UNICESUMAR - CENTRO UNIVERSITÁRIO DE MARINGÁ
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

ASSÉDIO MORAL AOS DEFICIENTES NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

VINICIUS SONCINI SOUZA

MARINGÁ – PR
2018

Vinicius Soncini Souza

ASSÉDIO MORAL AOS DEFICIENTES NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em Direito da UniCesumar – Centro Universitário de Maringá como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel(a) em Direito, sob a orientação da Profª. Pós-doutora Leda Maria Messias da Silva.

MARINGÁ – PR

2018

FOLHA DE APROVAÇÃO

VINICIUS SONCINI SOUZA

ASSÉDIO MORAL AOS DEFICIENTES NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em Direito da UniCesumar – Centro Universitário de Maringá como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel(a) em Direito, sob a orientação do Prof. Pós-doutora Leda Maria Messias da Silva.

Aprovado em: ____ de _____ de _____.

BANCA EXAMINADORA

_____

_____

_____

ASSÉDIO MORAL AOS DEFICIENTES NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

Vinicius Soncini Souza

Acadêmico do Curso de Direito do Centro Universitário – UNICESUMAR, Maringá-PR, vinicius.soncini@outlook.com

RESUMO

Após a Revolução Francesa no século XVIII renova-se a percepção social em relação ao tratamento dos direitos inerentes à qualidade de vida sob a perspectiva da Liberdade, Igualdade e Fraternidade. Inclusive esta visão se estendeu às pessoas com deficiência e, posteriormente, começou-se o debate constante sobre os direitos desta classe que percorreu árduos caminhos até o entendimento de que seus direitos devem ser respeitados. Entendimento este que foi adquirido com a promoção de pesquisa entre estudiosos e a sociedade que, desta forma, evoluiu, percebendo que a inclusão social às pessoas deficientes é fundamental para que se efetivem seus direitos da personalidade. Hodiernamente, é consenso de que o deficiente possui o direito à inclusão no meio ambiente de trabalho. No entanto, com a inclusão social, surge o fato social, assédio moral laboral, prejudicando diretamente não só o assediado, mas o ambiente laboral das empresas. Quanto ao assediado, principalmente, sob o aspecto emocional e psicológico, com as reiteradas violências morais disparadas contra si, acaba por adquirir, não raras vezes, doenças do trabalho irreversíveis, sem contar a dor psíquica de se sentir excluído. Logo, este fenômeno carece de estudos da psicologia, sociologia e, ao mesmo tempo, dos operadores do Direito, visando implementar o debate e a reflexão do problema, em busca de soluções para que se tenha um meio ambiente de trabalho decente e que respeite os direitos da personalidade dos deficientes. O principal método empregado para o desenvolvimento desta pesquisa foi o lógico-dedutivo. O método de pesquisa indutivo, também foi empregado, o qual parte de questões particulares para conclusões gerais.

Palavras-chave: Assédio moral; ambiente de trabalho; direitos da personalidade; pessoa com deficiência.

MORAL ASSISTANCE TO THE DISABLED IN THE ENVIRONMENT OF WORK

ABSTRACT

Abstract: After the French Revolution in XVIII century, the social perception was renovated in comparison with the treatment of rights inherent to life quality under the perspective of liberty, equality and fraternity. Including this view extended for deficient people and, subsequent, the constant debate started about the rights of this class that cover arduous ways until the understanding that your rights should be respected. This understanding was acquired with the search promotion between the sages and the society that consequently got on, perceiving that the social inclusion of the deficient people are very important for active their essential rights. Nowadays, it’s consensus that the deficient has the right of the inclusion in the working environment. However, with de social inclusion, emerging the social fact, workplace harassment, prejudicing directly not only the harassed, but the business environment. What about the

harassed, primarily, under the emotional aspect and psychological, with the moral violence shot at you, end up acquiring, not infrequently, irreversible work diseases. Therefore, this phenomenon requires studies of psychology, sociology and, at the same time, law-enforcement agencies, aiming to implement debate and reflection on the problem, seeking solutions to have a decent work environment and respect the rights of the disabled. The main method to be used for the development of this research will be the logical-deductive. The method of inductive research, also was employed, which part of particular issues for general conclusions.

Keywords: workplace harassment; business environment; personality rights; deficient people.

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral laboral é um fato social tão antigo quanto o próprio trabalho, surgindo como um fenômeno que prejudica as relações contratuais trabalhistas, as próprias atividades empresariais e a vida social dos trabalhadores que sofrem com a violência moral que ocorre de forma silenciosa, ferindo os direitos da personalidade, que são aqueles que asseguram a dignidade humana, e atingindo a capacidade laboral e social do assediado.

Esta conduta deve ser fiscalizada pelo empregador de forma contínua, pois caso contrário poderá gerar danos ao convívio entre os empregados, ao desempenho da atividade empresarial exercida e principalmente danos ao perfil psicológico do empregado que sofre desse mal que cada vez mais têm sido constatado nos ambientes laborais. O fato é tão grave que pode acarretar o pedido de dispensa deste trabalhador por conta da exaustão emocional que é desenvolvida com o acúmulo das violências morais sofridas, seja na sua forma vertical, horizontal, ascendente ou organizacional. É importante salientar que é um papel fundamental do empregador ou do gestor responsável fiscalizar o ambiente de trabalho, pois na tentativa de proteger o assediado, o nosso ordenamento jurídico equilibra as relações, outorgando a responsabilidade civil objetiva ao empregador, pois este é quem possui o poder diretivo de coibir a presença da prática do assédio no ambiente de trabalho.

