

# Barreiras atitudinais: riscos ergonômicos e psicossociais no mundo do trabalho

Caio Cesar Soares Godinho<sup>1</sup>

## 1. O modelo social de deficiência

*Marina, Bethânia  
Renata, Dolores  
Suzana, Leilinha, Dedé  
Gente viva, brilhando, estrelas na noite  
Gente quer comer, gente quer ser feliz  
Gente quer respirar ar pelo nariz  
Não, meu nego, não traia nunca essa força, não  
Essa força que mora em seu coração  
Gente lavando roupa, amassando pão  
Gente pobre arrancando a vida com a mão  
No coração da mata, gente quer prosseguir  
Quer durar, quer crescer, gente quer luzir  
Rodrigo, Roberto, Caetano  
Moreno, Francisco, Gilberto, João  
Gente é pra brilhar  
Não pra morrer de fome (Gente [...], 2019).*

No dia 3 de dezembro comemora-se o Dia Internacional da Pessoa com Deficiência. Desde a consagração dessa data pela Assembleia Geral das Nações Unidas, no ano de 1992<sup>2</sup>, a comunidade internacional assistiu a consideráveis avanços na afirmação dos direitos humanos das pessoas com deficiência. Com a adoção da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 13 de dezembro de 2006, a deficiência finalmente deixou de ser encarada como uma anormalidade portada por uma pessoa, passando a ser vista como o resultado da interação entre impedimentos de longo prazo — próprios da diversidade humana — e barreiras socialmente construídas, obstativas do exercício de liberdades, direitos e deveres na ordem jurídica (Brandão, 2023b, p. 215-223).

Sem embargo das conquistas do referido processo civilizatório, há que se reconhecer a existência de um longo percurso a ser trilhado. De acordo com o Departamento de Assuntos

<sup>1</sup> Juiz do Trabalho substituto do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ).

<sup>2</sup> Resolução nº 47/3 da Assembleia Geral das Nações Unidas.

Econômicos e Sociais das Nações Unidas, 30% das metas em que se desdobram os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU apresentam avanços insuficientes em relação às pessoas com deficiência (Organização das Nações Unidas, 2024). Em nosso país, as pessoas com deficiência representavam apenas 1,1% dos vínculos empregatícios formalizados no ano de 2019 (Observatório [...], [2019]), não obstante totalizassem, no mesmo período, 8,4% da população (IBGE, 2021). No embalo dessa triste toada, o período pandêmico escancarou que a “maior minoria do mundo”, composta atualmente por cerca de 1,3 bilhão de pessoas, ainda não tem acesso a serviços de saúde em igualdade de oportunidade com as demais pessoas (Organização Mundial da Saúde, 2022).

Diversas barreiras contribuem para esse estado de coisas nada ideal. No meio ambiente artificial, obstáculos físicos não raras vezes impedem a livre utilização de edificações e vias públicas. Além disso, sob o prisma cultural, entraves de toda sorte interdita a possibilidade de transporte e de comunicação de pessoas com determinados impedimentos. Não há dúvidas de que esses óbices frustram, mediamente, o exercício de uma gama de outros direitos humanos e fundamentais, a exemplo dos direitos ao lazer, à saúde e ao trabalho (Brandão, 2023b, p. 229-231).

Neste artigo analisar-se-ão, em particular, as barreiras imbricadas nas relações socioprofissionais.

Em seu Preâmbulo, alínea “e”, a Convenção de Nova Iorque<sup>3</sup> enfatiza que as barreiras têm origem não apenas no ambiente naturalístico circundante, mas também nos comportamentos humanos. A Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015), ao minudenciar a matéria, intitula os referidos entraves de barreiras atitudinais e, ato contínuo, as conceitua como “atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas” (art. 3º, IV, “e”).

A esse respeito, Brandão ensina que:

As barreiras atitudinais são as mais difíceis de serem percebidas, pois, na maioria das situações, não se apresentam de maneira clara e dificultam a sua identificação. Elas decorrem de comportamentos, atos ou gestos que revelam preconceito, ideias pré-concebidas em relação às pessoas com deficiência, ou não consideram as peculiaridades a elas inerentes, ainda que não sejam intencionais ou percebidas (Brandão, 2023b, p. 231).

