

As barreiras atitudinais impostas no ambiente de trabalho e o impacto na produtividade do trabalhador com deficiência

Tatiana de Oliveira Takeda¹

1. Introdução

A inclusão social caracteriza-se por se basear no respeito à diversidade e na promoção de ações que tenham por escopo a equidade, para que a verdadeira igualdade seja consumada. Trata-se de agir para que todos tenham as mesmas condições de participação plena na sociedade, de modo a desfrutar de tudo o que é ofertado nos diversos ambientes. Assim, a inserção da pessoa com deficiência em todos os setores sociais e econômicos pressupõe o rompimento com pensamentos e ações discriminatórias contra a diversidade, e visa à construção de valores democráticos que prezam pela isonomia, ou seja, pela busca por um tratamento que viabilize mesmas oportunidades para todos.

Os resultados advindos dessa quebra de barreiras também geram intersecção entre pessoas, e produzem uma via de mão dupla de que toda a sociedade se beneficia.

Por sua vez, a inclusão no ambiente de trabalho visa acolher a pessoa com deficiência (ou a que necessita de apoio), com igualdade de oportunidades, naquele local. Não se pode aceitar que um trabalhador seja prejudicado por barreiras que impedem ou dificultem o exercício do seu direito ao trabalho. Este é garantido constitucionalmente, e promover a inclusão não é simplesmente tornar o ambiente acessível, mas também livre de barreiras comportamentais por parte do quadro de trabalhadores daquele determinado lugar.

As barreiras atitudinais são as piores existentes, tendo em vista que, muito provavelmente, precedem e determinam as demais. Tratam-se de obstáculos que promovem o desestímulo, o adoecimento e a desistência do indivíduo de se manter no mercado de trabalho. Assim, para que a mão de obra da pessoa com deficiência seja parte da busca por desenvolvimento econômico e social, é necessário que haja a conscientização de que todos são produtivos; alguns precisam de equidade para que possam competir em igualdade de oportunidades com os demais, na busca por uma sociedade justa e inclusiva.

A inclusão no ambiente de trabalho é o primeiro passo para que o cidadão possa, doravante, gerar riquezas para o seu país e consolidar-se como sujeito de direitos, independente e autônoma.

¹ Professora universitária e de cursos de pós-graduação. Advogada. Presidente da Comissão de Direitos da Pessoa com Deficiência da Ordem dos Advogados do Brasil, seccional Goiás (OAB/GO), gestão 2022/2024. Membro da Comissão Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência junto ao Conselho Federal da OAB (2019/2025). Membro do Fórum de Inclusão no Mercado de Trabalho das Pessoas com Deficiência e dos Reabilitados do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) – Fimtpoder, gestão 2023/2024. Mestra em Direito, Relações Internacionais e Desenvolvimento. Pós-graduada em Direito Educacional, Direito da Criança, Juventude e Idoso, Ensino Estruturado para Autistas, Direito Civil e Processo Civil, Direito Imobiliário e Gestão Ambiental.

2. A pessoa com deficiência

A Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS), entidade internacional especializada em saúde pública nas Américas e ligada à Organização Mundial da Saúde (OMS), define as pessoas com deficiência como sendo "aquelas que apresentam impedimentos físicos, mentais, intelectuais ou sensoriais de longo prazo que, em interação com diversas barreiras, podem dificultar sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais".

Com a ratificação da Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (Organização das Nações Unidas - ONU, 2007) pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, o Brasil passou a seguir os preceitos daquela norma, cuja elaboração contou a presença de quase duzentos países. Dentre as medidas oriundas da Convenção, estão a promoção do reconhecimento das habilidades, dos méritos e das capacidades das pessoas com deficiência e de sua contribuição ao local de trabalho e ao mercado laboral (artigo 8, item 2, inciso III), a acessibilidade no local de trabalho (artigo 9, item 1), o direito ao trabalho digno, remunerado e sem restrições (artigos 34 e 35) e a colocação competitiva com a oferta dos devidos apoios (artigo 37).

Após quinze anos de tramitação, foi sancionada a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 - Estatuto da Pessoa com Deficiência, também chamada Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Seguindo as premissas da Convenção Internacional que foi recepcionada no ordenamento jurídico brasileiro com status de emenda constitucional, seu art. 2º estabelece que "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".