Nossa Constituição Federal com foco no respeito à dignidade da pessoa humana de todos os indivíduos de nossa sociedade, estabelece a igualdade entre estes indivíduos, independente de sexo, raça, convicções filosóficas ou políticas, classe social. Este respeito baseado na igualdade se estendeu aos deficientes, que possuem o direito ao ingresso em uma atividade laboral e serem aceitos neste grupo social, de modo que tenham este sentimento de aceitação vislumbrado por este grupo a que pertence e seus direitos devidamente efetivados nos moldes assegurados pela nossa Carta Magna.

Diante desta inserção da pessoa que possui algum tipo de deficiência no âmbito laboral, prevista pelo ordenamento jurídico brasileiro, fica então assegurado o direito aos deficientes de adentrar ao mercado de trabalho. Assim, o assédio moral laboral contra este empregado começa a surgir de forma silenciosa. Aos outros empregados que não possuem algum tipo de necessidade especial, a conduta da violência moral, também pode ocorrer, mas, quando se está diante de um trabalhador deficiente, é mais grave, pois é um empregado, duplamente, vulnerável, diante da sua condição física e/ou psíquica. Ademais, o empregado deficiente já enfrenta diariamente, desde seus primeiros dias como ser humano, o preconceito

de uma sociedade que nem sempre é preparada para o convívio com o devido respeito com aquele que é diferente de alguma forma.

É importante a conscientização da classe trabalhadora, pois o assédio moral é uma conduta que vai além da piada que fica divertida aos olhos do assediador e seus espectadores, principalmente, quando é lançada contra um ser mais vulnerável que os demais empregados e que pode ser vítima de preconceitos em outros ambientes, além do ambiente de trabalho. É fundamental que cada empregado neste ambiente de trabalho esteja consciente que a pessoa que está na condição de deficiente físico, mental ou ambos, sempre que possível, terá o direito de exercer a atividade para prover seu sustento e auxiliar sua família, assim como todos os demais empregados da classe trabalhadora, também, geralmente, precisam. Logo, é necessário ressaltar o respeito à dignidade de cada um, ser único, naquele ambiente. Ao seu direito à honra, intimidade, vida privada, liberdade de se expressar como ele é e quer ser. O papel do empregador em conscientizar a sua equipe para um ambiente de trabalho sadio e com respeito ao "outro" é fundamental. É papel, também, dos operadores do Direito se aprofundarem no estudo do assédio moral sob a perspectiva de igualdade entre todos prevista na Constituição Federal, para que os direitos da personalidade no meio ambiente de trabalho, sejam difundidos ao máximo possível. Somente com tais medidas, é possível almejar uma sociedade do trabalho mais justa e mais humanizada. O método de pesquisa utilizado é o indutivo, que parte de questões particulares para as conclusões.

2 BREVE HISTÓRICO

Para elucidação do presente estudo, se faz necessário o aprofundamento histórico sobre o fato social da discriminação suportada pelas pessoas com deficiência até a percepção social de que as pessoas com deficiência também são sujeitos de direitos e, como todos merecem o resguardo de seus direitos da personalidade, inclusive o direito de acesso ao trabalho.

Nos primeiros milênios da história humana, em se tratando das pessoas com deficiência, velhos e doentes, não há dados concretos registrados pelo homem, bem como não são comprovadas todas as alegações no decorrer da história da humanidade (SILVA, 1987, p. 17).

Dessa forma, percebe-se que as pessoas com deficiência sofreram para integrar determinado grupo, dado que, por milênios, a sobrevivência do homem baseou-se na caça

com armas de curto alcance, impossibilitando a sobrevivência das pessoas com deficiência, pois sobreviviam apenas os mais fortes. Há aproximadamente 10.000 anos, o homem neolítico desenvolveu técnicas racionais de caça e de relacionamento social e, consequentemente, desenvolveu consciência social, passando a preservar o grupo, contudo, as tribos continuavam a se desfazer das crianças com deficiência (SILVA, 1987, p. 20).

Há 5.000 anos, estudos denotam que, no Egito Antigo, apresentava-se uma civilização avançada, chegando-se ao desenvolvimento da medicina, inclusive, com a realização de procedimentos cirúrgicos. Nesta época, pessoas com nanismo eram aceitas em qualquer classe social, além disso, o Egito era conhecido como a Terra dos Cegos, portanto, não haviam restrições de coabitação das pessoas com deficiência (SILVA, 1987, p. 40).

Atingidos pela escassez de alimentos na Palestina, os Hebreus se dirigiram à região do delta no Rio Nilo, onde permaneceram por 430 anos até começarem a cogitar a procurar a Terra Prometida, confrontando-se diversas vezes com os exércitos de Alexandre, o Grande, contudo, em 63 a.C. foram dominados pelos romanos. Desta forma, denota-se que o povo Hebreu foi marcado pelo sofrimento (SILVA, 1987, p. 49-50) e, neste contexto, a pessoa com deficiência foi taxada como impura e incapaz de oferecer coisas boas a Deus, inclusive, o posicionamento era demonstrado por intermédio de leis (SILVA, 1987, p. 51).