É cediço que o interesse juridicamente tutelável de supressão de toda e qualquer barreira encontra guarida no direito fundamental à acessibilidade, assegurando-se à pessoa com deficiência, por consequência, a adoção das medidas necessárias a sua plena participação em todos os aspectos da vida, inclusive — e, precipuamente, diríamos — no mundo do trabalho (art. 53 da Lei nº 13.146/2015). Há reconhecimento, portanto, de que a acessibilidade, princípio orientador e direito fundamental das pessoas com deficiência, objetiva justamente remover as barreiras que impedem o regular exercício de outros direitos

<sup>3</sup> Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, adotada em Nova Iorque em 13 de dezembro de 2006.

fundamentais, em igualdade de oportunidades (Brandão, 2023b, p. 224). E isso inclui as barreiras atitudinais, conforme salientado por Adib Pereira Netto Salim:

A acessibilidade deve ser pensada não apenas em sua concepção física, mas também na dimensão humana. Se na primeira concepção ela envolve a arquitetura dos ambientes, os mobiliários, os equipamentos urbanos, o transporte, a informação e a comunicação, pela concepção humana devem ser compreendidas as atitudes e os procedimentos (2021, p. 407).

Todavia, abordagens outras também podem se revelar alvissareiras. Nessa ordem de ideias, propomos um recuo metodológico, a fim de perquirir a existência de eventuais vias dogmáticas alternativas. Como visto alhures, o modelo social de deficiência enfatiza as barreiras existentes na sociedade. Agora compreendida sob uma perspectiva contextual, a deficiência não mais se resume a uma limitação de dado corpo, resultando, ao revés disso, da relação desse mesmo corpo com um ambiente hostil à diversidade (Medeiros; Diniz; Barbosa, 2010, p. 15).

Ao fim e ao cabo, as barreiras que conformam a deficiência são aspectos ambientais, tudo a conspirar para que sejam analisadas também sob as lentes transversais do Direito Ambiental do Trabalho.

## 2. Meio ambiente do trabalho: um *locus* dinâmico

O passar do tempo também não poupou o conceito de meio ambiente do trabalho. Outrora limitada à noção de local de prestação de serviços, sob um viés puramente estático-espacial, o habitat laboral passou a ser compreendido pela doutrina especializada como uma realidade sistêmica a albergar não apenas as condições de trabalho (ambiência física, instrumentos, equipamentos e matérias-primas), mas também a organização do modo de produção e as relações socioprofissionais (Maranhão, 2021, p. 19-20).

A partir da célebre distinção do renomado psiquiatra e ergonomista francês Christophe Dejours, Ney Stany Maranhão minudencia, com maestria, as referidas dimensões do contexto produtivo:

As **condições de trabalho** concernem às condições físico-estruturais havidas no ambiente de trabalho. Dizem respeito, basicamente, à incidência dos clássicos elementos físicos, químicos e biológicos, além das condições estruturais e do mobiliário do local de trabalho (qualidade das instalações elétricas, prediais, sanitárias e de maquinário e mobília; qualidade e manutenção de equipamentos de proteção). Nesse campo está a tradicional noção de meio ambiente laboral, atinente à ideia de local de trabalho, com a também tradicional ênfase na saúde física dos trabalhadores. Tem a ver, mais diretamente, com a relação homem/ambiente.

A **organização do trabalho** diz com o arranjo técnico-organizacional estabelecido para a execução do trabalho. Engloba fatores ligados, por

exemplo: (i) às normas de produção; (ii) ao modo de produção; (iii) ao tempo do trabalho; (iv) ao ritmo do trabalho; (v) ao conteúdo das tarefas; (vi) à jornada de trabalho; (vii) à remuneração do trabalho; (viii) ao conhecimento do trabalho; (ix) às técnicas de gerenciamento do trabalho; (x) às técnicas de cobrança de resultados. Nesse campo, o meio ambiente laboral está mais diretamente ligado à ideia de situação de trabalho, com ênfase na saúde psicofísica dos trabalhadores. Tem a ver, mais diretamente, com a relação homem/técnica.

Por fim, por **relações interpessoais** temos a qualidade das interações socioprofissionais travadas no cotidiano do trabalho, em todos os níveis (superiores hierárquicos, clientes, colegas de trabalho, representantes da tomadora do serviço). Nesse campo, o meio ambiente do trabalho está mais diretamente ligado à ideia de convivência de trabalho, com ênfase na saúde mental dos trabalhadores. Tem a ver, assim, mais diretamente, com a relação homem/homem. Essa dimensão labor-ambiental envolve questões assaz relevantes, ligadas, por exemplo, à prática da violência no trabalho (assédio, discriminação, exploração etc.) e ao necessário suporte social erigido no contexto laborativo (2021, p. 20-21, grifo nosso).

