



1
PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
PRO-REITORIA DE GRADUAÇÃO
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
CURSO DE DIREITO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO

**A PROTEÇÃO DOS DIREITOS DA PESSOA COM TDAH NO AMBIENTE DE
TRABALHO E AS DISPOSIÇÕES CONSTITUCIONAIS**

ORIENTANDO (A): JESSIKA EMILLY BARBOSA DE SENA
ORIENTADORA: PROF^a. MA. TATIANA DE OLIVEIRA TAKEDA

GOIÂNIA-GO
2024

JESSIKA EMILLY BARBOSA DE SENA

**A PROTEÇÃO DOS DIREITOS DA PESSOA COM TDAH NO AMBIENTE DE
TRABALHO E AS DISPOSIÇÕES CONSTITUCIONAIS**

Artigo Científico apresentado à disciplina
Trabalho de Curso II, da Escola de Direito,
Negócios e Comunicação da Pontifícia
Universidade Católica de Goiás.

Prof^a. Orientadora: MA. Tatiana de Oliveira
Takeda.

GOIÂNIA-GO

2024

JESSIKA EMILLY BARBOSA DE SENA

**A PROTEÇÃO DOS DIREITOS DA PESSOA COM TDAH NO AMBIENTE DE
TRABALHO E AS DISPOSIÇÕES CONSTITUCIONAIS**

Data da Defesa: 15 de maio de 2024.

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Prof^a: MA. Tatiana de Oliveira Takeda

Nota

Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a): Dra. Claudia Luiz Lourenço nota

A PROTEÇÃO DOS DIREITOS DA PESSOA COM TDAH NO AMBIENTE DE TRABALHO E AS DISPOSIÇÕES CONSTITUCIONAIS

Jessika Emilly Barbosa De Sena ¹

O presente trabalho aborda o Transtorno do Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH) e sua relação com o ambiente de trabalho. Inicialmente, é apresentado o conceito de TDAH e algumas estatísticas relevantes. Em seguida, discute-se a interação entre o TDAH e o ambiente de trabalho, destacando a discriminação enfrentada por indivíduos com TDAH e a necessidade de adaptações razoáveis no local de trabalho. O estudo também explora os direitos das pessoas com TDAH no ambiente de trabalho e a necessidade de traçar estratégias para sua proteção, com base na Constituição Federal de 1988. São abordados os princípios da dignidade da pessoa humana e da igualdade perante a lei, bem como o mapeamento dos dispositivos constitucionais relacionados aos direitos fundamentais. Finalmente, são propostas estratégias para a proteção dos direitos das pessoas com TDAH. Trata-se de uma pesquisa explicativa, com uso de revisão bibliográfica, com abordagem dedutiva.

Palavras-chave: TDAH. Ambiente de Trabalho. Discriminação. Adaptações Razoáveis. Direitos Fundamentais.

¹Acadêmica do Curso de Direito. Email de contato: jessisena80@gmail.com

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	6
1 DO TDAH (TRANSTORNO DO DÉFICIT DE ATENÇÃO E HIPERATIVIDADE)	7
1.1 DO CONCEITO.....	7
1.2 DAS ESTATÍSTICAS	9
2 DO TDAH E DO AMBIENTE DE TRABALHO	10
2.1 DA DISCRIMINAÇÃO.....	11
2.2 DA NECESSIDADE DE ADAPTAÇÕES RAZOÁVEIS NO AMBIENTE DE TRABALHO	12
3 DOS DIREITOS E DA NECESSIDADE DE TRAÇAR ESTRATÉGIAS PARA A PROTEÇÃO DA PESSOA COM TDAH NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	13
3.1 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.....	13
3.1.1. Da Dignidade da Pessoa Humana.....	14
3.1.2. Da Igualdade perante a Lei.....	15
3.1.3. Do Mapeamento dos dispositivos constitucionais relacionados aos direitos fundamentais	16
3.2. DA RELAÇÃO ENTRE DIREITOS E A PROTEÇÃO DAS PESSOAS COM TDAH NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	17
3.3. DAS ESTRATÉGIAS PARA PROTEÇÃO DOS DIREITOS DAS PESSOAS COM TDAH.....	18
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	19
ABSTRACT.....	20
REFERÊNCIA.....	21

INTRODUÇÃO

O Transtorno do Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH) é reconhecido com uma condição neuropsiquiátrica que afeta a capacidade de concentração, controle impulsivo e regulação do comportamento. Sua prevalência tem aumentado significativamente nas últimas décadas, tornando-se um tema relevante para a sociedade e o ambiente de trabalho.

O TDAH apresenta desafios significativos para indivíduos, suas famílias e empregadores. Como pode-se garantir a inclusão e proteção dos direitos das pessoas com TDAH no ambiente profissional? Quais estratégias podem ser adotadas para promover um ambiente de trabalho mais acessível e equitativo?