Dos conceitos indicados verifica-se que as barreiras sempre são os elementos responsáveis pelas dificuldades impostas às pessoas com deficiência, o que justifica a importância do seu estudo e o desenvolvimento de políticas de inclusão social, econômicas e políticas que garantam a necessária inserção desse público em todos os ambientes.

3. As barreiras atitudinais

Nos termos do artigo 3º, inciso IV, da Lei Brasileira de Inclusão, barreiras são "qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros". Para que seja promovida a equidade e a inclusão da pessoa com deficiência, é fundamental identificar e superar essas barreiras, que podem ser, nos termos dos itens "a" a "f" do dispositivo citado, de cunho urbanístico, arquitetônico, comunicacional, atitudinal, tecnológico, ou, ainda, se verificar nos sistemas e meios de transporte.

As barreiras atitudinais são obstáculos que surgem das percepções, crenças e comportamentos da sociedade em relação às pessoas com deficiência. Essas podem ser mais difíceis de superar do que as físicas, pois envolvem mudanças de mentalidade e

cultura. De acordo com o artigo 3º, inciso IV, item “e”, da Lei nº 13.146/2015, são “atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas”.

Como exemplos de barreiras atitudinais podem citar-se: o preconceito, a discriminação, o assédio moral e o capacitismo. A seguir, serão realizados comentários acerca de cada um.

3.1. O preconceito e a discriminação

O artigo 3º, inciso IV, da Constituição Federal de 5 de outubro de 1988 (CF/1988), possui como um dos seus objetivos fundamentais “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”. Mais adiante, no seu artigo 6º, estabelece que o trabalho é um direito social. No entanto, é muito comum que a pessoa com deficiência seja prejudicada em razão de preconceito e discriminação, pois, em razão de suas necessidades específicas, suas habilidades são menosprezadas, e a pessoa se torna uma potencial vítima dessas barreiras atitudinais.

Preconceito consiste num julgamento ou opinião formado antes do adequado conhecimento do objeto de juízo, interior ao indivíduo, que, a partir do momento em que o exterioriza, incorre na condutadiscriminatória.

Segundo Madruga (2016, p. 97), “a proibição da discriminação é princípio universal na legislação de direitos humanos e presente em grande parte dos documentos internacionais e leis e constituições dos Estados, a começar pela Declaração Universal de 1948 (art. 2º)”. Diante da necessidade de combate à discriminação, a Lei Brasileira de Inclusão ou Estatuto da Pessoa com Deficiência dispõe em seu artigo 4º, § 1º, que:

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.

Quando a conduta do agente (pessoa que discrimina) é encaixada no artigo 4º, § 1º, há de se aplicar o artigo 88 da mesma norma que, por sua vez, dispõe que “praticar, induzir ou incitar discriminação de pessoa em razão de sua deficiência” enseja pena de reclusão de até 5 (cinco) anos e multa.

Entende-se por discriminação da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho: recusar contratação em razão da deficiência; pagamento de salários mais baixos para trabalhos iguais; falta de adaptação no ambiente laboral; demissão sem justa causa; dentre outras questões que se enquadrem no artigo 4º, § 1º, da Lei nº 13.146/2015.

3.2. O assédio moral

O assédio moral ocorre quando uma pessoa, no ambiente de trabalho, tem um comportamento abusivo não eventual que causa constrangimento ou intimidação de outra,

que também ali labora, com o objetivo de prejudicá-lo.

De acordo com o Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2016), “entende-se por assédio moral toda conduta abusiva, a exemplo de gestos, palavras e atitudes que se repitam de forma sistemática, atingindo a dignidade ou integridade psíquica ou física de um trabalhador”.

Por sua vez, Hirigoyen (2002, p. 17) conceitua o assédio moral como sendo “qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”.

Com base nos entendimentos trazidos a lume, verifica-se que tal situação configura violência psicológica, que provoca constrangimento ao trabalhador, que se vê atingido em sua dignidade. Quando o trabalhador constrangido é uma pessoa com deficiência, o assédio moral tende a ser ainda mais frequente, tendo em vista que se trata de uma vítima em potencial, dada a discriminação que tende a sofrer em razão de ter características específicas.