Não por outra razão, o modelo europeu de gerenciamento de riscos ocupacionais prevê há mais de trinta anos que os programas de prevenção de riscos profissionais elaborados pelos empregadores devem necessariamente levar em consideração a organização do trabalho e as relações sociais existentes no contexto laborativo. Nesse sentido, o art. 6º, § 2º, “g”, da Diretiva 89/391/CEE do Conselho da União Europeia:

#### Artigo 6º

##### Obrigações gerais das entidades patronais

1. No âmbito das suas responsabilidades, a entidade patronal tomará as medidas necessárias à defesa da segurança e da saúde dos trabalhadores, incluindo as actividades de prevenção dos riscos profissionais, de informação e de formação, bem como à criação de um sistema organizado e de meios necessários.

A entidade patronal deve zelar pela adaptação destas medidas, a fim de atender a alterações das circunstâncias e tentar melhorar as situações existentes.

2. A entidade patronal aplicará as medidas previstas no primeiro parágrafo do número anterior com base nos seguintes princípios gerais de prevenção:

- a) Evitar os riscos;
- b) Avaliar os riscos que não possam ser evitados;
- c) Combater os riscos na origem;

- d) Adaptar o trabalho ao homem, especialmente no que se refere à concepção dos postos de trabalho, bem como à escolha dos equipamentos de trabalho e dos métodos de trabalho e de produção, tendo em vista, nomeadamente, atenuar o trabalho monótono e o trabalho cadenciado e reduzir os efeitos destes sobre a saúde;
- e) Ter em conta o estágio de evolução da técnica;
- f) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- g) Planificar a prevenção com um sistema coerente que integre a técnica, a organização do trabalho, as condições de trabalho, as relações sociais e a influência dos factores ambientais no trabalho;
- h) Dar prioridade às medidas de protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;
- i) Dar instruções adequadas aos trabalhadores.

3. Sem prejuízo das restantes disposições da presente directiva, a entidade patronal deve, de acordo com a natureza das actividades da empresa e/ ou do estabelecimento:

- a) Avaliar os riscos para a segurança e a saúde dos trabalhadores, inclusivamente na escolha dos equipamentos de trabalho e das substâncias ou preparados químicos e na concepção dos locais de trabalho.

Na sequência desta avaliação, e na medida do necessário, as actividades de prevenção e os métodos de trabalho e de produção postos em prática pela entidade patronal devem:

— assegurar um nível mais eficaz de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores,

— ser integrados no conjunto das actividades da empresa e/ ou do estabelecimento e a todos os níveis da hierarquia;

- b) Sempre que confiar tarefas a um trabalhador, tomar em consideração as suas capacidades em matéria de segurança e de saúde;
- c) Proceder de forma a que a planificação e a introdução de novas tecnologias sejam objecto de consulta aos trabalhadores e/ ou aos seus representantes, no que diz respeito às consequências sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores, em matéria de escolha dos equipamentos, de organização das condições de trabalho e de impacte dos factores ambientais no trabalho;
- d) Tomar as medidas adequadas para que só os trabalhadores que tenham recebido uma instrução adequada possam ter acesso às zonas de risco grave e específico.

4. Sem prejuízo das restantes disposições da presente directiva, quando estiverem presentes no mesmo local de trabalho trabalhadores de várias empresas, as entidades patronais devem cooperar na aplicação das disposições relativas à segurança, à higiene e à saúde e, tendo em conta a natureza das actividades, coordená-las no sentido da protecção e da prevenção dos riscos profissionais, informar-se reciprocamente desses riscos e comunicá-los aos trabalhadores e/ ou aos seus representantes.

5. As medidas relativas à segurança, à higiene e à saúde no local de

trabalho não devem em caso algum implicar encargos financeiros para os trabalhadores (União Europeia, 1989)<sup>4</sup>.

Como bem se vê, atualmente o meio ambiente do trabalho não se encontra adstrito ao lugar onde o trabalhador exerce suas atividades. Trata-se do pano de fundo que circunda as complexas relações biológicas, psicológicas e sociais a que se submete o ser humano trabalhador. Constitui, assim, um locus essencialmente dinâmico, resultante da interação entre elementos naturais e componentes ambientais de base antrópica (Rocha, 2013, p. 99-100).