Na Grécia, os filósofos Platão e Aristóteles se posicionaram contrariamente à sobrevivência das pessoas com deficiência, desta forma, o primeiro sugeriu em seu livro “a República”, que as crianças disformes deveriam ser levadas a paradeiro desconhecido e secreto, enquanto Aristóteles defendia em sua obra “Política”, que as crianças com deficiência deveriam ser abandonadas sem alimentação necessária à subsistência (SILVA, 1987, p. 88), portanto, a discriminação das pessoas com deficiência era constante na Grécia Antiga e, vagarosamente, esse pensamento foi se modificando com posicionamentos e legislações atinentes à inclusão da pessoa com deficiência na convivência social.

A cidade de Roma sempre contribuiu com avanços sociais, seja cultural, na medicina, na saúde pública e, dentre elas, os avanços legislativos, de acordo com o contexto daquela época. Contudo, as leis romanas da antiguidade não aceitavam pessoas com deficiência como sujeito de direitos, prevendo, inclusive, a morte da criança que nascesse com deficiência. A legislação previa que caberia ao pai da criança decidir se mataria seu filho afogado ou o deixaria em lugares sagrados para serem explorados pelos escravos que pediam esmola, portanto, desde que o pai mostrasse o recém-nascido a cinco vizinhos, poderia submeter a criança a essas hipóteses (SILVA, 1987, p.91-92). Com a solidificação do Império Romano, atinge-se uma melhor qualidade de vida, surgindo o Cristianismo, que apesar da perseguição

romana, se posicionou a favor da defesa aos direitos das minorias, dentre eles os escravos e as pessoas com deficiência, ponderando cada sujeito como criatura de Deus (SILVA, 1987, p. 115).

Na idade média, entre o século X e XV, os povos do antigo Império Romano, não preservaram os direitos das pessoas com deficiência e, da mesma forma, a Igreja Católica tratou rigidamente o assunto perante a sociedade, admitindo-se que as deficiências advinham do castigo divino. Na Europa e no leste islâmico, os casos de doenças e deformações passaram a receber maior atenção da sociedade, inclusive, passou-se a construir cada vez mais abrigos e hospitais especializados para oferecer suporte às pessoas com deficiência, muitas vezes construídos a mando dos imperadores feudais (SILVA, 1987, p. 145-146). A iniciativa de criação de hospitais especializados na Europa ensejou a iniciativa da Igreja Católica no desenvolvimento organizacional dos hospitais cada vez mais sofisticados destinados às pessoas com deficiência na Europa Ocidental (SILVA, 1987, p. 154).

No século XIV, com o Renascimento, a sociedade passou a identificar e resolver conflitos por intermédio da ciência, deixando de atribuir todas as explicações à natureza, restou demonstrado que no final da Idade Média houveram demasiadas construções de hospitais especializados, contudo, em razão da desorganização, não atendiam corretamente as necessidades das pessoas com deficiência, surgindo como solução à concentração da administração para a comunidade onde encontravam-se os respectivos hospitais (SILVA, 1987, p. 164).

Embora o período renascentista valorizasse a humanização, nos séculos XVI e XVII, ainda existiam sérias desigualdades sociais, sucedendo reiteradas práticas de furtos pelos mais ágeis, pedidos de esmolas das pessoas deficientes e mendigos (SILVA, 1987, p. 168).

Na Inglaterra, em 1531, houve um ato oficial que autorizou juízes a conceder licenças para idosos abandonados e pessoas com deficiências a pedirem esmolas, este ato oficial surgiu no mesmo período da promulgação da Lei dos Pobres, que determinou o assistencialismo aos pobres (SILVA, 1987, p. 171) que, em 1723, sofreu algumas alterações, cuja principal mudança se deu com a autorização concedida às paróquias para que criassem oficinas e empregassem as pessoas pobres e, posteriormente, ajuda-las, contudo, as pessoas com deficiência não eram empregadas, bem como não recebiam qualquer auxílio, justamente por não terem a oportunidade de ajudar nas oficinas, vale ressaltar que esta experiência não eliminou a pobreza (SILVA, 1987, p. 186).

No século XIX, o sentimento humanitário proposto pela Revolução Francesa, fez com que a sociedade começasse a enxergar as pessoas com deficiência como sujeito de direitos,

inclusive, nos Estados Unidos, os soldados da marinha construíram o Lar Nacional para Soldados Voluntários Deficientes para abrigar soldados que se tornaram deficientes em decorrência da guerra (SILVA, 1987, p. 189) e, posteriormente, em meados do século XIX, as pessoas com deficiência passaram a ser vistas como potenciais trabalhadores, bem como na produção de bens ou prestação de serviços (SILVA, 1987, p. 193).

Foi no século XX em que discutiu-se anualmente as preocupações da sociedade em atender com dignidade as pessoas com deficiência, principalmente na Europa, que se mobilizou desde a época da Renascença para atender as pessoas com deficiência (SILVA, 1987, p. 217) e, por conseguinte, em 1904, foi realizada a Primeira Conferência sobre Crianças Inválidas, em Londres e, em 1909, o primeiro censo de pessoas com deficiência realizado na Alemanha, no mesmo ano, os Estados Unidos organizaram a Primeira Conferência da Casa Branca sobre os Cuidados de Crianças Deficientes, debatendo-se relevantes modificações para inclusão social das pessoas com deficiência (SILVA, 1987, p. 219). Em 1907, na cidade de Boston, a empresa Goodwill Industries investia no desenvolvimento do trabalho remunerado das pessoas com deficiência, e apesar de ser idealizada pela Igreja Metodista, não possuía qualquer vínculo religioso (SILVA, 1987, p. 220).