Todavia, é importante ressaltar que, embora possa ser oriundo do preconceito (que, como já foi citado, é interior ao indivíduo), o assédio moral não pode ser considerado um ato discriminatório. Para o Ministério Público do Trabalho (p. 27-28):

Há uma estreita relação entre assédio moral e discriminação. Contudo, são fenômenos distintos. Segundo a Convenção nº 111 da OIT², toda distinção, exclusão ou preferência fundada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, origem social ou outros fatores, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade em matéria de emprego ou profissão é ato discriminatório. Atos discriminatórios podem gerar a prática de assédio moral, principalmente voltados a algum grupo vulnerável. Por exemplo, uma pessoa que expõe sua orientação sexual ou posição política ou mesmo uma doença grave no trabalho pode passar a sofrer atitudes reiteradas de perseguição, humilhação e constrangimento devido à postura discriminatória do agressor ou agressores.

Sob esse prisma, constata-se que o preconceito em relação à pessoa com deficiência pode ser a motivação ou mesmo o “gatilho” para o assédio moral, considerando a postura intolerante daquele que o pratica.

É comum que o assédio moral direcionado à pessoa com deficiência se evidencie por: instruções imprecisas que confundam o trabalhador; atribuição de trabalhos sem importância; ausência de atribuição de trabalho; não fornecimento de tecnologias assistivas para que o trabalho possa ser realizado; piadas que constriam; tratamento diferenciado que demonstra a ausência de paciência ou de disposição em liderar ou conviver com o trabalhador com deficiência...

Nos últimos anos tem sido comum que o poder público e a iniciativa privada realizem atividades coletivas na busca por conscientização, prevenção e combate ao assédio moral,

² Organização Internacional do Trabalho.

em razão das suas consequências não somente para a vítima e o agressor, mas também em razão da imagem negativa que é gerada para a empresa, entidade ou órgão público.

3.3. O capacitismo

O termo “capacitismo” é relativamente novo; têm sido amplamente divulgado na mídia formas de conscientização acerca da sua gravidade e das consequências para a pessoa com deficiência. No entanto, trata-se de barreira atitudinal antiga e que vem, no decorrer dos séculos, prejudicando esse público, que sempre esteve sujeito ao julgamento preconceituoso da sociedade.

Entende-se por atitude capacitista aquela proveniente da inferiorização da pessoa com deficiência em razão de suas características específicas.

De acordo com Mello (2014, p. 94-96, *apud* Beltrame; Oltramari, 2023, p. 244):

A postura capacitista advém de um julgamento moral que associa a capacidade unicamente à funcionalidade de estruturas corporais e mobiliza a avaliar o que as pessoas com deficiência são capazes de ser e fazer para serem consideradas plenamente humanas. Isto é, esquece-se que as pessoas com deficiência podem desenvolver outras habilidades não agregadas à sua incapacidade biológica (não ouvir, não enxergar, não andar, não exercer plenamente todas as faculdades mentais ou intelectuais, etc.) e “serem socialmente capazes de realizar a maioria das capacidades que se exige de um ‘normal’, tão ou até mais que este”.

A prática do capacitismo ignora a história da busca pelos direitos da pessoa com deficiência e os milênios de segregação, quando estes deveriam ser motivos para uma mudança drástica de conduta por parte da sociedade. Não há dúvida de que há uma dívida social para com esse público, que sempre enfrentou barreiras decorrentes do simples fato de ser diferente e, por isso, julgado inferior. Trata-se de assunto urgente a ser tratado nos ambientes de trabalho e, também, nas escolas, para que os estudantes já ingressem no mundo profissional conscientes dos direitos da pessoa com deficiência à dignidade (artigo 1º, inciso III, da CF/1988) e ao mercado de trabalho (artigos 35 e 37 da Lei nº 13.146/2015).

Com essa preocupação, o governo federal brasileiro lançou em 2024, via Ministério da Saúde e outras entidades, o guia “Combata o Capacitismo”. Tal documento indica situações e atitudes que se contrapõem a essa barreira atitudinal. Dentre as informações inseridas na cartilha, citam-se (2024, p. 14):

famílias brasileiras com pelo menos 1 pessoa com deficiência foram mais afetadas pela fome no pós-covid;
pessoas com deficiência têm menos oportunidade de trabalhar e maior chance de apresentarem baixa escolaridade;
para pessoas negras ou indígenas com deficiência, o acesso à educação é ainda mais dificultoso;
a vulnerabilidade à violência depende do tipo de deficiência. Pessoas com deficiência intelectual apresentam os piores indicadores sociais;

pessoas com deficiência encontram barreiras diversas para ocupar os mesmos espaços que pessoas sem deficiência. Esses entraves variam em função do tipo de deficiência, raça e cor, etnia, gênero e condição socioeconômica;

a participação de uma pessoa com deficiência nos espaços sociais não significa que todas as outras poderiam estar lá se quisessem; não deve ser romantizado o esforço que pessoas com deficiência fazem para conseguir ocupar os espaços sociais.