Disso resulta que as barreiras atitudinais, quando analisadas sob a ótica do Direito Ambiental do Trabalho, nada mais são que sintomas ou reflexos do desequilíbrio labor-ambiental. Conforme pontuado no início deste artigo, tais obstáculos são oriundos de comportamentos humanos que impedem a plena e efetiva participação das pessoas com deficiência na sociedade em igualdade de oportunidade com as demais. Essas atitudes decorrem, no mais das vezes, de preconceitos (Brandão, 2023a, p. 70).

Inúmeras condutas podem propiciar o surgimento dessas barreiras. Neste artigo, destacam-se os seguintes comportamentos, dentre os elencados por Vera Garcia: a) recusa à interação, oriunda do sentimento de rejeição; b) criação de setor destinado ao trabalho de pessoas com deficiência, sob a perspectiva equivocada de que estas só podem conviver de modo segregado e particularizado; c) delegação de atividades com baixa exigência intelectual, em virtude de visão de mundo capacitista (Garcia *apud* Brandão, 2023a, p. 70).

Neste trabalho, pretende-se demonstrar que esses comportamentos que configuram barreiras atitudinais, se analisados sob a ótica do direito ambiental do trabalho, apresentam-se como perigos de natureza ergonômica ou psicossocial, propiciando riscos ocupacionais a serem gerenciados pelo empregador.

Em matéria de saúde e segurança do trabalho, “perigo” significa toda e qualquer circunstância suscetível de, ao menos em tese, causar danos à saúde do trabalhador.

Nesse sentido, Homero Batista Mateus da Silva esclarece que:

Na dinâmica das normas de saúde do trabalho, usa-se a palavra perigo para se referir às fontes de risco e à identificação dos elementos com potencial para provocar danos à saúde, desde elementos encontrados na edificação do local de trabalho até os fatos inerentes ao próprio processo produtivo, técnicas utilizadas e modo de operação. Por sua vez, usa-se a expressão riscos ou fatores de risco para se identificarem plausibilidades da ocorrência dos danos à saúde, combinando-se a severidade das lesões que podem acontecer com a probabilidade de sua ocorrência. A severidade costuma abranger tanto a magnitude do dano quanto a abrangência ou a quantidade de trabalhadores envolvidos (2021, p. 41).

---

<sup>4</sup> Mantida a grafia do português europeu, da tradução oficial.

Os comportamentos e as atitudes acima mencionados têm indubitável potencial de causar danos à saúde psíquica dos trabalhadores com deficiência. A recusa à interação e a criação de setores destinados exclusivamente ao trabalho de pessoas com deficiência constituem claros artifícios de exclusão, podendo vir a causar repercussões deletérias na sua saúde mental dessas pessoas. Afinal, o ser humano é um animal político.

De outra parte, a delegação de atividades meramente burocráticas e repetitivas impede que esses trabalhadores tenham seus potenciais reconhecidos na organização e, assim, progridam em suas carreiras, frustrando-lhes a expectativa de ter no trabalho um instrumento de realização pessoal. Todas essas circunstâncias, que caracterizam barreiras atitudinais, têm também o condão de causar agravos à saúde mental dos trabalhadores. Acerca da relação entre os fatores estressores e o adoecimento, Laís de Oliveira Penido traça as seguintes balizas:

Estresse é o processo de adaptação e proteção do corpo contra demandas e estímulos externos ou internos. Ao ser exposto aos estressores, há necessidade de uma maior quantidade de energia para se defender ou para responder às demandas, mas há um limite que, sendo ultrapassado, pode gerar o colapso do funcionamento do organismo, manifestando-se pelas doenças de adaptação (Penido, 2013, p. 421).

Nesse diapasão, e uma vez constatado que, à luz do Direito Ambiental do Trabalho, os atos e gestos que consubstanciam as barreiras atitudinais têm natureza jurídica de perigos ergonômicos ou psicossociais, na medida em que podem causar danos à saúde desses trabalhadores, cabe-nos investigar suas repercussões.

### 3. Gerenciamento de riscos operacionais

É cediço que a manutenção de um meio ambiente equilibrado, salubre e seguro é medida indispensável à consagração da dignidade da pessoa humana. Nesse sentido, o disposto no art. 7º, b, do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, adotado em 1966 pela Organização das Nações Unidas, e promulgado no Brasil pelo Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992, ora transcrito *in verbis*:

#### ARTIGO 7º

Os Estados-Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente:

- a) Uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores:
  - i) Um salário equitativo e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção; em particular, as mulheres deverão ter a garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens e perceber a mesma remuneração que eles por trabalho igual;
  - ii) Uma existência decente para eles e suas famílias, em conformidade

- com as disposições do presente Pacto;
- b) À segurança e a higiene no trabalho;
- c) Igual oportunidade para todos de serem promovidos, em seu trabalho, à categoria superior que lhes corresponda, sem outras considerações que as de tempo de trabalho e capacidade;
- d) O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feridos.