Este estudo visa analisar o impacto do TDAH no contexto laboral, explorando questões como discriminação, adaptações razoáveis e direitos constitucionais. Além disso, propõe estratégias para proteger os direitos e a dignidade das pessoas com TDAH no ambiente de trabalho.

O presente trabalho foi estruturado em seções que abordara os seguintes tópicos:

A seção 1 explicará o conceito do Transtorno de Deficit de Atenção e Hiperatividade, características essenciais e Dados relevantes sobre a prevalência do TDAH.

A seção 2 exporá como a relação entre o TDAH e o Ambiente de Trabalho, como pode levar à discriminação no trabalho e a importância de ajustes para acomodar as necessidades dos indivíduos com TDAH.

Por fim a seção 3 discorrerá acerca dos Direitos e trazer estratégias de proteção, com fundamentação na Constituição Federal de 1988, explorando dispositivos constitucionais relacionados aos direitos fundamentais, como os direitos individuais se relacionam com a proteção das pessoas com TDAH e sugestões práticas para garantir a inclusão e o bem-estar desses indivíduos.

Ao longo deste trabalho, examinaremos o TDAH sob diferentes perspectivas, buscando promover uma compreensão mais ampla e sensível dessa condição e suas implicações no mundo profissional.

1. DO TDAH (TRANSTORNO DO DÉFICIT DE ATENÇÃO E HIPERATIVIDADE)

1.1 – DO CONCEITO

O Transtorno do Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH), representa uma condição neurobiológica que impacta o funcionamento cerebral, a sua origem permanece obscurecida, constituindo um tema de investigação constante.

Diversos elementos são considerados potencialmente relacionados ao desenvolvimento do TDAH, englobando fatores genéticos, a exposição a substâncias tóxicas durante a gravidez, nascimento prematuro, elevados níveis de estresse durante a gestação e possíveis disfunções no sistema nervoso central em momentos cruciais do processo de desenvolvimento, mas que ainda não foram confirmadas de forma concreta.

Conforme explica Miyazaki (2007) “a compreensão exata da etiologia do TDAH esteja em constante evolução, a pesquisa contínua busca elucidar a interação complexa desses fatores na manifestação e no curso do transtorno”.

Manifestando-se por meio de padrões persistentes de desatenção, hiperatividade e impulsividade. Embora comumente diagnosticado na infância, os efeitos do TDAH podem perdurar ao longo da adolescência e alcançar a idade adulta.

Desidério e Miyazaki (2007) explicam que “a desatenção se manifesta na dificuldade dos indivíduos em manter a concentração em tarefas, levando a erros por descuido”. Esses indivíduos enfrentam desafios na organização de atividades e frequentemente exibem sinais de desordem. Compromissos podem ser esquecidos e objetos essenciais para as tarefas podem ser perdidos. Além disso, seguir instruções torna-se uma tarefa árdua.

Além disso, Desidério e Miyazaki (2007) ensinam que o TDAH é “um transtorno neuropsiquiátrico cujas principais manifestações são desatenção, impulsividade e hiperatividade”. Eles destacam a importância da pesquisa contínua para entender a complexa interação dos fatores que influenciam a manifestação e o curso do TDAH hiperatividade, mais proeminente em crianças, se traduz na incapacidade de permanecerem sentadas em situações esperadas, como na sala de

aula, acompanhada por um comportamento agitado e inquieto. Em adultos, essa hiperatividade pode se manifestar como uma sensação interna de inquietação.

Os mesmos autores discutem a impulsividade como uma característica do TDAH. Eles descrevem a impulsividade como um agir precipitado, sem ponderar as consequências. Interrupções frequentes durante conversas, dificuldade em aguardar a vez e a tomada impulsiva de decisões são comuns, gerando desafios tanto em contextos sociais quanto acadêmicos.

Estes sintomas podem impactar significativamente a vida cotidiana, afetando a capacidade do indivíduo de se concentrar nas atividades escolares ou profissionais, manter relacionamentos saudáveis e gerenciar as demandas diárias.

É fundamental ressaltar que nem todas as pessoas diagnosticadas com TDAH apresentam todos esses sintomas, e o diagnóstico preciso deve ser conduzido por um profissional de saúde qualificado. A complexidade e a variedade dos sintomas demandam uma avaliação especializada para determinar o curso de tratamento mais apropriado para cada caso.

Essa complexa interação de sintomas torna essencial um diagnóstico e tratamento adequados, envolvendo profissionais de saúde mental, tais como psiquiatras e psicólogos. Estratégias terapêuticas, educacionais e, em alguns casos, medicamentos são frequentemente empregados para gerenciar eficazmente o TDAH ao longo do tempo.

É importante notar que o TDAH é uma condição complexa, e os sintomas podem variar significativamente entre os indivíduos. O acompanhamento contínuo é muitas vezes necessário para gerenciar efetivamente os desafios associados ao TDAH ao longo do tempo.

