



## ARTIGOS



## O assédio capacitista nas relações de trabalho

Bianca Spode Beltrame, *Universidade Federal do Rio Grande do Sul*

Andrea Poleto Oltramari, *Universidade Federal do Rio Grande do Sul*

---

Resumo. Os ambientes laborais costumam ser constituídos por pessoas diversas e as organizações têm procurado adequar-se a um modelo mais inclusivo, não só pelos aspectos legais que surgem a cada dia, mas, também, pelo seu aspecto de inovação, no sentido de abrangerem um leque maior de opções no que tange à diversidade da força de trabalho e ao seu potencial criativo. No entanto, pelo formato de abordagem seletiva, os resultados não têm sido promissores. O que tem ocorrido é um processo de assimilação ou adaptação, e não um processo de inclusão, se apagando as diferenças, dificultando a integração e impedindo que experiências e conhecimentos possam ser alavancados, havendo uma instrumentalização da gestão da diversidade. Como consequência dessa visão simplista, não existe uma preocupação com o acolhimento efetivo dessas diversidades no ambiente laboral. Daí, surge o fenômeno do capacitismo, qual seja, o preconceito atrelado às capacidades da pessoa com deficiência. Esse ensaio se destina a analisar o fenômeno do capacitismo nas relações de trabalho neoliberais e, de maneira mais específica, a possível ocorrência de assédio moral em vista deste, cunhando um novo conceito de assédio, o *assédio capacitista*.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio. Capacitismo. Trabalho. PcD. *Assédio capacitista*.

---



## Introdução

Os ambientes laborais costumam ser constituídos por pessoas diversas e com características distintas. Pless e Maak (2004), ao abordarem uma política organizacional que contemple a diversidade, argumentam que as organizações têm procurado adequar-se a um modelo mais inclusivo, não só pelos aspectos legais que surgem a cada dia, mas, também, pelo seu aspecto de inovação, no sentido de abrangerem um leque maior de opções no que tange à diversidade da força de trabalho e ao seu potencial criativo.

No entanto, pelo formato de abordagem seletiva, os resultados não têm sido promissores. O que tem ocorrido é um processo de assimilação ou adaptação, e não um processo de inclusão, se apagando as diferenças, dificultando a integração e impedindo que experiências e conhecimentos possam ser alavancados (PLESS; MAAK, 2004). Para Irigaray (2006), isso se explica porque a adoção de políticas de diversidade não é tomada com base em uma racionalização ética ou moral, mas sim, trata-se de uma resposta estratégica de aquiescência à pressão institucional política (IRIGARAY, 2006).

Há uma instrumentalização da gestão da diversidade (SARAIVA; IRIGARAY, 2009), pois, “a partir do momento em que a contratação de minorias tornou-se inevitável, os administradores nela investiram visando minimizar ou mesmo evitar eventuais conflitos, além de obter ganhos mercadológicos” (IRIGARAY; VERGARA, 2011, p. 1087). Como consequência dessa visão simplista, não existe uma preocupação com o acolhimento efetivo dessas diversidades no ambiente laboral. Daí, surge o fenômeno do capacitismo, qual seja, o preconceito atrelado às capacidades da pessoa com deficiência.

Embora a diversidade venha se destacando nos estudos organizacionais, ainda é um conceito que carece de consenso entre os pesquisadores (NKOMO; COX JR., 1999). Pode-se citar duas perspectivas mais comumente utilizadas: uma perspectiva restrita, a qual enfatiza a discriminação atrelada à raça, etnia, gênero e outros (CROSS; KATZ; MILLER; SEASHORE, 1994); e a perspectiva ampliada, onde a diversidade inclui todos, considerando aspectos que diferenciam indivíduos e grupos, como idade, história pessoal e corporativa, formação educacional, função e personalidade (JAMIESON; O'MARA, 1991).

Tendo em vista que a diversidade humana não apenas é parte constituinte de qualquer sociedade, mas, também, algumas de suas



expressões podem resultar em fenômenos de desigualdade (BRAH, 2006), entende-se que as pessoas com deficiência precisam ser incluídas quando a pauta é diversidade. Pois, tratam-se de grupos minoritários, estigmatizados e discriminados. Além disso, deficiência é um conceito abrangente relacionado às restrições sociais impostas às pessoas que possuem diversidades em suas habilidades corporais (SANTOS, 2008).

Na Administração, no tocante aos Estudos Organizacionais, o adoecimento no trabalho é focado sob como o neoliberalismo e suas formas de gestão contemporâneas têm impactado o trabalhador no seu bem-estar. A discussão acerca da temática assédio tomou uma dimensão considerável a partir de 1990, no contexto das atuais demandas organizacionais que transformam o ambiente de trabalho, “exigindo do trabalhador maior produtividade e adequação às normas vigentes, o que propicia que as relações humanas tornem-se mais fragilizadas e marcadas pela violência” (CARRIERI et al., 2013, p. 05).

Nesse sentido, o momento é propício para que a sociedade como um todo e as organizações em particular comecem a agir diante do problema do capacitismo e do assédio desse derivado; e, para que a área de gestão de pessoas e relações de trabalho assumam um papel de liderança na discussão sobre inclusão. Como afirma Martiningo Filho e Siqueira “as organizações precisam se preocupar mais com os indivíduos do que com os números e impedir a ação de gestores perversos ou paranoicos, adotando medidas para obrigá-los a controlar seu comportamento” (2008, p. 14).

Esse ensaio se destina a analisar o fenômeno do capacitismo nas relações de trabalho neoliberais e, de maneira mais específica, a possível ocorrência de assédio moral em vista deste, cunhando um novo conceito de assédio, o *assédio capacitista*. Este é um tema multidisciplinar, não basta olhar o fenômeno capacitismo somente à luz da Administração, da Psicologia, da Medicina, das Ciências Jurídicas ou da Sociologia. É preciso estudá-lo em todo o seu espectro e reunir os conhecimentos adquiridos por pesquisadores destas diferentes áreas. É neste sentido que o presente trabalho tem como objetivo *entender como o capacitismo e o assédio moral dele oriundo, ou seja, o que aqui chamamos por assédio capacitista, interfere nas relações de trabalho.*



## Capacitismo

O capacitismo tem sido pensado para nomear a discriminação de pessoas por motivo de deficiência (CAMPBELL, 2001; DIAS, 2013; FARIAS, 2020; MELLO, 2016; OLIVEIRA; SILVA, 2021; VENDRAMIN, 2019), e também tem sido compreendido como um eixo de opressão que, na intersecção com o racismo e o sexismo (WOLBRING, 2008; CAMPBELL, 2009; GESSER; BLOCK; MELLO, 2020) produz como efeito a ampliação dos processos de exclusão social.

A Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência patrocinada pela Organização das Nações Unidas (ONU), define, em seu artigo 1º, pessoas com deficiência como “aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas”. Importante salientar que a Convenção destaca a incompletude do conceito de deficiência, que deverá ser verificado e atualizado em cada momento/contexto histórico, apontando, ainda, para sua dimensão social, não mais a considerando como algo intrínseco à pessoa.

Nesse tópico analisa-se as fases dos estudos sobre capacitismo e traz-se os principais conceitos surgidos da evolução dessas pesquisas. Sem a pretensão de esgotá-los, mas, com o intuito de explicar a construção do novo termo que aqui se propõem.