Em 1929, o mundo passou por um período econômico conturbado conhecido como “a Grande Depressão”, ocasionando desemprego em massa e principalmente das pessoas com deficiência, que até então já possuíam mão de obra desvalorizada (SILVA, 1987, p. 224). Em 1932, o então Presidente dos Estados Unidos, Franklin Delano Roosevelt, paraplégico por poliomielite, foi um dos líderes que combateu a crise econômica, assim, a condição do Presidente demonstrou que era possível que a pessoa com deficiência desempenhasse qualquer função para prover seu próprio sustento (SILVA, 1987, p. 224-225).

Com a Segunda Guerra Mundial, que se prolongou de 1939 a 1945, os países enviaram muitos homens às batalhas, se tornando necessário o emprego da mão de obra de mulheres e pessoas com deficiência nas indústrias (SILVA, 1987, p. 225).

Com o fim da Segunda Guerra Mundial, as tropas de Hitler foram derrotadas, cessando o terror empregado pela política da raça ariana pura, desde então, o mundo demonstra uma nova perspectiva sobre a dignidade humana materializada em 1948, com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, declarando a igualdade em dignidade e direitos para todos os indivíduos (MAZZUOLI, 2015, p. 950).

No Censo Demográfico realizado no Brasil em 2010[1], os dados preliminares apontaram que o Brasil possuía 45,6 milhões pessoas com deficiências visual, auditiva, motora, deficiência mental ou intelectual, ou seja, um percentual de 24% (vinte e quatro por cento) da população no brasileira, assim, observa-se um aumento de 10% (dez por cento) da população que possuem alguma deficiência em relação ao censo de 2000, que em seus dados preliminares constataram que à época o Brasil possuía 14,5 % de pessoas com algum tipo de deficiência[2].

No Brasil, o emprego da pessoa com deficiência encontra respaldo na Lei 8.213/91, conhecida por determinar cotas de empregos para pessoas com deficiência de acordo com a proporção da empresa, contudo, à época desta pesquisa constatou-se que 54% (cinquenta e quatro por cento) das pessoas com deficiência estavam desempregadas.

Conjuntamente à busca da inclusão das pessoas com deficiência protegidas pela Lei 13.146/2015, que institui o Estatuto da Pessoa com Deficiência, surge o fenômeno que atinge trabalhadores que apresentem qualquer resquício de vulnerabilidade perante os outros empregados e empregadores, trata-se do assédio moral laboral aos deficientes. Estudiosos e pesquisadores questionam-se de onde surgem os valores em que a sociedade atribui a determinado grupo, traçando pré-requisitos em que as pessoas devam possuir para pertencer a determinado grupo social, pois, embora o homem evolua, certas discriminações permanecem enraizadas, sendo certo que os valores adotados pela sociedade não são definitivos, e sim algo que o homem realiza com a experiência, assumindo expressões diversas e, evoluindo com o tempo (REALE, 1999, p. 208), portanto, somente o homem é capaz de inovar e valorar questões que estagnam o desenvolvimento social (REALE, 1999, p. 212).

2 PESSOA COM DEFICIÊNCIA

2.1 CONCEITO

O primeiro conceito de pessoa com deficiência surgiu em 1975, através da Resolução n. 3.447, da Assembleia Geral da ONU, que promulgou a Declaração dos Direitos das pessoas com Deficiência, conforme transcrito em seu primeiro artigo:

> Art. 1°. O termo "pessoas deficientes" refere-se a qualquer pessoa incapaz de assegurar por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida

[1]<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficienciareduzido.pdf>. Acesso em 31/01/2018.
[2]<https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2000/populacao/censo2000_populacao.pdf>. Acesso em 31/01/2018.

> individual ou social normal, em decorrência de uma deficiência, congênita ou não, em suas capacidades físicas ou mentais.

Percebe-se que este conceito disciplina questões gerais sobre a pessoa com deficiência, ao passo que a Convenção n. 159[3], da Organização Internacional do Trabalho, aprovada em 1983, em Genebra, vislumbra o conceito de pessoa com deficiência especificamente ao meio ambiente de trabalho, neste contexto:

> Art. 1. Para efeitos desta Convenção, entende-se por 'pessoa deficiente' todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada.

A Constituição Federal de 1988, conhecida como a Constituição Cidadã, elenca diversos direitos com supedâneo na dignidade da pessoa humana, dentre eles, o que não tinha sido tratado pelas Constituições anteriores, a preservação dos direitos das pessoas com deficiência, ratificando que, as pessoas com deficiência são sujeitos de direitos capazes de participar plenamente da sociedade, bem como assegurado o direito ao trabalho. O que se discutia até então, era a necessidade da preservação da igualdade entre todas as pessoas, desta forma, ao tratar das pessoas com deficiência, a Constituição Federal de 1988, utilizou de terminologia "pessoa portadora de deficiência" que, posteriormente, foi enfrentado pela doutrina e regulamentado pela legislação infraconstitucional, como veremos a seguir.

2.2 TERMINOLOGIA

Iniciadas as discussões a respeito da preservação da dignidade da pessoa com deficiência, a doutrina e movimentos sociais enfrentaram a terminologia até então utilizada pela Constituição Federal, quais sejam: pessoa portadora de deficiência (artigos 23, inciso II; 24, inciso XIV; 37, inciso VIII; 203, inciso IV); portador de deficiência (artigo 7º, inciso XXXI; 208, inciso III) ou portador de deficiência física, sensorial ou mental (artigo 227, inciso II).