No ordenamento jurídico pátrio, tal prerrogativa assume a morfologia de direito fundamental, assegurando-se também à pessoa com deficiência o direito à obtenção de um trabalho decente, desenvolvido num meio ambiente laboral equilibrado, com efetiva redução dos riscos inerentes ao trabalho (artigos 7º, XXII, 200, VIII, e 225, *caput*, da Constituição da República de 5 de outubro de 1988).

Nesse panorama, destaca-se o dever patronal de gerenciamento dos riscos ocupacionais, que se perfectibiliza, precipuamente, pela confecção do Programa de Gerenciamento de Riscos, cujas linhas mestras encontram-se delineadas na Norma Regulamentadora nº 1 da Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978 do Ministério do Trabalho e Emprego (NR-1). Trata-se de programa que preconiza a identificação e a catalogação de todos os perigos existentes no meio ambiente de trabalho, a fim de que os riscos sejam avaliados e, assim, subsidiem medidas de prevenção. A respeito desse programa, Homero Batista Mateus da Silva ensina que:

O Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) é talvez o mais ambicioso e abrangente, porque objetiva catalogar, documentar e enfrentar todos os riscos potenciais encontrados no ambiente de trabalho, aí incluídos todos os estabelecimentos que compõem a organização.

Antes de o programa existir ou ser deflagrado, temos de entender que cronologicamente a prioridade está no próprio gerenciamento do risco ocupacional, que será feito, como dito, por estabelecimento, podendo até mesmo ser por setor ou por atividade, a depender do porte e do grau de risco da empresa.

Deverá ser documentado e integrado com os diversos planos de ação existentes na empresa, inclusive com a articulação esperada com os mecanismos de diálogo social ali encontrados, a começar pela CIPA<sup>5</sup> e sem esquecer da representação sindical e não sindical — nome utilizado para referir o representante eleito nas empresas com mais de 200 empregados, conforme exigência do art. 11 da Constituição e disciplina dos artigos 510-A e seguintes, da CLT.

O gerenciamento de risco ocupacional apontará o nível de risco do ambiente de trabalho, cruzando as informações sobre a severidade das lesões e os indicadores de probabilidade de sua ocorrência, aí incluídos os agentes físicos, químicos, biológicos e ergonômicos.

Os agentes físicos são as diversas modalidades de energia capazes de

<sup>5</sup> Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.

afetar o corpo humano, como ruídos contínuos, ruídos de impacto, vibrações, calor e frio, umidade e radiações. Os agentes químicos são os elementos químicos conhecidos da tabela periódica, os quais, sozinhos ou em conjunto com outros, têm potencial de lesão à saúde humana. E os agentes biológicos são as bactérias e os vírus, emanados da matéria orgânica.

Já não se concebe mais que o gerenciamento de risco ocupacional possa ignorar os agravos ergonômicos, haja vista que a ergonomia, como ramo de estudo da adequação do ser humano com o meio ambiente em que atua, é a forma mais eficiente de se alcançarem alguns agravos de mais difícil detecção, como aqueles de índole psicológica ou decorrentes da má postura. **A ergonomia, aliás, abrange tanto os elementos corpóreos, como mobiliário e desenho do espaço de trabalho, quanto elementos incorpóreos, como a gestão e a distribuição de tarefas e perfis de cargos no ambiente de trabalho.**

O primeiro passo é o levantamento preliminar de perigos, antes mesmo do funcionamento da empresa, antes do início da atividade e antes da implementação de eventuais mudanças estruturais. Ao levantamento preliminar de perigos, segue-se a identificação dessas fontes de risco em potencial, sua descrição e agrupamento, para, ao depois, ser feita a avaliação.

A avaliação é processo contínuo, preferencialmente com revisão bienal, seguida das medidas de controle, as quais podem ser impositivas, como aquelas emanadas das normas regulamentadoras, ou complementares, sobretudo aquelas destinadas ao acompanhamento de eventuais graus de hipersusceptibilidade de trabalhadores.