### 2.1 Fases dos estudos sobre capacitismo

Consideradas “incapacitadas” até final do século XX, as pessoas com deficiência lutaram pelo seu reconhecimento e inclusão social, o que culminou inclusive com mudanças na nomenclatura. No final da década de 1970, tendo em vista a influência do Ano Internacional das Pessoas Deficientes (AIPD), foi utilizada a expressão “pessoas deficientes”. A inclusão do substantivo “pessoa” teve como objetivo evitar a coisificação, “contrapondo-se ao longo histórico de inferiorização e desvalorização associada a vida com alguma deficiência e aos termos pejorativos socialmente naturalizados até então” (LANNA JÚNIOR, 2010, p. 15).

Em seguida passou a ser utilizada a expressão “pessoas portadoras de deficiência”, com o objetivo de superar a noção de defeito ou deformidade, identificando a deficiência como uma característica. No mesmo sentido, outros eufemismos foram sugeridos, tais como “pessoas



com necessidades especiais” e “portadores de necessidades especiais”. Entretanto, o protagonismo alcançado pelo movimento social de PcD traçou uma luta política pautada na cidadania (LANNA JÚNIOR, 2010). Nesse ínterim, a condição de “portador” passou a ser questionada por transmitir a ideia de deficiência como algo que se porta e, portanto, não faz parte da pessoa. Além disso, ressalta a deficiência em detrimento do ser humano (SILVA; LAZZARIN, 2016; SILVA; PINTO, 2016).

A partir da década de 1990, “pessoa com deficiência” passou a ser a expressão utilizada para designar esse grupo social, sendo que a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, ocorrida em 2006, em Nova Iorque, apontou que a noção de deficiência é um conceito em construção e evolução. Porém, no Brasil, a nomenclatura foi adotada apenas com a publicação da Lei Brasileira de Inclusão, também conhecida como o Estatuto da Pessoa com Deficiência (BRASIL, 2015).

A Lei Brasileira de Inclusão (BRASIL, 2015) surgiu com o intuito de assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e liberdades fundamentais, a inclusão social e a cidadania. No seu texto são detalhadas as barreiras, compreendidas como entraves, obstáculos, atitudes ou comportamentos que afetem 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”.

Todavia, por mais que surjam leis decretando que a acessibilidade seja estabelecida, inúmeros outros obstáculos seguem dificultando que as PcD possam efetivamente estar integradas na sociedade e tenham seus direitos garantidos. Como bem enfatizado por Barreto, Medeiros e Paula, “seja qual for o espaço para a inclusão de PcD, os desafios são consideráveis e têm natureza diversa” (2020, p. 417). Vale salientar os estudos de Goffman (2008; 2014) e Bogart e Dunn (2019) sobre o termo estigma, nos quais estigma é um atributo negativo que caracteriza o indivíduo como estragado, imperfeito ou defeituoso. Da mesma forma, de acordo com Bampi, Guilhem e Alves (2010) quanto maior o grau da deficiência, maior e mais intenso é o estigma que recai sobre a pessoa com a deficiência. Estigma é um fenômeno socialmente construído (BLAINE, 2000), com fortes implicações negativas em suas vítimas (THOMPSON; NOEL; CAMPBELL, 2004) e se funda numa relação assimétrica, que referenda atributos tidos como depreciativos a uma pessoa ou grupo social (GOFFMAN, 2014).



Nesse sentido, os padrões sociais são responsáveis por definir quem será estigmatizado ou quem fará parte da normalidade, sendo as pessoas com deficiência integrantes do grupo dos estigmatizados, o que corrobora a chamada visão capacitista, que as designa como não capazes de participar da sociedade de forma efetiva (BROWN; LEIGH, 2018; GIESE; RUIN, 2018; MIK-MEYER, 2016). Dessa forma, o capacitismo é sempre associado ao estigma, ao preconceito em relação às capacidades das pessoas com deficiência, resultando no aumento do isolamento e da segregação desse grupo (BARROS et al., 2016).

A lógica capacitista é pautada no modelo médico de interpretação da deficiência que a entende como uma limitação e não como uma condição social. Diniz (2007, p. 10) explica que o modelo médico é o ato de catalogar a deficiência, enquadrando-a dentro de “parâmetros biomédicos pré-estabelecidos de incapacidades e impossibilidades com orientação a programas de reabilitação”. Para a autora, o conceito de deficiência deve ser estudado para além do modelo médico, trazendo à tona a estrutura social que oprime a pessoa deficiente, aproximando as demandas dos movimentos de pessoas com deficiência a outras discriminações sociais como o sexismo, o racismo e a homofobia.

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” (MELLO, 2014, pp. 94-96, grifos do autor).

Embora Campbell (2001) já mencionasse o capacitismo no início dos anos 2000, ainda são poucos os estudos que abordam este conceito (GEMELLI et al., 2021). No campo da Administração, o marco histórico da Constituição Federal de 1988 indicou o início da produção acadêmica acerca de PcD. Como exemplos, podem-se citar as pesquisas realizadas por Siqueira (1988); Machado-da-Silva, Cunha e Amboni (1990); Bertero, Caldas e Wood Júnior (1999); Wood Júnior e Paula (2002) e Fleury (2003). Mais tarde surgiram pesquisadores que passaram a elaborar análises críticas das publicações científicas, objetivando avaliar a



qualidade das pesquisas em Administração (GEMELLI et al., 2021; HOCAYDEN-DA-SILVA; ROSSONI; FERREIRA JÚNIOR, 2008).

Dessas pesquisas surgiram inúmeros conceitos referentes ao termo capacitismo; todos partindo do pressuposto que o fenômeno é um tipo de preconceito e discriminação que põe em xeque a capacidade da pessoa, em razão de sua deficiência. Tratar-se-á da evolução (se é que se pode chamar assim) desses conceitos no tópico que segue.

## 2.2 Conceitos de capacitismo

Os estudos sobre o capacitismo dizem de diversos conceitos, dentre eles, o de Farias (2020), que define o termo como uma atitude discriminatória que vê a pessoa com deficiência inapta para o trabalho e incapaz de cuidar da própria vida (FARIAS, 2020). Campbell (2001) conceitua o capacitismo como “uma rede de crenças, processos e práticas que produzem um determinado tipo de eu e corpo (o padrão corporal) que é projetado como o perfeito” (CAMPBELL, 2001, p. 44). Segundo a autora, pela ótica capacitista a deficiência é entendida como um estado diminuído de ser humano, o qual alude a uma postura preconceituosa que hierarquiza as pessoas em função da adequação dos seus corpos à corponormatividade.

Mello (2014) propôs a tradução de *ableism* como capacitismo, inspirando-se no modelo Português (MELLO, 2014). Tal medida possibilitou uma maior visibilidade política relativa a esta forma de exercício do poder, pois, como Davis (1995) duas décadas antes já afirmava:

[...] há um silêncio estranho e realmente inexplicável quando a questão da deficiência é levantada: o silêncio é estranho, também, uma vez que grande parte das críticas da esquerda dedicou-se à questão do corpo, da construção social da sexualidade e gênero. Corpos alternativos, pessoas, discurso: gay, lésbica, hermafrodita, criminal, médico, e assim por diante. Mas à espreita por trás dessas imagens de transgressão e desvio há uma figura muito mais transgressora e desviante: o corpo com deficiência (DAVIS, 1995, p. 43, tradução nossa).

Pelo fenômeno do capacitismo, as pessoas com deficiência são tratadas de modo generalizado como incapazes – de produzir, de trabalhar, de aprender, de amar, de cuidar, de sentir desejo, de ter relações sexuais (MELLO, 2016). Campbell (2009) considera que a deficiência para muitos tem um valor negativo, pois é percebida como uma desgraça, um castigo, algo que as impede de obter oportunidades e dignidade.