Existem diversas abordagens terapêuticas disponíveis para o tratamento do Transtorno do Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH), abrangendo medicamentos, terapia comportamental e modificações no estilo de vida. Os medicamentos mais comumente prescritos para o TDAH são os psicoestimulantes, como o metilfenidato (Ritalina) e a lisdexanfetamina (Venvanse), que desempenham um papel crucial na melhoria da atenção e na redução da impulsividade. Entretanto, é importante ressaltar que esses medicamentos podem apresentar efeitos colaterais e não são apropriados para todos os pacientes, destacando a necessidade de uma discussão detalhada das opções de tratamento com um profissional de saúde

qualificado, com explicado no texto “Tratamento para TDAH: medicamentos e opções naturais” (Tua Saúde, 2023).

A terapia comportamental surge como uma alternativa valiosa, auxiliando as pessoas com TDAH a desenvolver habilidades para gerenciar seus sintomas e aprimorar seu desempenho em diversos aspectos da vida, como em casa, na escola e no ambiente de trabalho. Essa abordagem comportamental pode incluir treinamento de habilidades sociais, técnicas de organização e gestão de tempo, bem como terapia cognitivo-comportamental.

Adicionalmente, mudanças no estilo de vida desempenham um papel significativo no manejo dos sintomas do TDAH. Incorporar exercícios físicos regulares, adotar uma dieta saudável, garantir um sono adequado e reduzir o estresse são medidas que podem contribuir para uma abordagem holística no tratamento do TDAH.

É crucial enfatizar que a gestão do TDAH é altamente individualizada, exigindo uma adaptação às necessidades específicas de cada paciente. A tomada de decisões sobre o tratamento deve ser cuidadosamente discutida e coordenada com um profissional de saúde qualificado, que pode orientar a seleção da abordagem mais adequada para cada caso.

Em conclusão, o capítulo fornece uma análise abrangente do Transtorno do Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH), desvendando desde suas origens neurobiológicas até as manifestações clínicas que perduram da infância à idade adulta. A busca constante por compreensão, evidenciada pela incerteza quanto à etiologia precisa, reflete a complexidade intrínseca do TDAH. Este enfoque destaca a necessidade incontestável de pesquisas contínuas para desvendar os elementos que moldam o desenvolvimento e a expressão do TDAH.

1.2 – DAS ESTATÍSTICAS

Segundo dados da Associação Brasileira do Déficit de Atenção (ABDA, 2016):

O Transtorno do Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH) se destaca como a condição mais prevalente entre crianças e adolescentes encaminhados para serviços especializados. A incidência do TDAH é estimada em cinco a oito por cento na população, abrangendo diversas regiões ao redor do mundo onde estudos foram conduzidos e três a cinco por cento das crianças do mundo têm o transtorno (Ghigiarelli, 2016).

O Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH) é uma condição que afeta milhões de crianças e muitas vezes continua na idade adulta. As crianças com TDAH geralmente têm problemas para prestar atenção, controlar comportamentos impulsivos ou são excessivamente ativas. De acordo com UFRGS, (2018), oferece uma visão detalhada da prevalência e complexidade do TDAH nos Estados Unidos:

Nos Estados Unidos, estatísticas revelam que aproximadamente nove vírgula quatro por cento das crianças com idades entre dois e dezessete anos receberam o diagnóstico de TDAH em 2016, totalizando cerca de seis vírgula um milhões de crianças. Além desse dado expressivo, pesquisas adicionais indicam que seis em cada dez crianças diagnosticadas com TDAH apresentam, pelo menos, mais um transtorno mental, emocional ou comportamental. Entre esses transtornos adicionais, destacam-se problemas de comportamento, ansiedade, depressão, Transtorno do Espectro Autista (TEA) e a Síndrome de Tourette (UFRGS, 2018).

A contextualização estatística, tanto pela Associação Brasileira do Déficit de Atenção (ABDA, 2016) quanto pelos dados dos Estados Unidos, destaca a magnitude do TDAH como um desafio de saúde pública, instigando a importância contínua da pesquisa e da implementação de intervenções personalizadas. A associação do TDAH com outros transtornos reforça a necessidade de uma abordagem multidisciplinar, reconhecendo a complexidade e a singularidade de cada caso. Assim, o capítulo não apenas enriquece o entendimento do TDAH, mas também sublinha a urgência de estratégias de intervenção inovadoras e personalizadas para atender às necessidades complexas e em constante evolução dos indivíduos afetados por esse transtorno.

Essas constatações reforçam a complexidade do TDAH e a sua associação com outras condições, enfatizando a importância de uma abordagem abrangente e multidisciplinar no diagnóstico e tratamento desses casos. O impacto expressivo do TDAH na população infanto-juvenil destaca a necessidade contínua de pesquisa e intervenções personalizadas para melhor compreensão e gestão dessa condição prevalente.

2. DO TDAH E DO AMBIENTE DE TRABALHO

2.1 – DA DISCRIMINAÇÃO

A discriminação no ambiente de trabalho é uma realidade que afeta muitos indivíduos, incluindo aqueles diagnosticados com Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH). Esta discriminação pode se manifestar de várias maneiras, desde a negação de oportunidades de emprego até o tratamento injusto no ambiente de trabalho.