Com base em todas as informações acima descritas e inicialmente captadas pela organização, surge a necessidade de sua documentação, para apoiar as ações da empresa, mas também para fins de publicidade aos empregados, organizações sindicais e fiscalização do trabalho, o que pode ser feito em meio físico ou eletrônico.

A esse conjunto de informações colhidas e documentadas se dá o nome de Programa de Gerenciamento de Riscos (Silva, 2021, p. 44-46, grifo nosso).

Laís de Oliveira Penido esmiúça a distinção entre os perigos e os riscos ocupacionais:

“Perigo” é a potencial propriedade ou capacidade intrínseca de os materiais, equipamentos, métodos e práticas de trabalho causar danos. “Risco” é a potencial probabilidade de as condições de uso e/ou exposição possam causar danos, bem como a possível amplitude desses danos.

A relação equacional entre perigo e risco é a exposição, isto é, quando um empregado é exposto a um perigo, seja essa exposição de longo prazo ou imediata, esse empregado correrá

o risco, em maior ou menos grau de sofrer determinado dano. O nível do risco expressa a incerteza quanto à ocorrência de determinado evento, em virtude da possibilidade da implementação e materialização de um perigo e a probabilidade de possíveis danos ou perdas dentro de um período específico de tempo ou número de ciclos operacionais. Havendo o risco, persistem as possibilidades de efeitos adversos.

O estudo do risco é um processo de estimativa da probabilidade de ocorrência de um evento e a magnitude provável de seus efeitos adversos, sejam eles econômicos ou sobre a saúde e segurança humana, durante um período de tempo especificado. O risco sobre a saúde humana pode ser tipificado de: alta probabilidade, baixa consequência, contínuos, exposições crônicas, latência longa, efeito retardado.

O foco incide na tutela da saúde psicofísica dos seres humanos, principalmente em se tratando de meio ambiente de trabalho (Penido, 2013, p. 433-434).

Não se pode perder de vista, ainda, que a Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, recentemente modificou a NR-1, a fim de explicitar que o gerenciamento dos riscos ocupacionais não pode olvidar os riscos psicossociais relacionados ao trabalho. A partir de 26/5/2025<sup>6</sup>, a propósito, o item 1.5.3.1.4 da NR-1 entrará em vigor, com a seguinte redação:

1.5.3.1.4 O gerenciamento de riscos ocupacionais deve abranger os riscos que decorrem dos agentes físicos, químicos, biológicos, riscos de acidentes e riscos relacionados aos fatores ergonômicos, incluindo os **fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho** (grifo nosso).

Nesse contexto, considerando que os comportamentos que conformam as barreiras atitudinais constituem perigos de natureza ergonômica e psicossocial à luz do Direito Ambiental do Trabalho, incumbe ao empregador, quando do gerenciamento dos riscos ocupacionais, eliminar essas fontes de perigo.

Ao fazer o levantamento preliminar de perigos, por exemplo, deve o empregador atentar-se a essas barreiras atitudinais, fontes de riscos ergonômicos e psicossociais em potencial, descrevendo-as e agrupando-as. Nessa ordem de ideias, entendemos que deve o empregador avaliar os riscos oriundos desses perigos. Além disso, tal processo de avaliação deve ter natureza contínua, e prever medidas de controle.

Salienta-se, a propósito, que o inventário de riscos ocupacionais deve fazer menção aos perigos e riscos a que se submetem, especificamente, os trabalhadores com deficiência da organização, em vista das especificidades oriundas da necessidade ergonômica de adaptação do trabalho a seus impedimentos.

<sup>6</sup> A Portaria entra em vigor 270 dias após sua publicação.

Nesse sentido, a redação do item 1.5.6.3.2 da NR-1, anterior à Portaria MTE nº 1.419/2024:

1.5.7.3.2 O Inventário de Riscos Ocupacionais deve contemplar, no mínimo, as seguintes informações:

- a) caracterização dos processos e ambientes de trabalho;
  - b) caracterização das atividades;
  - c) descrição de perigos e de possíveis lesões ou agravos à saúde dos trabalhadores, com a identificação das fontes ou circunstâncias, descrição de riscos gerados pelos perigos, com a **indicação dos grupos de trabalhadores sujeitos a esses riscos**, e descrição de medidas de prevenção implementadas;
- [...] (grifo nosso).