Associa-se a pessoa com deficiência a descrença nas possibilidades de funcionar bem, de produzir ou ter condições de viver autonomamente. Aliado a isso, há barreiras que vão desde a baixa qualificação, oriunda de um processo de segregação histórica, até as barreiras físicas, como transportes e edificações; e culturais, como o desconhecimento do potencial das pessoas com deficiência (HAMMES; NUERNBERG, 2015).

Para Mello “o capacitismo pode até ser uma categoria insuficiente na língua portuguesa, mas é justamente a capacidade de ser e fazer que é reiteradamente negada às pessoas com deficiência em diversas esferas da vida social” (MELLO, 2016, p. 06). Desse modo, recusa-se às pessoas com deficiência que essas possam desenvolver e utilizar outras habilidades não agregadas à sua deficiência biológica e serem aptas a participarem de todos os nichos sociais, sejam eles familiares, escolares, laborais ou quaisquer outros que lhe interessem.

Com relação ao ambiente laboral, em específico, é que essa pesquisa pretende apresentar uma proposição teórica. Analisar-se-á o assédio moral advindo do capacitismo nas relações de trabalho. Pretende-se compreender as causas e consequências do fenômeno que aqui nomeia-se como *assédio capacitista*.

Para Alves (1992), o portador de deficiência não possui limites no âmbito profissional e tem capacidade de ser não somente empregado, mas também “ser associado de cooperativas, exercendo trabalhos não na condição de ‘empregado’, mas sim dono do empreendimento na qualidade de associado” (ALVES, 1992, p. 38, grifos do autor). Todavia, a visão capacitista ainda predomina no mercado de trabalho brasileiro. E uma das consequências dessa visão limitada é a ocorrência do assédio moral nas relações laborais, assunto que será abordado no tópico a seguir.

## Assédio Moral

O fenômeno assédio moral tem natureza universal, entretanto, varia no que diz respeito a cultura, recebendo denominações diferentes a depender do país em que ocorre, por exemplo: *mobbin* (Itália, Alemanha e países escandinavos), *bullying* (Inglaterra), *harassement* (Estados Unidos), *harcelement moral* (França), *ijime* (Japão), *psicoterror laboral* ou *acoso moral* (em países de língua espanhola), terror psicológico, tortura psicológica ou humilhações no trabalho (em países de língua



portuguesa). No Brasil, a terminologia reúne as formas de manifestação como molestar, tyrannizar, vampirizar, no sentido de sugar as energias da vítima, assim como, conduzi-la ao ostracismo social (LOPES, 2008).

Para Hirigoyen (2017), uma das autoras mais citados no assunto, o assédio moral no trabalho conceitua-se como toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego, pondo em perigo sua posição, ou degradando o clima de trabalho (2017a, 2017b).

Importante ressaltar que o assédio moral, no Brasil, de acordo com Freitas, Heloani e Barreto (2020) geralmente é praticado com pessoas que têm problemas de saúde, estão no final do prazo de estabilidade, encontram-se em período posterior a acidente de trabalho ou retornam da licença-maternidade, ultrapassaram a idade de 35 anos, questionam as políticas da gestão, e/ou são solidárias com os colegas também assediados.

Para o jurista Ernesto Lippmann (2005), o assédio moral trata-se “do abuso de direito no uso do poder disciplinar do empregador, que deixa de ser utilizado com a finalidade de incrementar a atividade produtiva, para servir como instrumento de revanche, intimidação e discriminação”. Afirma ainda que é “o controle desproporcional, ou inadequado, exercido com rigor excessivo, que atenta contra os direitos de personalidade do trabalhador e que por si já é fato gerador de dano moral” (LIPPMANN, 2005, p. 37).

Seguindo o linear da dignidade da pessoa humana, para Pamplona Filho et al. (2016, p. 08), “assédio moral pode ser conceituado como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social”. Este conceito busca um sentido de generalidade, como explicam os autores, pois o assédio moral não é um “privilegio” da relação de emprego, podendo ser praticado em qualquer ambiente onde haja uma coletividade, como, por exemplo, em escolas, comunidades eclesiais, corporações militares, entre outros.

Na relação de trabalho subordinado, porém, este cerco recebe tons mais dramáticos, por força da própria hipossuficiência de um dos seus sujeitos, em que “a possibilidade de perda do posto de trabalho que lhe dá a subsistência faz com que o empregado acabe se submetendo aos mais terríveis caprichos e desvarios, não somente de seu empregador, mas até



mesmo de seus próprios colegas de trabalho” (PAMPLONA FILHO et al., 2016, p. 08). Por isso mesmo, os autores que têm se debruçado sobre a questão acabam sempre conceituando o fenômeno dentro do campo das relações laborais.

Com as mudanças ocorridas no mundo do trabalho, especialmente após o surgimento dos ideais neoliberais, a violência moral nesses ambientes foi intensificada (DEJOURS, 2011). Aliado a isso, com a adoção de regimes de trabalho remoto, “também surgiu um trabalhador ‘telepressionado’, passando a existir uma hiperconectividade e constante disponibilidade do empregado em prol do empregador” (PAMPLONA FILHO; SANTOS, 2020, p. 70, grifos dos autores). É nesse contexto, de cultura urgente, “que emerge a telepressão e o assédio digital como baluartes da empregabilidade” (SANTOS, 2021, p. 55). Ademais, a blindagem oferecida pelas plataformas potencializa o assédio moral e reforça comportamentos agressivos, já que faz nascer uma falsa realidade de “ação sem rosto” (NUNES, 2019, p. 25).

Tramita atualmente no Senado Federal o Projeto de Lei nº 1.521 de 2019, oriundo do Projeto de Lei da Câmara dos Deputados nº 4.742 de 2001, cujo objetivo é inserir no Código Penal brasileiro a tipificação<sup>1</sup> do assédio moral e puni-lo na esfera criminal (FERNANDES; SILVA, 2020). Porém, a consideração dada pelo ordenamento jurídico brasileiro ao assédio moral no trabalho ainda é incipiente, “inclusive por ser considerado de difícil penalização, vez que é subjetivo e de comprovação complicada, pois o dano nem sempre é aparente e o nexos causal por vezes não pode ser observado” (FERNANDES; SILVA, 2020, p. 13).

Entretanto, a inexistência de lei específica não impede a tentativa de coibição de tal prática. Para tal, utiliza-se de outras fontes do direito; como por exemplo, a CF/88, o Código Civil e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Martins (2015) relaciona os direitos dos trabalhadores garantidos legalmente e que podem vir a ser devastados com a ocorrência de assédio moral laboral:

[...] com a prática do assédio moral há violação dos seguintes direitos fundamentais: direito fundamental ao trabalho, ao meio ambiente de trabalho equilibrado, ao desenvolvimento e à saúde, promovendo a

---

<sup>1</sup> O texto proposto é o que segue: Art. 146-A. Ofender reiteradamente a dignidade de alguém causando-lhe dano ou sofrimento físico ou mental, no exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos, e multa, além da pena correspondente à violência. § 1º Somente se procede mediante representação, que será irretratável. § 2º A pena é aumentada em até 1/3 (um terço) se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos. § 3º Na ocorrência de transação penal, esta deverá ter caráter pedagógico e conscientizador contra o assédio moral (SENADO FEDERAL, 2019).



desordem econômica; impede o desenvolvimento pessoal do trabalhador; prejudica a saúde; e acaba por impor significado do conceito de trabalho de maneira superficial aos trabalhadores (MARTINS, 2015, p. 54).

A tipificação se torna imperiosa, pois, “o aparato legal atual não satisfaz as necessidades do combate à prática do assédio moral laboral” (FERNANDES; SILVA, 2020, p. 15). Embora imprescindíveis, os mecanismos atualmente utilizados são paliativos, no sentido de que não intimidam e muito menos impedem os agressores.