No contexto laboral, pessoas com TDAH podem enfrentar uma variedade de formas de discriminação. De acordo com Sciola, o TDAH é caracterizado por “dificuldades persistentes em manter a atenção, hiperatividade e impulsividade”. Estes sintomas podem interferir significativamente na vida acadêmica, profissional e pessoal daqueles que convivem com o transtorno.

Indivíduos com TDAH podem enfrentar desafios de concentração e produtividade, especialmente em tarefas específicas e no cumprimento de prazos. Isso pode resultar em avaliações negativas por parte de superiores e colegas, culminando em discriminação.

Como mencionado nas pesquisas do site UFRGS (2018) manter o foco por longos períodos pode ser um desafio para pessoas com TDAH, pesquisas nos Estados Unidos confirmaram que esses indivíduos têm dificuldade em manter um trabalho de turno integral, com apenas 50% conseguindo fazê-lo.

A comunicação interpessoal também pode ser um desafio significativo para pessoas com o transtorno, pois elas podem ter dificuldade em esperar sua vez de falar e podem interromper colegas durante conversas. Isso pode ser mal interpretado como falta de educação ou desrespeito.

É crucial que os colegas estejam cientes de que essa impulsividade não é intencional e faz parte dos sintomas do TDAH. A desatenção pode dificultar a compreensão e a execução de instruções detalhadas, exigindo que as orientações sejam claras e concisas. Isso pode gerar estereótipos negativos sobre as pessoas com TDAH, como serem consideradas desorganizadas, inconstantes, incapazes de cumprir tarefas, dificuldade em seguir rotinas ou cumprir prazos. Esses estereótipos podem afetar a percepção dos colegas e superiores no ambiente de trabalho. É útil

que os colegas sejam pacientes e estejam dispostos a repetir ou reformular informações quando necessário.

É de suma importância que as empresas promovam a conscientização sobre o TDAH, ofereçam adaptações razoáveis e criem um ambiente inclusivo para todos os funcionários, independentemente de suas condições de saúde mental. A educação e a compreensão mútua são ferramentas essenciais para combater a discriminação no local de trabalho

2.2 – DA NECESSIDADE DE ADAPTAÇÕES RAZOÁVEIS NO AMBIENTE DE TRABALHO

As adaptações razoáveis são fundamentais para garantir o sucesso de indivíduos com Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH) no ambiente de trabalho. Essas adaptações, que podem variar de acordo com as necessidades individuais, geralmente envolvem modificações no ambiente de trabalho ou nas expectativas de trabalho, permitindo que uma pessoa com TDAH desempenhe suas funções de maneira eficaz.

Por exemplo, um ambiente de trabalho silencioso pode ajudar a minimizar as distrações, enquanto pausas frequentes podem auxiliar no gerenciamento da energia e da concentração. Além disso, fornecer instruções claras e detalhadas pode garantir que as tarefas sejam compreendidas e concluídas corretamente. O uso de ferramentas de gerenciamento de tempo e organização também pode contribuir para manter o foco e a produtividade.

É importante lembrar que cada pessoa é única e o que funciona para uma pessoa pode não funcionar para outra. Portanto, é crucial que os empregadores mantenham uma comunicação aberta e honesta com seus funcionários para garantir que suas necessidades sejam atendidas e que sejam feitas as adaptações apropriadas.

Existem algumas estratégias que podem ser utilizadas pelos empregados e oferecidas pelos empregadores para que os profissionais com TDAH tenham um melhor rendimento profissional

Conforme explica Mendes (2022):

Essas estratégias incluem um ambiente silencioso, flexibilização de horários, o uso de agendas para anotações e lembretes, gestão de tempo, definição de rotina de trabalho, metas realistas, entre outros. Essas adaptações podem variar dependendo das necessidades individuais de cada pessoa com TDAH.

Em conclusão, a necessidade de adaptações razoáveis no ambiente de trabalho é fundamental para o sucesso de indivíduos com Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH). As adaptações, que são personalizadas para atender às necessidades individuais, podem incluir um ambiente de trabalho silencioso, pausas frequentes, instruções claras e detalhadas, e o uso de ferramentas de gerenciamento de tempo e organização.

É crucial que os empregadores mantenham uma comunicação aberta e honesta com seus funcionários para garantir que suas necessidades sejam atendidas e que as adaptações apropriadas sejam implementadas. Além disso, estratégias como flexibilização de horários, uso de agendas para anotações e lembretes, definição de rotina de trabalho e estabelecimento de metas realistas podem ser úteis.

Como mencionado por Mendes (2022), essas estratégias e adaptações “podem variar dependendo das necessidades individuais” de cada pessoa com TDAH. Portanto, é essencial que cada situação seja avaliada de maneira individualizada para garantir o máximo de eficácia e produtividade no ambiente de trabalho.