No que diz respeito às medidas de controle, parecem-nos oportunas aquelas de natureza coletiva e educacional. Considerando que as barreiras atitudinais se apresentam de modo sutil, muitas vezes decorrendo de preconceitos arraigados na comunidade e na cultura organizacional, pode o empregador promover cursos e palestras sobre os direitos das pessoas com deficiência e as barreiras atitudinais, além de treinamentos específicos aos gestores dos recursos humanos, a fim de que estes não adotem posturas capacitistas.

Em suma, a partir dessa abordagem, propõe-se que é dever do empregador fazer constar do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR): i) a identificação dos perigos ergonômicos e psicossociais a que estão submetidas especificamente as pessoas com deficiência; ii) a avaliação dos riscos ocupacionais oriundos de tais perigos, à luz da necessidade de participação dessas pessoas em igualdade de oportunidades com os demais trabalhadores; iii) as medidas de prevenção eleitas de acordo com a referida classificação dos riscos, conferindo-se preferência às medidas de coletivas e administrativas, podendo lançar mão o empregador, à guisa de exemplo, de cursos e palestras sobre os direitos das pessoas com deficiência e sobre as barreiras atitudinais, além de treinamentos específicos aos gestores dos recursos humanos.

#### 4. Considerações finais

A deficiência, conceito em permanente evolução, é atualmente compreendida como o resultado da interação havida entre impedimentos de longo prazo de determinada pessoa e barreiras socialmente construídas, obstativas do exercício de liberdades, direitos e deveres na ordem jurídica.

Dentre esses entraves, destacam-se as barreiras atitudinais, entendidas como atos ou gestos que impedem a plena participação das pessoas com deficiência na sociedade em igualdade de oportunidade com as demais. Trata-se de condutas que, no mais das vezes, decorrem de estereótipos e preconceitos.

O direito à acessibilidade certamente assegura à pessoa com deficiência a remoção de quaisquer embaraços ao regular exercício de seus direitos e liberdades, em igualdade de oportunidades, incluindo as barreiras atitudinais que porventura se apresentem no mundo

do trabalho.

De todo modo, não se pode olvidar que os obstáculos sociais que conformam a deficiência, em sua compreensão biopsicossocial ou social, são aspectos ambientais, tudo a conspirar para que a matéria em apreço também seja analisada sob as lentes transversais do Direito Ambiental do Trabalho.

Além disso, as condutas que conformam as barreiras atitudinais no mundo do trabalho ostentam, no âmbito do Direito Ambiental do Trabalho, natureza jurídica de perigos ergonômicos ou psicossociais, incumbindo ao empregador identificá-los, avaliá-los e gerenciá-los, à luz princípio do risco mínimo regressivo.

Assim, é dever do empregador, quando do gerenciamento dos riscos ocupacionais: i) identificar os perigos ergonômicos e psicossociais a que estão submetidas as pessoas com deficiência por si contratadas, especialmente no que diz respeito ao modo de organização do trabalho e à qualidade das relações socioprofissionais; ii) avaliar os riscos ocupacionais oriundos de tais perigos, à luz da necessidade de participação dessas pessoas em igualdade de oportunidades com os demais trabalhadores; iii) implementar medidas de prevenção conforme classificação do risco, com primazia às medidas coletivas e administrativas, podendo lançar mão, à guisa de exemplo, de cursos e palestras sobre os direitos das pessoas com deficiência e barreiras atitudinais, além de treinamentos específicos aos gestores dos recursos humanos.

Tal alternativa dogmática, pensamos, pode contribuir, ainda que de modo modesto, para que a “maior minoria do mundo” exerça o trabalho decente em igualdade de oportunidade com as demais pessoas. Afinal, como disse o poeta de Santo Amaro da Purificação, “gente é pra brilhar, não pra morrer de fome”.

## 5. Referências bibliográficas

BRANDÃO, Cláudio. *A “Reforma Trabalhista” e o sistema de cotas de emprego das pessoas com deficiência: análise comparativa dos impactos no Brasil e em Portugal à luz da Convenção da ONU sobre os direitos da pessoa com deficiência*. Brasília: Venturoli, 2023.

BRANDÃO, Cláudio. *Direitos Humanos das Pessoas com Deficiência: história no Brasil e em Portugal* 1. ed. Brasília: Venturoli, 2023.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988*. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 5 out. 2024.

BRASIL. *Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992*. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d0591.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm). Acesso em: 5 out. 2024.

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). Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm). Acesso em: 5 out. 2024.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; COSTA, Mariana Benevides da (coord.). *Curso de Direito Ambiental do Trabalho*. São Paulo: Matrioska, 2021.

