nº 2, p. 134-151, abr./jun. 2023.