Assim, com a promulgação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, em 2009, em seu artigo primeiro, ficou estabelecido que a devida nomenclatura a ser utilizada seria "Pessoa com Deficiência", no entanto, as terminologias não foram alteradas no texto constitucional, se encarregando a legislação infraconstitucional de interpretar o previsto no texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, conforme se

[3] Convenção promulgada pelo Decreto n. 129/1991, de 22/05/1991.

verifica no artigo segundo da Lei 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência), *in verbis:*

> Art. 2. Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

Hodiernamente, entende-se que a terminologia "portador de deficiência" não é a mais adequada, pois atribui a deficiência à pessoa como se ela assim estivesse escolhido voluntariamente, tendo em vista que só se porta algo volitivamente, ou seja, a característica natural da pessoa não é portada por ela. Desta forma, o uso equivocado das palavras devem ser discutidos com a finalidade de efetivar a igualdade entre os indivíduos.

3 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

O filósofo Immanuel Kant, foi o primeiro a afirmar que a pessoa humana está acima de todos os valores, visando demonstrar que a dignidade da pessoa humana sucederia da soma da autonomia do ente racional para a formulação de princípios morais universais, portanto, não devendo ser considerado como instrumento de satisfação de interesses diversos (KANT, 2009, p. 72).

Finda a Segunda Guerra Mundial, a sociedade traz à tona discussões sobre a preservação da dignidade da pessoa humana e a primeira previsão legal se deu com a Declaração Universal dos Direitos Humanos[4], em 1948, que estabeleceu uma conduta ética entre os Estados, sobre o assunto, assevera Flávia Piovesan:

> A Declaração de 1948 introduz a concepção contemporânea de direitos humanos, marcada pela universalidade e indivisibilidade desses direitos civis e políticos e direitos econômicos, sociais e culturais, a Declaração ineditamente combina o discurso liberal e o discurso social da cidadania, conjugando o valor da liberdade ao valor da igualdade. (PIOVESAN, 2017, p. 90)

A Constituição Federal de 1988 elenca o princípio da dignidade humana em seu primeiro artigo[5], demonstrando a preocupação com a preservação dos direitos da

---

[4] Artigo 1°. Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade. II- 1. Todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, idioma, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.

[5] Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

personalidade, correlacionando a dignidade humana e a democracia, neste sentido, José Afonso da Silva leciona:

> [...] a dignidade da pessoa humana constitui um valor que atrai a realização dos direitos fundamentais do homem, em todas as suas dimensões, e, como a democracia é o único regime político capaz de propiciar a efetividade desses direitos, o que significa dignificar o homem, é ela que se revela como o seu valor supremo, o valor que a dimensiona e humaniza. (SILVA, 1998, p. 90)

Para tanto, a Constituição Federal prevê a dignidade da pessoa humana como um bem de todos em que nem o Estado tampouco um terceiro possa intervir, protegendo as pessoas contra atos que a exponham a ameaças e riscos (SARLET, 2017, p. 288), neste passo, a preservação da dignidade da pessoa humana deve ser aplicada também ao meio ambiente de trabalho, garantindo às pessoas com deficiência o direito a inclusão e o respeito de todos os demais integrantes do meio ambiente de trabalho que o deficiente decidiu integrar, efetivando-se a igualdade entre todos.

3.1 IGUALDADE

No Brasil, buscando atingir a igualdade entre todos com supedâneo na democracia, desenvolveu-se políticas públicas para inclusão das pessoas com deficiência, com fundamento ao artigo 5° da Constituição Federal de 1988, compreendido sob o aspecto formal e material, conforme leciona Sidney Madruga:

> A igualdade formal significa uniformidade perante a lei, que vede tratamento desigual aos iguais, que dispensa um tratamento jurídico igualitário a todos, sem maiores distinções. A igualdade material, por seu turno, pressupõe um trato diferenciado e não consiste em um tratamento igualitário, sem distinção, a todos. Um dos desdobramentos da igualdade fática são as políticas de ações afirmativa, que dispensam medidas destinadas a determinados grupos socialmente excluídos de forma a oportunizar uma verdadeira igualdade de tratamento e de oportunidades àqueles (MADRUGA, 2013, p. 121).

A igualdade estabelecida pela Constituição Federal de 1988 impõe em seu rol de garantias fundamentais que não haverá discriminações, independentemente de condição, respeitando-se as diferenças, sobre o instituto:

> Observa-se o claro objetivo da regra constitucional: promover a inclusão da pessoa com deficiência por meio da ação comum de vários entes políticos e, com isso, rapidamente fornecer às pessoas com deficiência os meios que contrabalancem as

---

[...]
III - a dignidade da pessoa humana

> desvantagens encontradas no ambiente externo, que podem ser de natureza educacional, de saúde, de trabalho, de acessibilidade urbana, de edifícios, de transportes públicos, de lazer, de esporte, de moradia, entre outros de ordem social (GUGEL, 2006, p. 51).

O direito à igualdade correlaciona a igualdade e a discriminação: veda a discriminação quando o resultado do ato gera tratamento desigual; indica a discriminação para compensar desigualdades de oportunidade e tratamento (GUGEL, 2016, p. 79).