GARCIA, Vera. Barreiras atitudinais: obstáculos à pessoa com deficiência na escola. 13 set. 2012. *Deficiente Ciente*. Disponível em: <https://www.deficienteciente.com.br/barreiras-atitudinais-obstaculos-a-pessoa-com-deficiencia-na-escola.html>. Acesso em: 5 out. 2024.

GENTE (Remixed Original Album - Caetano Veloso) [S. l.: s. n.], [2019]. 1 vídeo (3 min). Publicado pelo canal Caetano Veloso [obra original: álbum 'Bicho', copyright Universal Music Ltda, lançado em 1977; produtor: Pedrinho Albuquerque; composição e letras: Caetano Veloso]. Disponível em: [https://www.youtube.com/watch?v=uJEgtD\\_0tgE](https://www.youtube.com/watch?v=uJEgtD_0tgE). Acesso em: 5 out. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Pesquisa Nacional de Saúde 2019: Ciclos de vida*. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: <https://www.pns.icict.fiocruz.br/wp-content/uploads/2021/12/liv101846.pdf>. Acesso em: 5 out. 2024.

MARANHÃO, Stany Ney. Meio ambiente do trabalho: descrição jurídico-conceitual. Linhas restritivas. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; COSTA, Mariana Benevides (coord.). *Curso de Direito Ambiental do Trabalho*, São Paulo: Matrioska, 2021.

MEDEIROS, Marcelo; DINIZ, Debora; BARBOSA, Lívia. Deficiência e igualdade: o desafio da proteção social. In: MEDEIROS, Marcelo; DINIZ, Debora; BARBOSA, Lívia (org.). *Deficiência e igualdade*. 1. ed. Brasília: LetrasLivres: Universidade de Brasília, 2010. p. 11-20. Disponível em: <https://livros.unb.br/index.php/portal/catalog/view/345/552/2756>. Acesso em: 5 out. 2024.

MEDEIROS, Marcelo ; DINIZ, Debora; BARBOSA, Lívia (org.). *Deficiência e igualdade*. 1. ed. Brasília, LetrasLivres: Universidade de Brasília, 2010. Disponível em: <https://livros.unb.br/index.php/portal/catalog/view/345/552/2756>. Acesso em: 5 out. 2024.

OBSERVATÓRIO DA DIVERSIDADE E DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES NO TRABALHO. *Pessoas com Deficiência (PCD)*. [2019] Disponível em: <https://smartlabbr.org/diversidade/localidade/0?dimensao=pcd>. Acesso em: 5 out. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. [Adotada em 13 de dezembro de 2006]. Disponível em: <https://social.desa.un.org/issues/disability/crpd/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-crpd>. Acesso em: 5 out. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Disability and Development Report 2024*. Disponível em: <https://social.desa.un.org/sites/default/files/publications/2024-06/Final-UN-DDR-2024-Executive%20Summary.pdf>. Acesso em: 5 out. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Resolução A/RES/47/3*. [14 out. 1992]. Disponível em: <https://documents.un.org/doc/resolution/gen/nr0/023/71/img/nr002371.pdf>. Acesso em: 5 out. 2024.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. *WHO Global report on health equity for persons with disabilities*. 2 dez. 2022. Disponível em: <https://www.who.int/publications/item/9789240063600>. Acesso em: 5 out. 2024.

PENIDO, Laís de Oliveira. A gestão do estresse no ambiente de trabalho nos modelos europeu e italiano. In: FERREIRA, Januário Justino; PENIDO, Laís de Oliveira (coord.). *Saúde Mental no Trabalho*: coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás. Goiânia: Cir Gráfica, 2013.

ROCHA, Júlio Cesar de Sá da. *Direito Ambiental do Trabalho: mudanças de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

SALIM, Adib Pereira Netto. O meio ambiente do trabalho e a pessoa com deficiência: aspectos gerais. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; COSTA, Mariana Benevides da (coord.). *Curso de Direito Ambiental do Trabalho*, São Paulo: Matrioska, 2021.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *Direito do Trabalho Aplicado – Volume 3 – Saúde do trabalho e profissões regulamentadas*. 5. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2021.

UNIÃO EUROPEIA. *Directiva nº 89/391/CEE do Conselho [da União Europeia], de 12 de junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho*. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:01989L0391-20081211>. Acesso em: 5 out. 2024.