3. DOS DIREITOS E DA NECESSIDADE DE TRAÇAR ESTRATÉGIAS PARA A PROTEÇÃO DA PESSOA COM TDAH NO AMBIENTE DE TRABALHO

3.1 – DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

A questão da proteção dos direitos das pessoas com Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH) no ambiente de trabalho é de grande relevância social e legal.

A Constituição Federal de 1988, a lei máxima do País, estabelece os direitos e deveres dos cidadãos brasileiros. Ela é composta por nove títulos que abordam diversos aspectos da vida em sociedade. Entre eles, destacam-se os “Dos Princípios Fundamentais” e “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”. Esses títulos tratam dos

direitos fundamentais dos cidadãos, incluindo o direito ao trabalho, à igualdade e à não discriminação.

Portanto, a proteção das pessoas com TDAH no ambiente de trabalho deve ser baseada tanto na legislação específica, como a Lei nº 14.254/2021, quanto nos princípios gerais de direitos e garantias fundamentais estabelecidos na Constituição Federal de 1988. É essencial garantir que essas pessoas tenham acesso a um ambiente de trabalho inclusivo e igualitário, onde seus direitos sejam respeitados e suas necessidades atendidas. Isso envolve a promoção de ações de conscientização sobre o TDAH, a oferta de acomodações razoáveis e a garantia de um ambiente de trabalho livre de discriminação. Além disso, é importante que as empresas desenvolvam políticas internas que promovam a inclusão e a igualdade de oportunidades para todos os trabalhadores, independentemente de suas condições de saúde.

Essa discussão é fundamental para garantir a inclusão e a igualdade de oportunidades para todos no ambiente de trabalho, independentemente de suas condições de saúde. A proteção dos direitos das pessoas com TDAH é uma questão de justiça social e legal, e todos nós temos um papel a desempenhar para garantir que esses direitos sejam respeitados e protegidos.

3.1.1 – Da Dignidade da Pessoa Humana

A Constituição Federal do Brasil de 1988, em seu artigo 1º, inciso III, estabelece explicitamente a dignidade humana como um princípio fundamental. Este princípio, que é a pedra angular do Estado Democrático de Direito, é considerado o núcleo central de todo o sistema jurídico brasileiro. Além disso, a Constituição determina que os direitos humanos devem prevalecer nas relações internacionais, proibindo qualquer atitude que viole a dignidade da pessoa humana.

Quando se trata da aplicação dos princípios constitucionais às pessoas com Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH), a Constituição Federal de 1988 assegura uma série de direitos fundamentais. Estes incluem o direito ao livre desenvolvimento da personalidade, proteção contra qualquer forma de abuso e exploração, acesso a serviços de saúde, educação e formação profissional, emprego adequado à sua condição, moradia, previdência e assistência social, entre outros. Além disso, a Constituição estabelece que é dever do Estado garantir a todos o pleno

exercício de seus direitos, o que implica a necessidade de políticas públicas e ações específicas para atender às necessidades de pessoas com TDAH.

Dessa forma, a dignidade humana, consagrada como princípio fundamental na Constituição Federal de 1988, é aplicada às pessoas com TDAH por meio de leis e políticas que garantem seus direitos e proporcionam as acomodações necessárias para seu pleno desenvolvimento e participação na sociedade. Esta aplicação reafirma o compromisso do Brasil com a promoção e proteção dos direitos humanos, garantindo que todos, independentemente de suas condições, sejam tratados com dignidade e respeito.

3.1.2 – Da Igualdade perante a Lei

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, estabelece a igualdade perante a lei como um princípio fundamental. Este princípio é a garantia de que todos os indivíduos, inclusive aqueles diagnosticados com Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH), sejam tratados de forma igualitária, sem qualquer discriminação.

No ambiente de trabalho, a aplicação deste princípio é crucial para garantir que os indivíduos com TDAH tenham as mesmas oportunidades e direitos que os demais. Isso inclui o direito a acomodações razoáveis, como ajustes no ambiente de trabalho e tempo adicional para a realização de tarefas, que auxiliam na superação dos desafios associados ao transtorno.

No Brasil, a legislação tem avançado significativamente na proteção dos direitos das pessoas com Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH). A Lei nº 14.254/2021 é um marco legal que estabelece direitos específicos para essas pessoas, incluindo o livre desenvolvimento da personalidade, proteção contra abusos e preconceitos, acesso a serviços de saúde, oportunidades de educação, formação profissional e emprego adaptado à sua condição.

Essa lei também garante um acompanhamento completo aos alunos com TDAH. Este acompanhamento inclui a identificação precoce do transtorno, o encaminhamento do aluno para diagnóstico, o apoio educacional na rede de ensino e o apoio terapêutico especializado na rede de saúde. Esse acompanhamento é particularmente importante para aqueles que apresentam instabilidade na atenção ou alterações no desenvolvimento da leitura e da escrita.