Algumas das primeiras consequências do assédio que facilmente são detectadas, no âmbito das organizações, podem ser sintetizadas em: queda da produtividade; alteração na qualidade do serviço/produto; menor eficiência; baixo índice de criatividade; absenteísmo; doenças profissionais; acidentes de trabalho; danos aos equipamentos; alta rotatividade da mão de obra, gerando aumento de despesa com rescisões contratuais, exames de contratação e de demissão, e seleção e treinamento de pessoal; aumento de demandas trabalhistas com pedidos de reparação por danos morais; abalo de reputação da instituição perante o público consumidor e o próprio mercado de trabalho, entre outros (ZIMMERMANN et al., 2006).

Além das consequências específicas do assédio moral, isto é, a vergonha e a humilhação, Aguiar (2007) explana que, como consequências individuais, encontramos:

[...] problemas de concentração, obsessões, fobias, crises de autoestima, depressão, angústia, sentimento de culpa, aumento de peso ou emagrecimento exagerado, redução da libido, aumento da pressão arterial, abuso de álcool, tabaco e outras drogas e pensamentos suicidas (AGUIAR, 2007, p. 10).

O Estado e a sociedade como um todo também sofrem os efeitos do assédio, arcando com elevados custos relacionados à saúde pública, à assistência e à previdência social, prestando serviços de reabilitação profissional e concedendo benefícios previdenciários em virtude do afastamento precoce dos funcionários (AGUIAR, 2007). Ferreira (2007) também elenca outros gastos, quais sejam, hospitalizações e medicamentos. É também uma perda de capital humano nas organizações, deixando de contribuir para o desenvolvimento da sociedade. Cita ainda o autor “a precarização das condições de qualidade de vida, crises de relações familiares e comunitárias, custos sociais por



enfermidades, aumento do mal-estar, riscos de suicídio, de aborto e divórcios, além do desemprego” (FERREIRA, 2007, pp. 48-49).

Com relação a prática do assédio moral tendo como vítima a pessoa com deficiência, em muitos casos seu intuito é forçar o trabalhador a pedir demissão. Essa visão origina-se dos tempos mais remotos, quando uma pessoa com capacidade reduzida era socialmente excluída (COSER; POHLENZ, 2017). É imperioso que o ambiente de trabalho seja adequado em relação às condições físicas e psíquicas, para que a dignidade da pessoa humana com deficiência, em todos os seus aspectos, seja respeitada.

Além disso, o capacitismo pode ocorrer de diversas formas, inclusive por omissão – quando deixa de se dar uma oportunidade a uma PcD pelo simples fato dela ser PcD. O assédio é uma das expressões do capacitismo que ocorre por ação. Ou seja, a discriminação é uma motivação para que o *assédio capacitista* ocorra. A Convenção nº. 190 da OIT, em seus artigos 1º a 6º trata sobre a eliminação da violência e assédio moral no mundo do trabalho. Tal Convenção reconhece a estreita relação entre o assédio e a discriminação contra pessoas com deficiência e outros grupos historicamente discriminados, determinando que os países adotem legislações e políticas públicas que protejam esses grupos minoritários.

Inspirando-se nesses conceitos trazidos até então, porém levando em consideração as particularidades referentes as pessoas com deficiência, propõe-se um novo conceito, o qual denomina-se **assédio capacitista**. O qual se caracteriza como *uma atitude reiterada abusiva, preconceituosa com relação às suas capacidades e discriminatória no trabalho; dirigida, seja presencialmente ou por meio virtual, à pessoa com deficiência, com o intuito de inferiorizá-la e não assegurar, em condições de igualdade, o exercício de seus direitos e liberdades fundamentais, inclusão social e cidadania.*

Procura-se no conceito proposto unir a necessidade, estipulada legalmente, de ser “uma atitude reiterada”, porém, com a qualificação de ser “preconceituosa com relação às suas capacidades (...) dirigida (...) à pessoa com deficiência” e que tenha como intuito intimidá-la e/ou causar-lhe dano, “com o intuito de inferiorizá-la e não assegurar (...)”. Foca-se nas relações laborais, “discriminatória no trabalho”, atualizado conforme as novas relações de emprego, “seja presencialmente ou por meio virtual”. Por fim, o conceito une-se a disposição trazida pela Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (ONU), adotada no Brasil pela



Constituição Federal por intermédio do Decreto nº 186/08, “em condições de igualdade, o exercício de seus direitos e liberdades fundamentais, inclusão social e cidadania”. Dessa forma, busca-se contemplar nesse conceito a dimensão social, visto que os valores, as crenças e os comportamentos que a compõem estão permeando os demais setores da vida social intimamente imbricados, uma vez que a instituição social, seja qual for, não existe senão na concretude das relações humanas. Tal conceito segue demonstrado no Quadro 5.

### Quadro 5: Construção do conceito *Assédio Capacitista*

<b>Conceito proposto:</b> O <i>assédio capacitista</i> trata-se de uma atitude reiterada abusiva, preconceituosa com relação às suas capacidades e discriminatória no trabalho; dirigida, seja presencialmente ou por meio virtual, à pessoa com deficiência, com o intuito de inferiorizá-la e não assegurar, em condições de igualdade, o exercício de seus direitos e liberdades fundamentais, inclusão social e cidadania.	
Características	Termos
Necessidade legal de reiteração da conduta para a caracterização do assédio moral.	“uma atitude reiterada”.
Com a qualificadora de ser voltada contra uma pessoa com deficiência.	“preconceituosa com relação às suas capacidades (...) dirigida (...) à pessoa com deficiência”.
Que tenha como intuito intimidá-la e/ou causar-lhe dano.	“com o intuito de inferiorizá-la e não assegurar (...)”.
Ocorrida nas relações laborais.	“discriminatória no trabalho”.
Atualizado conforme as novas relações de emprego.	“seja presencialmente ou por meio virtual”.
Abriga a disposição trazida pela Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (ONU), adotada no Brasil pela Constituição Federal.	“em condições de igualdade, o exercício de seus direitos e liberdades fundamentais, inclusão social e cidadania”.

Fonte: *Elaboração própria (2022)*.

Trata de um fenômeno novo, que surge após as pautas para inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho começarem a ser (de certa forma) atendidas, e emerge como mais um dos reflexos negativos do neoliberalismo. Dias (2013) já afirmava que “a ofensiva neoliberal tende a radicalizar o discurso capacitista de maneira ainda mais perversa, exatamente por estabelecer-se como uma racionalidade política ‘exitosa e normativa’” (DIAS, 2013, p. 6, grifos da autora), cuja influência e dominação simbólica é muito mais ampla que meramente a esfera econômica. Sendo assim, o modo como as práticas neoliberais afetam a vida das PcD e reforçam a visão capacitista é o enfoque do próximo tópico.



## Neoliberalismo e a sociedade da performance

A última parte do presente ensaio busca examinar a interface entre neoliberalismo e capacitismo através da discussão entre a formulação e organização das relações do trabalho com base em concepções capacitistas dominantes. Campbell (2004) afirma que o capacitismo está para o segmento da pessoa com deficiência assim como o racismo está para as pessoas negras ou o machismo para as mulheres: “vincula-se com a fabricação de poder” (CAMPBELL, 2001, p. 44). Dessa forma, o capacitismo se manifesta nas esferas sociais, públicas e privadas, negando às PcD possibilidades de participação em políticas de saúde, acessibilidade, educação, cultura e lazer.