O capacitismo subestima a pessoa com deficiência, prejudica a busca por inclusão social e reforça outras barreiras. É um obstáculo atitudinal grave que dificulta e até mesmo impede a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e, bem assim, deve ser combatida com consequências substanciais que inviabilizem a sua propagação, especialmente junto aos jovens.

4. As pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro

A pessoa com deficiência enfrenta diversos desafios no mercado de trabalho, sendo que as barreiras atitudinais são responsáveis pelas principais dificuldades. Elas muito provavelmente originam os demais embaraços, bem como trazem consigo estigmas, falta de acessibilidade, negativas de incentivo a desenvolvimento profissional, entre outras questões que atrapalham a inserção plena e justa da pessoa com deficiência no ambiente laboral.

4.1. Estatísticas acerca da empregabilidade da pessoa com deficiência no Brasil

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) é uma ação do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) que coleta informações sobre o mercado de trabalho no Brasil. De acordo com os dados relativos ao segundo trimestre de 2024, o Brasil possui 176.081 pessoas com deficiência em idade de trabalhar, sendo que, destas, 109.372 estão ativas e 66.709 estão fora da força de trabalho (PNAD, 2024).

Com relação à pessoa com deficiência, os últimos números da PNAD Contínua foram publicados em julho de 2023, fazendo referência ao ano de 2022. Tal pesquisa revelou que das cerca de 18.600.000 pessoas com algum tipo de deficiência no Brasil, o que equivale a 8,9% da população brasileira, apenas 29,2% desse montante estão inseridas no mercado de trabalho (PNAD, 2022).

Ainda de acordo com a PNAD, o nível de ocupação das pessoas, por grandes regiões, segundo os tipos de dificuldades funcionais, se comportam da seguinte maneira (PNAD, 2022):

dificuldade para enxergar, mesmo usando óculos ou lentes de contato: 30,9%;
dificuldade para ouvir, mesmo usando aparelhos auditivos: 24,4%;
dificuldade para andar ou subir degraus: 14,3%;
dificuldade para levantar uma garrafa com dois litros de água da cintura até a altura dos olhos: 13,8%;
dificuldade para pegar objetos pequenos ou abrir e fechar recipientes:

12,6%;
dificuldade para aprender, lembrar-se das coisas ou se concentrar:
23,7%;
dificuldade para realizar cuidados pessoais: 3,8%;
dificuldade de se comunicar, para compreender e ser
compreendido: 10,1%.

Dos números apresentados verifica-se uma grande porcentagem de pessoas com deficiência visual, auditiva e intelectual inseridas no mercado de trabalho. No entanto, se houver comparação com os números totais de pessoas com e sem deficiência, a proporção mostra que o número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho está muito aquém do esperado, se não existissem empecilhos para esse público.

Uma forma de identificar o motivo de tal desigualdade está na escolaridade. Veja-se o que dispõe o IBGE (PNAD, 2022):

A conclusão do ensino superior é fator essencial para o crescimento do rendimento do brasileiro. Pessoas com nível superior ganharam em média 2,5 vezes mais do que tinha ensino médio completo ou superior incompleto, para as pessoas com deficiência esta relação também ocorreu (2,3 vezes). Todavia, comparadas as pessoas com e sem deficiência com a mesma escolaridade, percebeu-se que a existência de deficiência refletiu negativamente na remuneração das pessoas, à medida que o rendimento das pessoas com deficiência foi um pouco mais de 20% abaixo. Na Região Sul, foi onde esta diferença entre rendimentos era menor (8,3%): as pessoas com deficiência com nível superior completo receberam R\$ 4.792,00 enquanto as sem deficiência receberam R\$ 5.223,00.

Demais disso, há de se considerar que do número total de pessoas com deficiência, 19,5% são analfabetas, enquanto com relação ao público sem deficiência verifica-se uma taxa de 4,1% (PNAD, 2022).