No entanto, é crucial ressaltar que, apesar da existência dessa lei, o TDAH não é considerado uma deficiência pela Lei Brasileira de Inclusão. Isso implica que as estratégias para a proteção dessas pessoas no ambiente de trabalho podem necessitar de abordagens específicas, que levem em conta as particularidades do TDAH.

Ademais, a pessoa com TDAH tem direito ao livre desenvolvimento da personalidade, proteção contra qualquer forma de abuso e exploração, acesso a serviços de saúde, incluindo medicamentos gratuitos, educação e formação profissional, emprego adequado à sua condição, moradia, previdência e assistência social, entre outros. Esses direitos são fundamentais e devem ser garantidos a todas as pessoas, independentemente de suas condições de saúde.

Portanto, a igualdade perante a lei é fundamental para garantir que as pessoas com TDAH sejam tratadas de forma justa e igualitária no ambiente de trabalho. Isso contribui para a criação de um ambiente de trabalho inclusivo e diversificado, que é essencial para o bem-estar dos indivíduos com TDAH e para a produtividade e eficácia geral do local de trabalho.

3.1.3 – Do Mapeamento dos dispositivos constitucionais relacionados aos direitos fundamentais

A Constituição Federal de 1988, marco legal e ético do Brasil, estabelece uma série de direitos fundamentais que são vitais para as pessoas com Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH). Esses direitos, consagrados em vários artigos, garantem a proteção e a igualdade dessas pessoas perante a lei.

O artigo 3º, inciso IV, por exemplo, aborda o Direito à Não-Discriminação. Este artigo estabelece que a República Federativa do Brasil tem como objetivo fundamental “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”. Isso inclui a discriminação com base na deficiência ou condição de saúde, como o TDAH, garantindo que essas pessoas não sejam excluídas ou marginalizadas.

Da mesma forma, o artigo 5º, que trata do Direito à Igualdade, assegura que todos são iguais perante a lei, sem distinção. Isso significa que as pessoas com TDAH têm os mesmos direitos e obrigações que qualquer outro cidadão brasileiro, reforçando a ideia de que a igualdade é um direito inalienável.

O artigo 7º, que aborda o Direito ao Trabalho, estabelece o direito ao trabalho e inclui o direito a condições justas e favoráveis de trabalho. Isso pode implicar em acomodações razoáveis no local de trabalho para pessoas com TDAH, garantindo que elas possam desempenhar suas funções de maneira eficaz e eficiente.

O artigo 196, que trata do Direito à Saúde, declara que a saúde é um direito de todos e um dever do Estado. Isso significa que o Estado tem a responsabilidade de fornecer tratamento e suporte adequados para pessoas com TDAH, garantindo que elas tenham acesso a cuidados de saúde de qualidade.

Por fim, o artigo 205, que trata do Direito à Educação, garante o direito à educação para todos. Para pessoas com TDAH, isso pode se traduzir em acomodações razoáveis nas escolas para ajudá-las a alcançar o sucesso acadêmico, garantindo que elas tenham as mesmas oportunidades de aprendizado que seus colegas.

Esses direitos fundamentais formam a base para a proteção das pessoas com TDAH e podem ser utilizados para elaborar políticas e práticas que garantam a igualdade de oportunidades para essas pessoas. Isso reafirma o compromisso do Brasil com a promoção e proteção dos direitos humanos, garantindo que todos, independentemente de suas condições, sejam tratados com dignidade e respeito. Portanto, é essencial que esses direitos sejam respeitados e implementados para garantir a inclusão e a igualdade para todas as pessoas com TDAH.

3.2 – DA RELAÇÃO ENTRE DIREITOS E A PROTEÇÃO DAS PESSOAS COM TDAH NO AMBIENTE DE TRABALHO

A Constituição Federal do Brasil de 1988 estabelece direitos constitucionais que oferecem proteções significativas para indivíduos com Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH) no ambiente de trabalho. Essas proteções se manifestam de diversas maneiras, proporcionando um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo.

Indivíduos com TDAH têm o direito de receber acomodações razoáveis que ajudem a gerenciar os desafios associados ao transtorno. Isso pode incluir ajustes no ambiente de trabalho, tempo adicional para a realização de tarefas e outros tipos de suporte que facilitam a execução de suas funções.

A legislação brasileira, em seu compromisso com o princípio da igualdade, proíbe qualquer forma de discriminação no acesso à educação e ao trabalho. Isso garante que indivíduos com TDAH sejam tratados de forma igualitária, proporcionando-lhes as mesmas oportunidades que os demais cidadãos.

Além disso, indivíduos com TDAH têm direito a serviços de saúde, incluindo medicamentos gratuitos. Isso permite que eles gerenciem efetivamente seu transtorno e levem uma vida produtiva.

Há um esforço contínuo para promover a inclusão de pessoas com TDAH no mercado de trabalho. Isso é realizado por meio da reserva de vagas em concursos públicos e da garantia de adaptações razoáveis nos ambientes de trabalho.