Busca-se conectar à essas concepções a precarização estrutural do trabalho – que, a seu turno, é um fenômeno constantemente presente, apenas com características diferentes no decorrer da história capitalista industrial (ALESSI, 2019). Porém, com a mundialização da dinâmica capitalista, que através da reestruturação produtiva vem se apoiando num projeto sociopolítico e econômico neoliberal, “o crescimento econômico e consequentemente social acontece de maneira lenta, enquanto a lucratividade gerada pela acumulação flexível alcança patamares numa rapidez nunca antes alcançada” (ALESSI, 2019, p. 58). Tudo isso cobra o seu preço.

O sistema de produção neoliberal capitalista para ampliação de sua lógica acumulativa recorreu ao movimento tendencial de flexibilização e terceirização, informalidade e precarização do trabalho, que se tornaram regras da dinâmica produtiva. Consequentemente, vem exigindo cada vez mais os desmontes das legislações sociais e do trabalho para que se consiga revigorar a dinâmica acumulativa, “mesmo que isso signifique solapar direitos conquistados ao longo da história do capitalismo industrial” (ALESSI, 2019, p. 60). Assim, com o crescente desmantelamento da proteção social, tem-se que esse novo cenário neoliberal impulsiona a desconstrução de direitos até então tidos como basilares (KREIN; COLOMBI, 2019).

Onde esses pontos se encontram? É justamente a classe que promove a desconstrução desses direitos que forma a percepção da deficiência pela sociedade. Faz isso a partir dos seus próprios valores ideológicos, com o intuito da manutenção das relações de dominação, afastando quem não atenda às suas demandas arraigadas numa sociedade baseada na maximização da produção, do lucro e da exploração (GESSER;



BLOCK; MELLO, 2020). Portanto, a não participação na geração do lucro capitalista resulta em processos de exclusão, contribuindo para a eliminação de maiores possibilidades de pessoas com deficiência se realizarem por meio do trabalho.

Somado a isso, Dias (2013) problematiza a organização do discurso capacitista a partir da formulação eugênica do século XIX. Para a autora, três elementos estruturantes da construção social do capacitismo devem ser considerados: a compreensão da deficiência e a história da eugenia; o papel do conceito de normalidade e suas implicações na conceituação da deficiência e a ofensiva mais recente do neoliberalismo e seus resultados nas populações marginalizadas, incluindo as pessoas com deficiência (DIAS, 2013).

Um dos maiores desafios impostos às pessoas com deficiência no mundo contemporâneo é o desafio de autonomia. No Brasil, “menos de um por cento das PcD estão entre os trabalhadores” (DIAS, 2013, p. 11). De acordo com a autora, isso se deve ao fato que os postos de trabalho são planejados de acordo com as habilidades dos empregados e não revisitados de acordo com suas deficiências. Tal fato impossibilita que a pessoa com deficiência seja vista como igual, pois os empregadores violam concepções de adaptação razoável. “As pessoas com deficiência não são estimuladas, e muitas vezes são francamente desanimadas, de expor acerca de suas deficiências” (DIAS, 2013, p. 11).

O mundo do trabalho espera das pessoas com deficiência que superarem sua deficiência em um mundo “normal”, o que passou a ser duramente criticado no campo de estudos sobre deficiência (CLOGSTON, 1994). A ideia de superação, “tenta criar um especialismo, para motivar as pessoas com deficiência a se imaginarem como super-heróis para os outros seguirem” (DIAS, 2013, p. 11). Mais grave que isso, para Dias, é a dívida que passa a ser construída: “obriga-se a todas as PcD a serem profundamente gratas com as imensas oportunidades dadas a elas por seus patrões, empregos e cotas, alienando-as da noção de que elas têm direito ao trabalho a autonomia” (DIAS, 2013, p. 11).

Esse pensamento acaba por “ampliar e disseminar os valores de mercado para todas as instituições e ações sociais, assim como o próprio mercado continua a ser uma esfera distintiva” (BROWN, 2019, p. 40). Dessa forma, “a governa-mentalidade neoliberal perscruta e a reorganiza as práticas de governança e cidadania” (BROWN, 2019, p. 40) e deseja que os agentes sociais virem atores empresariais nas mais completas esferas



da vida. Para Dias (2013), isso faz com que as PcD se sintam com sua autonomia moral reduzida na mesma medida de sua capacidade de "autocuidado", que seria previamente definida pela capacidade de dar conta de suas necessidades e ambições. "Neste léxico, as pessoas com deficiência são visivelmente não ajustáveis" (DIAS, 2013, p. 6). Outro reflexo disso é a crise de identidade gerada nas PcD, "a qual é derivada da dinâmica do reconhecimento do trabalho - onde a inexistência de alteridade e reconhecimento pelo trabalho prestado rompe com a dinâmica da identidade" (SOBOLL, 2008, p. 149).

Pensando tais fenômenos sociais a partir da dialética do mundo do trabalho, traz-se o conceito de "sociedade da performance", a qual engendra uma falaciosa superpotência como forma de realização de vida, na medida que o tom do existir passa a ser guiado por uma série de imperativos de desempenho apresentados como receitas para uma vida feliz (FACAS, 2020). Para Facas (2020), nesse contexto se demanda uma performance de atleta, com superação de limites e aprimoramento contínuo do corpo. Tem-se então um ideal de perfeição inalcançável, "na medida em que nega a própria condição humana - não há espaços para fraquezas, tristezas, cansaço" (FACAS, 2020, p. 66) e, muito menos, deficiências. Essa exigência da superpotência, causadora de mal-estar social e existencial, está calcada em manifestações da norma performativa (DARDOT; LAVAL, 2016).

Neste cenário, o corpo é alienado e coisificado. O valor expositivo depende, sobretudo, da bela aparência. Para Han (2017), tudo deve ser visível na medida em que aquilo que não se submete à visibilidade é colocado sob suspeição. Compreende-se então que "a sociedade da performance demanda um saber-ser atrelado ao aparecer ou, em um jogo pobre de palavras, a apare-ser" (FACAS, 2020, p. 66). Este cenário, para o autor, está dialeticamente ligado aos imperativos de desempenho no mundo do trabalho, na medida em que os constitui e é constituído por eles. "O discurso do alto controle dos modelos de gestão taylor-fordistas cede espaço para o autocontrole performático" (FACAS, 2020, p. 66).

Destarte, especialmente em uma sociedade da performance, "os corpos têm valor dentro de uma escala produtiva" (GESSER; BLOCK; MELLO, 2020, p. 18). As vulnerabilidades e as precariedades serão acentuadas à medida que aquele corpo responde ou não às condições exigidas pelas estruturas de poder. Assim, "o capacitismo também tem relação com o aperfeiçoamento do sistema capitalista, à medida que há o estabelecimento de um ideal de corponormatividade que corrobora com a



manutenção e aperfeiçoamento desse sistema econômico” (GESSER; BLOCK; MELLO, 2020, p. 18).

Tendo em vista que o trabalho, além do papel de integração social, exerce também um efeito reabilitador, na medida em que contribui para o aumento da autoestima e nível de ajustamento pessoal; tem-se que a ausência da possibilidade de trabalho para a pessoa deficiente aumenta sua exclusão. Além disso, acentua a sua subordinação, esmaecendo a própria identidade, “tornando-o aquele que precisa sempre pedir emprestada a voz do outro para se fazer ouvir” (IRIGARAY, 2016).

Acontece que as barreiras impostas às pessoas com deficiência resultam de uma sociedade que desconsidera as bases materiais que promovem desigualdades de apropriação e usufruto das produções humanas (OLIVEIRA; MELO; SILVA, 2020). Isso acarreta práticas injustas e discriminatórias que têm impossibilitado que pessoas com deficiência tenham condições igualitárias de lutar por direitos na sociedade, sendo perversa a concepção de igualdade de oportunidades, que acaba por responsabilizar a pessoa pelo seu sucesso ou fracasso. Neste aspecto, a deficiência não é uma consequência natural do corpo lesionado, e sim uma imposição econômica, política, cultural e social (OLIVEIRA; MELO; SILVA, 2020).