Os números mostram que o Brasil ainda padece de políticas de inclusão no mercado de trabalho, vez que se está a tratar de mão de obra valiosa que está sendo desperdiçada, ou seja, não sendo aproveitada e, bem assim, deixando de contribuir para o crescimento econômico e social do país.

4.2. A legislação vigente acerca dos direitos da pessoa com deficiência

As normas são fundamentais para garantir os direitos das pessoas com deficiência no mercado de trabalho porque protegem os direitos fundamentais, promovem inclusão social, regulamentam responsabilidades, definem obrigações, estabelecem procedimentos para resolver conflitos, dispõem sobre segurança e fomentam a equidade.

4.2.1. Constituição Federal de 1988

A Constituição Federal de 1988 (CF/1988) é um instrumento poderoso na defesa das garantias fundamentais, pois combate a discriminação, promove a inclusão social e econômica e protege a dignidade e a cidadania.

Logo no início do seu texto, a CF/1988 dispõe sobre o princípio da dignidade da pessoa humana (artigo 1º, inciso III) e, em seguida, estabelece os princípios de igualdade e não discriminação (artigo 5º). Por conseguinte, garante o direito ao trabalho (artigo 6º), protege direitos trabalhistas (artigo 7º), proíbe discriminação no trabalho (artigo 7º, inciso XXXI), defende direitos sociais e econômicos (artigos 23, inciso II), assegura o direito à saúde e à assistência (artigo 196), garante o direito à educação e à capacitação (artigo 205) e estabelece responsabilidade do Estado por promover a acessibilidade (artigo 227).

Desse modo, com base na CF/1988 foi criada uma legislação específica para inclusão social que fundamenta políticas públicas de emprego e acessibilidade, embasa ações judiciais contra discriminação, responsabiliza o Estado e empregadores e, bem assim, promove a igualdade de oportunidades.

4.2.2. A Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência

O Brasil participou da elaboração da já mencionada Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (CDPCD) aprovada pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 2007 e foi um dos países que a ratificaram. Aliás, calha destacar que tal Convenção foi recepcionada com status de Emenda Constitucional junto ao ordenamento jurídico brasileiro (Decreto nº 6.949/2009).

A CDPCD fomenta a inclusão social e econômica (artigo 3º), promove a acessibilidade no ambiente de trabalho (artigo 9º), reconhece os direitos iguais no trabalho (artigo 27), proíbe a discriminação no emprego (artigo 27, § 1º), garante a igualdade de oportunidades (artigo 27, § 2º), exige as adaptações razoáveis no trabalho (artigo 27, § 3º) e estabelece a responsabilidade dos Estados por garantir os direitos trabalhistas (artigo 27, § 4º).

Dentre os demais dispositivos da CDPCD que prelecionam a inclusão social da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, destaca-se o artigo 77, que estabelece:

Art. 77. O poder público deve fomentar o desenvolvimento científico, a pesquisa e a inovação e a capacitação tecnológicas, voltados à melhoria da qualidade de vida e ao trabalho da pessoa com deficiência e sua inclusão social.

§ 1º O fomento pelo poder público deve priorizar a geração de conhecimentos e técnicas que visem à prevenção e ao tratamento de deficiências e ao desenvolvimento de tecnologias assistiva e social.

§ 2º A acessibilidade e as tecnologias assistiva e social devem ser fomentadas mediante a criação de cursos de pós-graduação, a formação de recursos humanos e a inclusão do tema nas diretrizes de áreas do conhecimento.

§ 3º Deve ser fomentada a capacitação tecnológica de instituições públicas e privadas para o desenvolvimento de tecnologias assistiva

e social que sejam voltadas para melhoria da funcionalidade e da participação social da pessoa com deficiência.

§ 4º As medidas previstas neste artigo devem ser reavaliadas periodicamente pelo poder público, com vistas ao seu aperfeiçoamento.

Veja-se que o poder público tem o dever de desenvolver políticas de fomento ao desenvolvimento científico, que têm tudo a ver com a inserção da pessoa com deficiência em todos os ambientes. O desenvolvimento de tecnologias assistivas e sociais proporcionam a participação, em igualdade de oportunidades, da pessoa com deficiência, de modo a contribuir para a concretização do objetivo da CDPCD, qual seja, a efetiva inclusão social, econômica e política desse público.