Essas proteções são reforçadas pela Lei nº 14.254/2021, que estabelece o acompanhamento integral para educandos com dislexia, TDAH ou outro transtorno de aprendizagem. A lei determina que os sistemas de ensino devem capacitar os professores da educação básica para a identificação precoce dos sinais relacionados aos transtornos de aprendizagem ou ao TDAH.

Em suma, os direitos constitucionais desempenham um papel crucial na proteção das pessoas com TDAH, garantindo que elas tenham as mesmas oportunidades e direitos que os demais cidadãos. Isso reafirma o compromisso do Brasil com a promoção e proteção dos direitos humanos, garantindo que todos, independentemente de suas condições, sejam tratados com dignidade e respeito.

3.3 – DAS ESTRATÉGIAS PARA PROTEÇÃO DOS DIREITOS DAS PESSOAS COM TDAH

A proteção dos direitos das pessoas com Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH) é uma questão de grande importância que requer a adoção de várias estratégias específicas.

Uma dessas estratégias é a realização de sessões de treinamento para colegas de trabalho e supervisores. Essas sessões são uma maneira eficaz de aumentar a conscientização sobre o TDAH, pois podem fornecer informações valiosas sobre o transtorno, como ele afeta as pessoas e como é possível apoiar colegas de trabalho que vivem com essa condição.

Outra estratégia importante é o desenvolvimento de políticas de acomodação. Essas políticas garantem que as pessoas com TDAH tenham as mesmas

oportunidades no local de trabalho que os demais. Isso pode envolver acomodações como ajustes no ambiente de trabalho, tempo adicional para a realização de tarefas e suporte adicional conforme necessário.

Além disso, a disponibilização de recursos educacionais sobre o TDAH, a criação de um ambiente de trabalho acolhedor e inclusivo para pessoas com TDAH e a oferta de suporte contínuo são ações fundamentais para ajudar essas pessoas a terem sucesso no trabalho.

É crucial também promover uma cultura de inclusão e respeito no local de trabalho. Isso envolve a promoção de uma atitude positiva em relação à diversidade, garantindo que todos os funcionários se sintam valorizados e respeitados. Além disso, é importante garantir que as pessoas com TDAH estejam cientes de seus direitos legais e tenham acesso a aconselhamento jurídico, se necessário.

Em conclusão, é essencial que a sociedade e o ambiente de trabalho reconheçam e acomodem as necessidades das pessoas com TDAH. Isso não só beneficiará os indivíduos com TDAH, mas também enriquecerá o ambiente de trabalho com uma diversidade de perspectivas e experiências. Através de uma compreensão mais ampla e sensível do TDAH e suas implicações, podemos criar um mundo profissional mais inclusivo e equitativo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho buscou explorar a relação entre o Transtorno do Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH) e o ambiente de trabalho, com foco especial na proteção dos direitos das pessoas com TDAH. Através de uma revisão bibliográfica e uma abordagem dedutiva, foi possível identificar as principais dificuldades enfrentadas por indivíduos com TDAH no ambiente de trabalho e a necessidade de adaptações razoáveis para garantir a inclusão e a igualdade.

A análise dos princípios da dignidade da pessoa humana e da igualdade perante a lei, conforme estabelecido na Constituição Federal de 1988, revelou a importância de garantir os direitos fundamentais das pessoas com TDAH. Além disso, o mapeamento dos dispositivos constitucionais relacionados aos direitos fundamentais forneceu um quadro legal para a proteção desses direitos.

No entanto, apesar dos avanços na legislação, ainda existem desafios significativos na implementação efetiva desses direitos. As estratégias propostas neste trabalho visam abordar esses desafios e promover um ambiente de trabalho mais inclusivo e igualitário para as pessoas com TDAH.

Em conclusão, este estudo destaca a necessidade de uma abordagem integrada que combine políticas públicas, práticas de trabalho inclusivas e conscientização para garantir a proteção dos direitos das pessoas com TDAH.

O Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade (TDAH) é capaz de afetar significativamente a produtividade e o bem-estar dos indivíduos no ambiente de trabalho, a legislação atual, embora progressiva, ainda não é suficiente para garantir plenamente os direitos das pessoas com TDAH no local de Trabalho e a falta de conscientização e compreensão sobre TDAH, este trabalho possam contribuir para futuras pesquisas e práticas nesta área.

PROTECTION OF THE RIGHTS OF THE PERSON WITH ADHD IN THE WORK ENVIRONMENT AND THE CONSTITUTIONAL PROVISIONS

Jessika Emilly Barbosa De Sena

This paper addresses Attention Deficit Hyperactivity Disorder (ADHD) and its relationship with the work environment. Initially, the concept of ADHD and some relevant statistics are presented. Then, the interaction between ADHD and the work environment is discussed, highlighting the discrimination faced by individuals with ADHD and the need for reasonable accommodations in the workplace. The study also explores the rights of people with ADHD in the work environment and the need to outline strategies for their protection, based on the Federal Constitution of 1988. The principles of human dignity and equality before the law are addressed, as well as the mapping of constitutional provisions related to fundamental rights. Finally, strategies are proposed for the protection of the rights of people with ADHD. This is an explanatory research, using a literature review, with a deductive approach.