Qualquer que seja a natureza ou causa da deficiência, os principais desafios a serem enfrentados residem na qualidade das interações e relações com o ambiente e rupturas com múltiplas barreiras insensíveis a diversidade humana (OLIVEIRA; MELO; SILVA, 2020). Exemplificando, os autores citam as barreiras atitudinais, políticas, comunicacionais, físicas e arquitetônicas, que favorecem e sustentam a cultura do capacitismo sobre as pessoas com deficiência (OLIVEIRA; MELO; SILVA, 2020). Essa cultura capacitista, construída ao longo dos séculos, é responsável pela falta de políticas públicas inclusivas que tratem sobre educação, saúde, habitação, transporte, lazer e cultura. Com isso, ocorre um esvaziamento de direitos e demandas, acentuado pelas barreiras já citadas. “O desafio é desconstruir abordagens como o modelo biomédico da deficiência para o alcance de políticas públicas verdadeiramente inclusivas” (OLIVEIRA; SILVA, 2021, p. 263).

Logo, o que deve ser considerado é a opressão sobre a condição de vida que delimita a deficiência. Em oposição ao modelo capacitista, “o enfoque social da deficiência compreende que o problema central do ‘déficit’ está na sociedade capitalista/burguesa que exclui, oprime e se



mantém, hegemonicamente, pela produção e reprodução da desigualdade social” (OLIVEIRA; MELO; SILVA, 2020, p. 263, grifo dos autores). As dificuldades em relação à contradição inclusão e exclusão extrapolam a questão da deficiência, dado que a relação direta é com o modelo de sociedade existente (OLIVEIRA; MELO; SILVA, 2020).

O modelo de segregação e de inclusão, nada mais é do que “o ajustamento desse público a lógica burguesa em cada momento histórico, gerando opressões em todos os espaços que participam: emprego, escola, espaço público, meios de comunicação social e na própria família” (OLIVEIRA; MELO; SILVA, 2020, p. 263). No mesmo sentido Birman (2006) relata que o dismantelamento causado pelo neoliberalismo, no caso brasileiro, é ainda mais grave, pois “a fragilidade das instituições e o descaso das autoridades políticas num país secularmente miserável, permeado pelas desigualdades terríficas do gozo, levou a destruição completa de milhares de pessoas” (BIRMAN, 2006, p. 73).

Se o tornar-se mulher é uma condição cultural e as desigualdades de gênero são respaldadas em aspectos sociais, isso também diz respeito ao corpo com deficiência. Trata-se de evidenciar que a deficiência se configura culturalmente, “e ainda que não tenha sido citada nos primeiros estudos marxistas, o capacitismo é uma categoria que demonstra que a construção social das deficiências é inseparável do capitalismo” (XAVIER DOS SANTOS, 2021, p. 02).

Diante do visto até então, parte-se para os primeiros pensamentos que servirão como base inspiradora para a construção da tese.

### **Reflexões finais**

É necessário ter cuidado para que o discurso da inclusão não vire um clichê. É preciso discriminar e reconhecer os diferentes tipos de acessibilidade e barreiras, e como a sociedade ainda é capacitista. Comumente a acessibilidade é lembrada apenas na sua dimensão arquitetônica (MARCHESAN; CAPENEDO, 2021). Enquanto isso, a acessibilidade atitudinal é a que com mais força impactaria positivamente a vida das PcD; porém, segue constantemente ignorada. Isso porque tal acessibilidade depende de esforços mais acurados do que a simples reforma de uma obra - depende de uma prática constante de autopercepção, conhecimento e análise.



Observa-se que os conceitos sobre capacitismo se reescrevem e se atualizam; entretanto, há sempre um sentido que permanece: o imaginário de que existem pessoas com capacidades plenas, e de que as pessoas com deficiência são incapazes por natureza. Essa generalização sobre a hierarquização dos corpos, apesar de errada, tem a sua finalidade. Mello (2016) afirma que a hierarquização dos corpos está diretamente relacionada com o capacitismo e, especialmente, com o capitalismo - alcançado pela exclusão e pela dominação. A emancipação de todas as opressões sobre a pessoa com deficiência só será possível se ocorrer concomitantemente com uma mudança estrutural da sociedade.

As políticas de “inclusão” existentes não superam as condições em que se produz a exclusão, na medida em que não desestruturam ou rompem com o modo de produção capitalista, mas apenas colaboram para um ajuste ou uma acomodação na relação entre capital e trabalho. Assim, diante dos efeitos do neoliberalismo, é necessária a reconstrução de instrumentos e recursos para os segmentos mais vulneráveis e precarizados, aí incluídas as PcD.

No imaginário dominante de superação, em que o individualismo se dota de marca definitiva de status, poder e excelência, o capacitismo encontra um excelente aliado no neoliberalismo (DIAS, 2013). A sociedade passa a se organizar em torno do corpo normal e de sua busca por individualidade e autossustentação e nunca por uma coletividade, afinal a característica definidora do neoliberalismo é ultrapassar qualquer forma de aliança solidária. “Nesse mundo faustiano, as pessoas com deficiência são cada vez mais exploradas, e convidadas a acreditar que enquanto isso salvam o mundo, tornando-se exemplos” (DIAS, 2013, p. 11).

Por fim, é crucial que o Estado e a sociedade possibilitem a inclusão social da pessoa com deficiência, igualmente no mercado de trabalho, mediante a acessibilidade em todas as suas formas e o oferecimento de idênticas oportunidades de emprego. E, para além disso, o assédio capacitista precisa ser extinto, pois a saúde física e psicológica desse trabalhador com deficiência não deve ser afetada. O ambiente de trabalho precisa estar adequado com relação às condições físicas e psíquicas, a fim de que as ameaças psicológicas e a ausência de ética profissional sejam abolidas, para que a dignidade da pessoa humana com deficiência seja respeitada.



## Referências

- AGUIAR, A. L. S. *Assédio Moral: o direito à indenização pelos maus-tratos sofridos no ambiente de trabalho*. 2<sup>a</sup> ed. São Paulo: LTr, 2007.
- ALESSI, D. Relações de trabalho docente no Brasil à luz do neoliberalismo: Uma análise da reforma trabalhista de 2017. TCC (graduação) - Universidade Federal de Santa Catarina, *Centro de Filosofia e Ciências Humanas*, Curso de Ciências Sociais, 2019.
- ALVES, R. V. *Deficiente físico: novas dimensões da proteção ao trabalhador*. São Paulo, Editora LTr, 1992.
- BAMPI, L. N. S.; GUILHEM, D.; ALVES, E. D. Modelo social: uma nova abordagem para o tema deficiência. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, Ribeirão Preto, v. 18, n. 4, pp. 816-823, 2010.
- BARRETO, L. S.; MEDEIROS, C. R. O.; PAULA, V. A. F. Podem as Pessoas com Deficiência Consumir? A Representação Incidental na Publicidade e Propaganda. *Revista Gestão & Planejamento*, v. 21, n. 1, pp. 416-437, 2020.
- BARROS, T. S.; DEUSILAN, A.; NORATO, H.; MORAIS, I. Organizações e diversidade: uma análise do tratamento dado aos alunos portadores de deficiência em instituições federais de ensino superior. *Revista Organizações em Contexto*, v. 12, n. 23, pp. 69-102, 2016.
- BERTERO, C. O.; CALDAS, M. P.; WOOD JÚNIOR, T. Produção científica em administração de empresas: provocações, insinuações e contribuições para um Debate Local, *Revista de Administração Contemporânea- RAC*, Curitiba, v. 3, n. 1, pp. 147-178, 1999.
- BIRMAN, J. *Arquivos do mal-estar e da resistência*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2006.
- BLAINE, B. *The psychology of diversity*. Mountain View: Mayfield, 2000.
- BOGART, K. R.; DUNN, D. S. Ableism Special Issue Introduction. *Journal of Social Issues*, v. 75, n. 3, pp. 650-664, 2019.