4 MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

É inconteste a responsabilidade cabível ao empregador de, por meio de seu poder diretivo, estabelecer regras para um meio ambiente de trabalho digno e, sobre o instituto, conceitua Amauri Mascaro Nascimento:

> O meio ambiente do trabalho é, exatamente, o complexo máquina-trabalho: as edificações do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de periculosidade ou não, meios de prevenção à fadiga, outras medidas de proteção ao trabalhador, jornadas de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais que formam o conjunto de condições de trabalho etc. (MASCARO, p. 846, 2011)

Sobre a inclusão das pessoas com deficiência, insta consignar que, deve ser analisada por duas vertentes, a inclusão da pessoa com deficiência na organização pública e privada, aquela à guisa do que preceitua o artigo 37, VIII, da Constituição Federal de 1988[6], esta sobre a perspectiva da Lei 8.213 de 1991 e, em âmbito internacional a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

Por conseguinte, na medida que a sociedade evolui, a quantidade de pessoas com deficiência aumentam e, desta forma, há necessidade de políticas públicas e ações afirmativas que garantam a inclusão das pessoas com deficiência.

As ações afirmativas possuem o objetivo de eliminar diversas formas de discriminação contra as pessoas com deficiência, garantindo as mesmas oportunidades nos grupos sociais que são integrantes (GUGEL, 2016, p. 89).

Além da garantia constitucional ao emprego público elencado ao artigo 37, VIII, da Constituição Federal de 1988, a Lei 8.112 de 1990 assegura às pessoas com deficiência o

---

[6] Art. 37. [...]
VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão.

direito a inscrição em concursos públicos, desde que as atribuições exercidas sejam compatíveis com a função, *in verbis*:

> Art. 5°. São requisitos básicos para investidura em cargo público:
> [...]
> § 2° Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.

Portanto, após a inclusão ser garantida constitucionalmente, foi promulgada a Lei 8.213, de 1991, ora denominada de "Lei de Cotas", onde criou-se o sistema de vagas de emprego para pessoas com deficiência no sistema privado.

Na Lei de Cotas, à luz do artigo 93, se estabelece percentual mínimo de pessoas com deficiências nas empresas privadas, vejamos:

> Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:
> I - até 200 empregados.....2%;
>
> II - de 201 a 500.....3%;
>
> III - de 501 a 1.000.....4%;
>
> IV - de 1.001 em diante. .....5%.
> 1° A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social.

A referida legislação não apenas estabeleceu o percentual mínimo de pessoas com deficiência, mas também estabeleceu que sua demissão só se dará se outra pessoa com deficiência assumir o cargo exercido.

Em 2015, foi instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência possuindo como base a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, sem que violasse a Constituição Federal.

O Estatuto tratou especificamente dos principais institutos inerentes à uma vida digna, quais sejam, vida, saúde, educação, moradia, trabalho, assistência social, previdência social, cultura, esporte e habilitação e reabilitação.

4.1 HABILITAÇÃO PROFISSIONAL E REABILITAÇÃO PROFISSIONAL

A habilitação profissional é uma forma de integrar a pessoa com deficiência ao meio ambiente de trabalho de forma digna, de modo que, o trabalhador consiga desempenhar suas atividades para qual foi contratado (KALUME, 2005, p. 11), revelando-se, também, a necessidade da reabilitação profissional regenerando o profissional que já foi habilitado no passado e esteja impossibilitado de exercer determinada função, adquirindo novos conhecimentos e técnicos para o desempenho de seu trabalho.

Na administração pública, após a contratação da pessoa com deficiência, o administrador público deve delegar uma equipe multiprofissional pela adequada inclusão do trabalhador ao ambiente de trabalho, nos termos do art. 43, do Decreto 3.298/1999[7], atendendo as necessidades no auxílio de técnicas ao desenvolvimento do trabalho com excelência e, consequentemente, tomar as providências necessárias a este desenvolvimento, como define Maria Aparecida Gugel:

> A equipe multiprofissional deve ser considerada como forma de apoio especial, instrumento que a administração pública deve utilizar para incluir, de forma digna, a pessoa com deficiência em seu ambiente de trabalho. Com isso, a própria equipe poderá ficar responsável pela orientação e supervisão do servidor ou empregado em estágio probatório (estagiando) de maneira a superar as limitações do ambiente em que desenvolve suas funções, sobretudo, em relação à comunicação e ao acesso às informações, já que estas são indispensáveis para a compreensão de comandos para a realização de tarefas. (GUGEL, 2006, p.113)

A delegação de uma equipe multiprofissional é essencial para que o trabalhador com deficiência exerça o início do seu labor com máximo de respeito à sua dignidade humana, portanto, atendendo o disposto ao art. 9, III, da Lei 13.146/2015[8], o legislador entendeu que esta esquipe também deveria ser implantada no âmbito da empresa privada, visando preservar o início digno ao labor, assim prescreve o art. 36, §2°, da Lei 13.146/2015:

> Art. 36. O poder público deve implementar serviços e programas completos de habilitação profissional e de reabilitação profissional para que a pessoa com deficiência possa ingressar, continuar ou retornar ao campo do trabalho, respeitados sua livre escolha, sua vocação e seu interesse.
> § 2º. A habilitação profissional corresponde ao processo destinado a propiciar à pessoa com deficiência aquisição de conhecimentos, habilidades e aptidões para

---

[7] BRASIL. *Decreto 3.298, de 20 de dezembro de 1999*. Dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 03. Set. 2017).

[8] BRASIL. *Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015*. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em: 03. Set. 2017).

> exercício de profissão ou de ocupação, permitindo nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso no campo de trabalho.

Assim, verifica-se a importância das equipes multiprofissionais também serem atribuídas ao âmbito das empresas privadas, propiciando ao recém-contratado a efetiva habilitação ao trabalho, contudo, a conduta da equipe delegada deve ser fiscalizada diariamente pelo gestor, com a finalidade de assegurar que a pessoa com deficiência seja incluída, da melhor forma, ao ambiente de trabalho, com procedimentos especiais de acordo com o grau da deficiência do empregado.