Keywords: ADHD. Work Environment. Discrimination. Reasonable Accommodations. Fundamental Rights

REFERÊNCIAS

BADER, Patrícia. **Tratamento para TDAH: medicamentos e opções naturais**. Tua Saúde, Atualizado em março de 2024, Rio de Janeiro, RJ. Disponível em: <<https://www.tuasaude.com/sintomasdehiperatividade/>>. Acesso em: 10 de abril de 2024.

BRASIL, E. **Comissão aprova política de proteção aos direitos das pessoas com TDAH**. Portal da Câmara dos Deputados. Brasília, DF. 09 jan. 2024. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/1030860-comissao-aprova-politica-de-protacao-aos-direitos-das-pessoas-com>>. Acesso em 16 de março de 2024.

BRASIL. [Lei 14.254(2021)]. **Lei Garante Direitos as Pessoas com TDAH, Dislexia e Discalculia**. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 2024.

CARVALHO, Beto. **CRESCIMENTO DO TDAH NOS EUA: mais diagnósticos ou mais casos?** Focus TDAH, Rio Grande do Sul, RS. 21 fev. 2019. Disponível em: <<https://www.ufrgs.br/blogtdah/2019/02/21/crescimento-tdah-eua/>>. Acesso em 09 de março de 2024.

CARMAGO, Karina, Arce, Almeida. **Dignidade da Pessoa Humana na Constituição Federal de 1988**. Jusbrasil, São Paulo, SP. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/dignidade-da-pessoa-humana-na-constituicao-federal-de-1988/315805239>>. Acesso em 18 de março de 2024.

COSTA, Amanda, Mendes, Martins. **TDAH no trabalho: como melhorar o rendimento profissional**. Publicado por Psicologo e Terapia. São Paulo, SP. 27 jan. 2022. Disponível em: <<https://www.psicologoeterapia.com.br/blog/tdah-no-trabalho-melhorar-rendimento/>>. Acesso em 16 de março de 2024.

DESIDÉRIO, Rosimeire; MIYAZAKI, Maria Cristina de OS. **Transtorno de Déficit de Atenção/Hiperatividade (TDAH): orientações para a família**. Psicologia Escolar e Educacional, v.11, p.165-176, 2007. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/pee/a/G4mGnPctSwHkLZgMn8hZs7b/>>. Acesso em: 11 dez. 2023.

FREITAS, Michelli. **Dados Estatísticos do TDAH**. Blog do IEAC, [s.d.]. Goiânia, GO. Disponível em: <<https://blog.ieac.net.br/dados-estatisticos-do-tdah/>>. Acesso em 10 de março de 2024.

GHIGIARELLI, Denise, Ferreira. **TDAH e o processo de aprendizagem**. Publicado por ABDA, jun 8, 2016. Disponível em:

<<https://www.psicologoeterapia.com.br/blog/tdah-no-trabalho-melhorar-rendimento/>>. Acesso em 28 de março de 2024.

MARTINS, Fran. **Entre 5% e 8% da população mundial apresenta Transtorno de Déficit de Atenção com Hiperatividade.** Ministério da Saúde, 20 set. 2022. Atualizado em: 03 nov. 2022. Disponível em: <<https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2022/setembro/entre-5-e-8-da-populacao-mundial-apresenta-transtorno-de-deficit-de-atencao-com>>. Acesso em 09 de março de 2024.

SCIOLA, Leticia. TDAH e Produtividade: **Superando Desafios no Trabalho e na Vida. Media Manager.** São Paulo, SP. 18abr. 2023. Disponível em: <<https://mediamanager.com.br/produtividade/tdah-produtividade/>>. Acesso em 12 de março de 2024.

SIQUEIRA, Cleber. **TDAH, as barreiras do transtorno e o preconceito. Viver Sem Preconceitos.** São Paulo, SP. 05 mai. 2021. Disponível em: <<https://viversempreconceitos.com.br/2021/05/15/tdah-as-barreiras-do-transtorno-e-o-preconceito/>>. Acesso em 15 de março de 2024.

[S.l.;s.n]. **TDAH está associado a problemas de comunicação, aponta pesquisa.** RedePsi – Psicologia. São Paulo, SP. 31 jan. 2014. Disponível em: <<https://www.redepsi.com.br/2014/01/31/tdah-esta-associado-a-problemas-de-comunicacao-aponta-pesquisa/>> Acesso em 15 de março de 2024.

UFRGS. **TDAH no ambiente de trabalho: como transformar desafios em oportunidades.** UFRGS. Rio Grande do Sul, RS. 30 nov. 2018. Disponível em: <<https://www.ufrgs.br/blogtdah/2018/11/30/tdah-no-ambiente-de-trabalho-como-transformar-desafios-em-oportunidades/>>. Acesso em 12 de março de 2024.