Por fim, convém destacar que a CDPCD tem um impacto significativo no Brasil e no mundo por ser responsável pela inserção de discussões sobre o acesso e permanência da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho, por estabelecer padrões internacionais para os direitos trabalhistas, por influenciar a legislação nacional e a política pública, por fortalecer a *advocacy* e mobilizar a sociedade civil, por promover a cooperação internacional para a inclusão, por monitorar o progresso empreendido e por responsabilizar os governos.

4.2.3. A Lei de Cotas

A chamada Lei de Cotas (art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991) é fundamental para defender o direito ao mercado de trabalho para pessoas com deficiência, pois garante a reserva de vagas (de 2% a 5%) em empresas com 100 ou mais funcionários, estabelece os critérios para contratação e seleção, proíbe a discriminação no processo seletivo, assegura a igualdade de oportunidades, fomenta a inclusão social e econômica, promove a acessibilidade no ambiente de trabalho, estabelece a responsabilidade dos empregadores e garante os direitos trabalhistas com base na equidade.

Ao dispor sobre tais necessidades na busca por acesso e permanência no ambiente de trabalho, a Lei de Cotas impacta de maneira positiva no problema, pois tem o condão de aumentar as oportunidades de emprego, reduzir o desemprego e a pobreza, promover a diversidade e a inclusão social, combater os estereótipos, fortalecer os direitos das pessoas com deficiência, estabelecer um modelo para outras normas que dispõem sobre inclusão, e, finalmente, influenciar políticas públicas e a própria legislação específica sobre a matéria.

Assim, verifica-se que a existência dessa previsão legal, em que pesem os rotineiros “ataques” via de projetos de lei que tentam mitigar sua força, vem garantir direitos fundamentais, combater as barreiras atitudinais e, acima de tudo, proteger a dignidade e a cidadania da pessoa com deficiência.

4.2.4. A Lei Brasileira de Inclusão

A Lei nº 13.146/2015, conhecida como Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI), é essencial para defender o direito ao mercado de trabalho para pessoas com deficiência, pois, seguindo os preceitos da Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, estabelece as diretrizes para a inclusão no trabalho, garante a

igualdade de oportunidades, proíbe a discriminação no emprego, assegura a acessibilidade no ambiente de trabalho, estabelece a responsabilidade dos empregadores, fomenta a capacitação e o treinamento, promove o emprego protegido, dispõe sobre a existência do emprego apoiado e garante os direitos trabalhistas com base na equidade.

Embora seja relativamente recente, a LBI conseguiu, junto ao cenário brasileiro, ampliar o conceito de deficiência, garantir a participação em processos seletivos, estabelecer cota para estagiários, fomentar a ocupação em cooperativas e garantir o direito à informação acessível.

Tais conquistas têm aumentado as oportunidades de emprego, reduzido o desemprego e a pobreza, promovido a diversidade e inclusão social, combatido os estereótipos e preconceitos e fortalecido os direitos da pessoa com deficiência nas “terras tupiniquins”.

5. Os impactos das barreiras atitudinais na produtividade do trabalhador com deficiência

As barreiras atitudinais, indiscutivelmente, prejudicam o desempenho da pessoa com deficiência em qualquer lugar. No ambiente de trabalho seu impacto é ainda maior, porque daí provêm os recursos financeiros para a sobrevivência e sustento da família do trabalhador com deficiência, o que aumenta o “peso da carga” suportada.

Embaraços comportamentais como assédio moral, discriminação e capacitismo por parte de empregadores e colegas de trabalho podem ocasionar perda de motivação, de criatividade e de capacidade de liderança. Nessa situação, o trabalhador com deficiência deixará de produzir resultado congruente com seu potencial, frustrado e sem vontade de entregar um produto compatível com a sua verdadeira e plena capacidade de produção; pode se tornar cada vez mais apático, isolado e entristecido. Assim, com autoestima baixa, o trabalhador tem o seu talento reduzido e uma baixa comunicação que afeta, inclusive, o trabalho em equipe.

A incidência da ansiedade, da depressão, do estresse crônico, do transtorno de pânico, do transtorno pós-traumático, dentre outros, repercutem no aumento das doenças profissionais e dos acidentes de trabalho. Tais situações afetam a saúde mental e física do indivíduo, de modo a limitar o seu crescimento, reduzir sua interação com os pares, ocasionar a perda da autoconfiança, aumentar a irritabilidade e diminuir a concentração. Além disso, podem aparecer dores crônicas, desenvolvimento de hipertensão, problemas gastrointestinais, distúrbio do sono e outras situações que vão impactar, sobremaneira, na qualidade de vida do indivíduo.