BRAH, A. Diferença, diversidade e diferenciação. *Cadernos Pagu*. Rio de Janeiro, 2006.

BRASIL. *Estatuto da Pessoa com Deficiência*: Lei Nº 13.146 de 6 de julho de 2015. Organizado por Senador Paulo Paim. Brasília: Senado Federal, DF, 2015.

BROWN, N.; LEIGH, J. Ableism in academia: where are the disabled and ill academics? *Disability & Society*, v. 33, n. 6, pp. 985-989, 2018.

BROWN, W. *Nas ruínas do neoliberalismo*: a ascensão da política antidemocrática no ocidente. São Paulo: Politeia, 28, 2019.

CAMPBELL, F. K. Inciting Legal Fictions: Disability'S Date with Ontology and the Ableist Body of the Law. *Griffith Law Review*, v. 10, n. 1, pp. 42-62, 2001.

CAMPBELL, F. K. *Contours of ableism*: The production of disability and abledness. New York, NY: Palgrave Macmillan, 2009.

CARRIERI, A. P.; AGUIAR, A. R. C.; DINIZ, A. P. R. Reflexões sobre o indivíduo desejante e o sofrimento no trabalho: o assédio moral, a violência simbólica e o movimento homossexual. *Cad. EBAPE.BR*, v. 11, nº 1, artigo 10, Rio de Janeiro, Mar. pp. 168-180, 2013.

CLOGSTON, J. S. Disability coverage in American newspapers. *The disabled, the media, and the information age*, p. 45-57, 1994.

COSER, K.; POHLENZ, M. Assédio moral no ambiente de trabalho em relação às pessoas portadoras de deficiências. *Unoesc & Amp; Ciência - ACSA*, 8(1), 25-32, 2017.

CROSS, E. Y.; KATZ, J. H.; MILLER, E.; SEASHORE E, W. *The promise of diversity*. BurrRidgne, IL: Irwin, 1994.

DARDOT, P.; LAVAL, C. *A nova razão do mundo*: ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Editora Boitempo, 2016.

DAVIS, L. J. *Enforcing normalcy*: Disability, deafness, and the body. Verso Books, 1995.

DEJOURS, C. *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: 7ª Ed. FGV, 2011.



DIAS, A. Por uma genealogia do capacitismo: da eugenia estatal a narrativa capacitista social. In: I Simpósio Internacional de Estudos sobre a Deficiência. *Anais [...]*, São Paulo, 2013.

DINIZ, D. *O que é deficiência*. São Paulo: Editora Brasiliense, 2007.

FACAS, E. P. Sociedade da Performance e a falácia da liberdade no discurso neoliberal. In: Ferreira, et al. (Orgs). *Vida e morte no mundo do trabalho: neoliberalismo como patologia bio e necropolítica*. Editora Fi. Porto Alegre, RS, pp. 63-75, 2020.

FARIAS, A. Q. Deficiência, docência e ensino superior: a trajetória acadêmica de uma professora cega. *Revista educação inclusiva*, 3(2), 57-65, 2020.

FERNANDES, V. H.; SILVA, G. R. Assédio Moral no Trabalho. *Revista de Estudos Interdisciplinares do Vale do Araguaia-REIVA*, 3(02), 25-25, 2020.

FERREIRA, J. B. Trabalho, sofrimento e patologias sociais. Estudo com trabalhadores bancários e anistiados políticos de uma empresa pública. *Dissertação de Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações*. Universidade de Brasília (UNB). Brasília, 2007.

FLEURY, S. (Coord.). Análise do perfil dos artigos publicados na revista de administração pública - RAP - no Período 1992-2002. Rio de Janeiro: EAESP/FGV, 2003.

FREITAS, M. E.; HELOANI, R.; BARRETO, M. *Assédio moral no trabalho*. Cengage Learning, 2020.

GEMELLI, C. E.; LOPES, G. P.; BELTRAME, B. S.; FRAGA, A. M. Uma década de (in)visibilidades: revisão sistemática das publicações sobre Pessoas com Deficiência na Administração. In: *Congresso de Administração, Sociedade e Inovação – CASI*. Rio de Janeiro, 2021.

GESSER, M.; BLOCK, P.; MELLO, A. G. Estudos da Deficiência: interseccionalidade, anticapacitismo e emancipação social. In: GESSER, M.; BOCK, L. K.; LOPES, P. H. (ORG). *Estudos da Deficiência anticapacitismo e emancipação social*, Editora CRV Curitiba, pp. 19-29, 2020.



GIESE, M.; RUIN, S. Forgotten bodies – an examination of physical education from the perspective of ableism, *Sport in Society*, v. 21, n. 1, pp. 152-165, 2018.

GOFFMAN, E. *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. RJ: LTC, 2008.

GOFFMAN, E. *A representação do eu na vida cotidiana*. 20<sup>a</sup> ed. Petrópolis: Vozes, 2014.

HAMMES, I. C.; NUERNBERG, A. H. A inclusão de pessoas com deficiência no contexto do trabalho em Florianópolis: relato de experiência no Sistema Nacional de Emprego. *Psicologia: Ciência e Profissão*, Brasília, v. 35, n. 3, pp. 768-780, 2015.

HAN, B-C. *Sociedade da Transparência*. Petrópolis: Vozes, 2017.

HIRIGOYEN, M. F. *Assédio Moral – A violência perversa no cotidiano*. Tradução de Maria Helena Kuhner. 16. ed. Rio de Janeiro: Bertrand, 2017a.

HIRIGOYEN, M. F. *Mal-estar no trabalho – Redefinindo o assédio moral*. Tradução de Rejane Janowitz. 9. ed. Rio de Janeiro: Bertrand, 2017b.

HOCAYDEN-DA-SILVA, A. J.; ROSSONI, L.; FERREIRA JUNIOR, I. Administração pública e gestão social: a produção científica brasileira entre 2000 e 2005. *Revista de Administração Pública*, Rio de Janeiro, v. 42, n. 4, pp. 655-680, 2008.

IRIGARAY, H. A. R. Prejudice Against Gays, Lesbians, and Bisexual Employees and the Impacts on their Health and Well-Being. In: ICAP - *International Congress of Applied Psychology*, Atenas. XXVI Congresso ICAP, 2006.

IRIGARAY, H. A. R.; VERGARA, S. C. O tempo como dimensão de pesquisa sobre uma política de diversidade e relações de trabalho. *Cadernos EBAPE. BR*, 9, pp. 1085-1098, 2011.

IRIGARAY, H. A. R. A inserção dos surdos no mercado de trabalho: políticas públicas, práticas organizacionais e realidades subjetivas. *Gestão e Planejamento*, v. 17, pp. 213-231, 2016.