Em âmbito internacional, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas Com Deficiência, fomentado pela Organização das Nações Unidas[9], expôs inúmeros direitos às pessoas com deficiência, assim, se tratando da habilitação e reabilitação profissional, o artigo 26 da Convenção, estabelece que os Estados Partes devem assegurar mecanismos para que as pessoas com deficiência possuam absoluta autonomia na progressão de suas atividades, garantindo o pleno desenvolvimento de seus direitos da personalidade.

5 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

5.1 ENTENDENDO O ASSÉDIO MORAL

5.1.1 Conceito

Para se entender este fenômeno, é necessário compreender que os efeitos não surgem apenas nas pessoas que sofrem a violência psicológica, mas sim, em toda a sociedade, logo, é um problema a ser enfrentado por todos. O assédio moral, em estudo, inicia-se pela recusa de uma diferença da vítima, que na tentativa de integrar aquele grupo deixa de agir de acordo com seu estilo para ser aceito, o que muitas vezes, é ineficaz, pois o grupo acaba excluindo a pessoa com deficiência, não observando os desafios que a pessoa com deficiência enfrentou até esta etapa de sua vida para integrar um meio ambiente de trabalho. Hirigoyen assim define o assédio moral, de um modo mais amplo:

> [...] O assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. (HIRIGOYEN, 2005 p. 17)

---

[9] BRASIL. *Decreto n° 6949, de 25 de agosto de 2009*. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>. Acesso em 03/09/2017.

Portanto, o assediador aponta todas as fraquezas, seus erros, até que a pessoa com deficiência se sinta culpada e desestabilizada, duvidando de si mesma (HIRIGOYEN, 2005, p. 229), assim, percebe-se que a atitude do assediador é intencional, com a finalidade de prejudicar o outro empregado (HIRIGOYEN, 2005, p. 63), reclamando de coisas específicas em que a pessoa com deficiência não poderá mudar.

Conforme a pessoa com deficiência se habitua ao meio ambiente de trabalho que foi contratada, se o assédio moral for configurado conforme sua sistematização e violência, ela será atingida e isso poderá desencadear transtornos físicos e psíquicos, ou seja, os seus direitos da personalidade, que são aqueles que garantem a dignidade da pessoa humana. Vejamos:

> A fase de assédio moral propriamente dita aparece quando a pessoa tomada como alvo percebe a má intenção de que é objeto, isto é, logo que a recusa de comunicação é manifesta e humilhante, quando as críticas a respeito de seu trabalho se tornam maldosas e as atitudes e palavras se tornam injuriosas (HIRIGOYEN, 2005, p. 20)

Definido o que é o assédio moral no meio ambiente de trabalho no tocante às pessoas com deficiência, se faz necessário compreender a origem do assédio moral.

5.1.2 Origem

Quando a pessoa com deficiência inicia no meio ambiente de trabalho é dever do empregador estudar e observar o comportamento de seus empregados, com a finalidade de compreender se naquele meio ambiente, há discriminação instalada e, em caso positivo, deverá fiscalizar ostensivamente, estabelecendo regras internas e oferecer informações suficientes para que não hajam comportamentos discriminatórios. Neste sentido sustenta Marie-France Hirigoyen:

> Para analisarmos o assédio moral, devemos avaliar o ângulo psicológico e o ângulo organizacional, ou seja, o perfil da vítima é analisado conjuntamente com a forma que a gestão de uma empresa é organizada, porém, não devemos atribuir a responsabilidade exclusivamente para a empresa, pois, se assim for, os agentes causadores sairiam sempre impunes. Devemos atribuir à organização desumana do ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2005, p.185-186)

Ausentes as providências de prevenir e reprimir atitudes preconceituosas, corre-se o risco de tornar o meio ambiente de trabalho propício às reiteradas práticas de assédio moral.

5.1.3 Tipos de assédio moral

Nossa sociedade exalta as diferenças, mas os empregadores procuram indivíduos que melhor se adequem ao cargo pretendido. Os empregados devem ser adaptáveis em qualquer lugar e, muitas vezes, praticar tarefas nas quais não foram contratados (HIRIGOYEN, 2005, p. 197), o que antes era atribuído a várias funções, atualmente é aplicado a único empregado. E com as pessoas com deficiência não é diferente, basta-se analisar que as empresas visam os empregados que possuem "menos deficiência", contratando apenas para cumprir requisitos legislativos.

Os tipos de assédio moral são: a) assédio moral vertical; b) assédio moral horizontal; c) assédio moral misto; e d) assédio moral ascendente; e) assédio moral organizacional.

O assédio moral vertical, se caracteriza pelo assédio que é sofrido pelo empregado e praticado pelo empregador, talvez o pior de todos, pois é de quem o contratou que o deficiente espera o mínimo de respeito ao exercer seu labor. Marie-France Hirigoyen elucida que o assédio moral advindo do empregador existe em três modalidades, *in verbis:*

> [...] o puramente perverso em que o superior pretende demonstrar seu poder diretivo de forma excessiva; o assédio estratégico, em que se pretende que o empregado peça demissão, livrando o empregador do ônus dos direitos trabalhistas; e; o assédio institucional que é um instrumento de gestão do conjunto pessoal de empregados (HIRIGOYEN, 2005 p. 113).