Há de se destacar ainda que os atestados médicos, faltas e licenças por motivo de saúde passam a ser uma tônica na vida do trabalhador que se vê, constantemente, presente em instituições que prestam serviços de saúde, na busca por socorro médico. A partir do momento em que se vê impedido de exercer sua função da forma apropriada, o trabalhador com deficiência é alvo de mais discriminação que antes da queda de sua produtividade. Ao produzir menos, faltar ao trabalho constantemente, sentir-se cada vez mais isolado socialmente e se vir marcado pelos pensamentos recorrentes e intrusivos de

baixa expectativa de crescimento e desenvolvimento, se verá compelido a se demitir ou será demitido em razão da entrega de resultados aquém do desejado pelo empregador.

Assim, com a baixa produtividade e a saúde abalada em razão das barreiras atitudinais a ele impostas, o trabalhador com deficiência pode se deparar com a pior das consequências financeiras, a demissão. Diante de um quadro que passa a demandar intervenções médicas, depara-se com perda de renda e gastos com saúde que impactam negativamente a economia familiar.

Há de se levar em conta também que, do outro lado, o empregador tem de lidar com uma prejudicial rotatividade no quadro de funcionários/servidores, imagem negativa junto à sociedade, déficit na competitividade e baixa produtividade.

Dessa forma, a imposição de barreiras atitudinais prejudicam todos os envolvidos, embora o principal prejudicado seja o trabalhador com deficiência que já possui maior dificuldade para se encaixar no mercado de trabalho e ainda se vê combatendo as consequências físicas e psicológicas oriundas de atos que têm o condão de humilhar, desrespeitar, intimidar e excluir.

6. Considerações gerais

As medidas preventivas possuem um papel fundamental na busca por ambientes saudáveis. No ambiente de trabalho se faz necessário um clima social respeitoso e com oportunidades de crescimento para todos.

A conscientização de que todos devem ter a sua produção valorizada e de que o resultado do trabalho de cada um deve ser fruto de um processo com igualdade de oportunidades, ou seja, com a retirada de barreiras para que todos possam competir da mesma forma, deve ser empreendida em todos os ambientes, especialmente nas empresas, entidades e órgãos públicos.

Ao se ver como sujeito passivo de preconceito, discriminação, assédio moral e/ou capacitismo, o trabalhador com deficiência é injustiçado, mas não é somente ele que perde. O empregador também é prejudicado, pois há queda na produtividade, aumento das doenças laborais, troca constante de empregados, aumento nas ações trabalhistas por danos morais, e a possibilidade de uma grande mancha na imagem empresarial, o desrespeito à dignidade dos seus colaboradores.

É importante que o trabalhador que se encontrar nessa situação resista e faça prova das humilhações sofridas; deve anotar os detalhes dos acontecimentos que geraram constrangimentos, procurar ajuda de colegas, conversar com pessoas que possam auxiliá-lo dentro e fora do ambiente de trabalho, produzir documentos que demonstrem a imposição de barreira atitudinal, comunicar o ocorrido ao sindicato e buscar apoio de amigos e familiares.

O ideal, para se chegar ao fim dos atos discriminatórios, sempre será o diálogo. A cultura de paz é salutar para todos. No entanto, não sendo possível, o trabalhador com deficiência pode denunciar o agente responsável por seu sofrimento, pois não se pode aturar o desrespeito à dignidade que, inclusive, é protegido por normas que visam defender uma pessoa considerada vulnerável se comparada às demais que estão naquele ambiente.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-Estar no trabalho*: redefinindo o assédio moral. Tradução Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua*. Informativo 2023. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102013_informativo.pdf. Acesso em: 2 nov. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua*. Microdados 2024. Disponível em: <https://painel.ibge.gov.br/pnadc/>. Acesso em: 2 nov. 2024.

MADRUGA, Sidney. *Pessoas com Deficiência e Direitos Humanos*: ótica da diferença e ações afirmativas. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. *Tópicos*: Deficiência. 2024. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/topicos/deficiencia>. Acesso em: 28 out. 2024.