- JAMIESON, D.; O'MARA, J. *Managing workforce 2000*. San Francisco: Jossey-Bass, 1991.
- KREIN, J. D.; COLOMBI, A. P. F. A reforma trabalhista em foco: desconstrução da proteção social em tempos de neoliberalismo autoritário. *Educação & Sociedade*, 40, 2019.
- LANNA JÚNIOR, M. C. M. (Comp.). *História do Movimento Político das Pessoas com Deficiência no Brasil*. Brasília: Secretaria de Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2010.
- LIPPMANN, E. *Assédio sexual nas relações de trabalho*. LTr, São Paulo. 2ª ed 2005.
- LOPES, P. R. M. *Ética, assédio moral e assédio sexual na administração pública*. 1. ed. Brasília: Edição do Autor, 2008.
- MACHADO-DA-SILVA, C. L.; CUNHA, V. C.; AMBONI, N. Organizações: O estado da arte da produção acadêmica no Brasil. In: Encontro anual da ANPAD, 14, 1990, Belo Horizonte. *Anais...* Rio de Janeiro: ANPAD, 1990.
- MARCHESAN, A.; CARPENEDO, R. F. Capacitismo: entre a designação e a significação da pessoa com deficiência. *Trama*, 17(40), pp. 56–66, 2021. <https://doi.org/10.48075/rt.v17i40.26199>
- MARTININGO FILHO, A.; SIQUEIRA, M. V. S. Assédio Moral e Gestão de Pessoas: Uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de Gestão de Pessoas. *RAM – Revista de Administração Mackenzie*. Vol. 9; n. 5, pp.11-34, 2008.
- MARTINS, S. P. *Assédio moral no emprego*. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2015.
- MELLO, A. G. de. Gênero, deficiência, cuidado e capacitismo: uma análise antropológica de experiências, narrativas e observações sobre violências contra mulheres com deficiência. *Dissertação (mestrado)*. Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social. Florianópolis, 2014.
- MELLO, A. G. de. Deficiência, incapacidade e vulnerabilidade: do capacitismo ou a preeminência capacitista e biomédica do Comitê de Ética



em Pesquisa da UFSC. *Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro. v. 21, n. 10, pp. 3265-3276, Maio, 2016.

MIK-MEYER, N. Othering, ableism and disability: a discursive analysis of co-workers? Construction of colleagues with visible impairments. *Human Relations*, v. 69, n. 6, pp. 1341–1363, 2016.

NKOMO, S. M.; COX JR., T. Diversidade e identidade nas organizações. In: CLEGG, S. R. et al. *Handbook de estudos organizacionais: modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais*. V. 1. São Paulo: Atlas, p. 334-360, 1999.

NUNES, T. C. G. *A precarização no teletrabalho: escravidão tecnológica e impactos na saúde física e mental do trabalhador*. Belo Horizonte: RTM, 2019.

OLIVEIRA, M. S.; MELO, S. C.; SILVA, M. C. L. O Acesso de Estudantes com deficiência no Ensino Superior e sua Relação com o Projeto de Sociedade Existente. *Práxis Educacional*, 16(41), pp. 167-183, setembro, 2020.

OLIVEIRA, M. S.; SILVA, M. C. L. O aprofundamento do Capacitismo na Pandemia. *RTPS-Revista Trabalho, Política e Sociedade*, 6(10), pp. 259-272, 2021.

PAMPLONA FILHO, R.; LAGO JÚNIOR, A.; BRAGA, P. S. Noções Conceituais sobre o Assédio Moral na Relação de Emprego. *Revista Direito UNIFACS – Debate Virtual*. nº. 190, Salvador, 2016.

PAMPLONA FILHO, R.; SANTOS, C. M. P. G. *Assédio Moral organizacional: presencial e virtual*. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

PLESS, N. M.; MAAK, T. Building an Inclusive Diversity Culture: Principles, Processes and Practice. *Journal of Business Ethics*, Suíça, n. 54, pp. 129–147, 2004.

SANTOS, C. P. G. Assédio moral organizacional virtual *Conteúdo Jurídico*, Brasília-DF: 05 jan, 2021.

SANTOS, W. R. D. Pessoas com deficiência: nossa maior minoria. *Physis: revista de saúde coletiva*, 18, 501-519, 2008.



SARAIVA, L. A. S.; IRIGARAY, H. A. D. R. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? *Revista de Administração de Empresas*, 49(3), 337-348, 2009.

SILVA, H. O.; LAZZARIN, F. A. Do Panorama de exclusão para a construção de uma sociedade inclusiva: A relevância do uso das Tecnologias da Informação e Comunicação para as Pessoas com Deficiência. *GESTÃO. Org*, v. 14, n. 5, pp. 303-311, 2016.

SILVA, J. S.; PINTO, F. R. Conviver e Perceber a Deficiência: Relação e Influência nas Concepções de uma Amostra de Discentes de Administração. *Gestão & Regionalidade*, v. 32, n. 96, pp. 71-91, 2016.

SIQUEIRA, M. O tema recursos humanos nas reuniões da ANPAD: trajetórias e perspectivas. In: Encontro Anual da ANPAD, 12, 1988, Foz do Iguaçu. *Anais...* Rio de Janeiro: ANPAD, 1988.

SENADO FEDERAL. *Projeto de Lei nº 1.521*, de 2019. Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar o assédio moral, 2019.

SOBOLL, L. A. P. *Assédio moral/organizacional: uma análise da organização do trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

THOMPSON, V.; NOEL, J.; CAMPBELL, J. Stigmatization, discrimination, and mental health the impact of multiple identity status. *American Journal of Orthopsychiatry*, v. 74, n. 4, pp. 529-544, 2004.

VENDRAMIN, C. Repensando mitos contemporâneos: o Capacitismo. *Simpósio Internacional Repensando Mitos Contemporâneos*. UNICAMP, Campinas/SP, Agosto, 2019.

WOLBRING, G. The politics of Ableism. *Development*, Washington DC, v. 51, n. 2, pp. 252-258, 2008.

WOOD JÚNIOR, T.; PAULA, A. P. P. de. Pop-management: pesquisa sobre as revistas populares de gestão no Brasil. In: Encontro anual da ANPAD, 26, 2002, Salvador. *Anais...* Rio de Janeiro: ANPAD, 2002.

XAVIER DOS SANTOS, L. “Deficiência” para um dicionário marxista: a política capacitista de uma palavra. Pensata: *Revista Dos Alunos Do*



*Programa De Pós-Graduação Em Ciências Sociais Da UNIFESP*, 9(2), 2021. <https://doi.org/10.34024/pensata.2020.v9.11100>

ZIMMERMANN, S. M.; SANTOS, T. C. D. R.; LIMA, W. C. M. Assédio moral. In *Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações*. Porto Alegre, RS, v. 2, nº. 7, pp. 10-16, maio, 2006.



## *Ableist harassment in work relationships*

**ABSTRACT:** Work environments are usually made up of different people and organizations have sought to adapt to a more inclusive model, not only because of the legal aspects that arise every day, but also because of its innovative aspect, in the sense of covering a range of greater choice in terms of workforce diversity and creative potential. However, due to the selective approach format, the results have not been promising. What has occurred is a process of assimilation or adaptation, and not a process of inclusion, erasing differences, making integration difficult and preventing experiences and knowledge from being leveraged, with an instrumentalization of diversity management. As a consequence of this simplistic view, there is no concern with the effective reception of these diversities in the work environment. Hence, the phenomenon of ableism arises, that is, the prejudice linked to the abilities of the person with a disability. This essay aims to analyze the phenomenon of ableism in neoliberal labor relations and, more specifically, the possible occurrence of moral harassment in view of this, coining a new concept of harassment, the *ableist harassment*.

**KEYWORDS:** Harassment. Ableist. Work. PwD. *Ableist harassment*.

***Bianca Spode BELTRAME***

*Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS.*

***Andrea Poletto OLTRAMARI***

*Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS.*

*Recebido em: 09/05/2022*

*Aprovado em: 25/11/2023*