O assédio moral horizontal, é quando não há subordinação hierárquica quanto ao assediador, este sendo o mais corriqueiro, seja em virtude de intolerância ou discriminação quanto à condição física da pessoa com deficiência.

O assédio moral misto, se caracteriza pela prática dos sujeitos com a mesma posição hierárquica conjuntamente com os superior, tendendo a se espalhar entre os demais empregados.

O assédio moral ascendente ocorre quando disparado por empregado que possua função hierárquica inferior ao da vítima.

O assédio moral organizacional é aquele que é praticado para que a organização atinja algum fim, inclusive, muitas vezes impossível, como cobrança de metas impossíveis.

Portanto, qualquer pessoa poderá ser vítima de assédio moral no meio ambiente de trabalho, entretanto, os assediadores sempre escolhem vítimas que possuam alguma especificidade patológica. Também poderá ser considerado assédio moral quando aquele que atribui funções ao empregado, não atribui nenhuma tarefa, com a finalidade de passar a mensagem de "inutilidade" ao empregado que é deixado de lado (HIRIGOYEN, 2005, p. 128).

5.1.4 Consequências ao meio ambiente de trabalho

Indubitavelmente, quando presentes as condutas que afetam psicologicamente os trabalhadores, conserva-se um mal social que, consequentemente, retornará à sua origem como um círculo. Portanto, uma vez que o assédio moral não é enfrentado pela empresa, futuramente se deparará com prejuízos a seu meio ambiente de trabalho, pois, na maioria das vezes, a organização possui culpa nas situações em que um trabalhador é destratado perante os demais (HIRIGOYEN, 2005, p. 313).

Sobre o instituto da utilização do poder diretivo, leciona Hirigoyen:

> Os chefes mais graduados devem se afirmar e restaurar a ordem, detectando comportamentos inadequados e depois aplicando punições, quando necessário. Compete a eles dizer o que é permitido ou não, mas, para isso precisam dispor do apoio da direção. Esta, por sua vez, deve se preocupar com as pessoas tanto quanto com os números, impedindo a ação de chefes grosseiros ou paranóicos e deve tomar as medidas para obrigá-los a controlar o pagamento. (HIRIGOYEN, 2005, p. 319)

Aos empresários, devem incluir práticas em seu planejamento empresarial que informem seus empregados sobre riscos à sociedade que estão atrelados a este fenômeno social, ainda, não devem limitar-se à inclusão de instruções em seu respectivo código de ética, mas promover políticas preventivas a este fenômeno. A responsabilidade dos empregadores se demonstra quando não buscam tratar desta situação simplesmente por não achar interessante financeiramente, o que revela-se um erro, uma vez que o dano retorna à lucratividade da empresa (HIRIGOYEN, 2005, p. 193).

Dos ensinamentos de Alkimin, entende-se que há prejuízo econômico suportado pelas empresas, vejamos:

> O assédio moral cometido por empregado também representa um grande mal para a organização do trabalho, pois não apenas desestabiliza as relações humanas dentro da organização, mas também gera prejuízo econômico para o empregador em razão da responsabilidade deste por atos ilícios de seus subordinados, além de implicar queda na produtividade, já que o assédio moral constrange, humilha, desqualifica, fere a autoestima, enfim, atinge a qualidade de vida no trabalho, e, consequentemente, o fenômeno acaba contaminando todo o ambiente de trabalho quando todos tomam conhecimento. (ALKIMIN, 2013, p. 105)

Tecendo comentários acerca do prejuízo suportado pelo empregador, conclui-se que a violência psicológica fere a dignidade do empregador e do empregado, ao mesmo tempo, quando praticado por um terceiro que esteja sob o comando do primeiro, no mesmo passo que fere a organização empresarial, portanto, demonstra-se um prejuízo social. Ademais, num

ambiente desorganizado pelo mal do assédio moral, a produtividade tende a cair, pois o ambiente se torna degradante.

5.1.5 Consequências ao assediador

Quando o empregador por meio de seu poder diretivo não demonstra eficiência no combate ao assédio moral, permitindo que esta conduta seja praticada em sua organização ou ultrapasse sua fiscalização, este não se escusará de sua responsabilidade, contudo, a legislação trabalhista prevê que, diante de tal conduta, o assediador que propeliu a violência psicológica poderá ser responsabilizado, *in verbis*:

> Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:
> [...]
> b) Incontinência de conduta ou mau procedimento;
> [...]
> j) Ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
> k) Ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.

O mau procedimento é todo ato gravoso cometido pelo empregado, assim considera-se que uma violência moral é uma falta gravosa, pois atinge-se a moralidade do assediado, habilitando o empregador à rescisão por justa causa. (ALKIMIN, 2013, p. 103)

Portanto, a CLT prevê que todo ato gravoso cometido por alguém no meio ambiente de trabalho será passível de justa causa, assim, o assédio moral é considerado uma falta gravosa, pois atinge diretamente o meio ambiente de trabalho, fazendo jus a demissão por justa causa pelo empregador.

A denominada “Reforma Trabalhista”, Lei 13.467/2017, também tratou da responsabilidade jurídica do assediador, ao referir-se a respeito no art.223-E, no sentido de que todos que colaboraram para o dano responderão na proporção da ação ou omissão, no entanto, isso não exime o próprio empregador que elegeu o empregado que pratica o assédio moral de sua responsabilidade objetiva, já que a CLT, também prevê no art.2º., ao conceituar empregador, que este quem corre o risco do empreendimento, portanto, se aufere os lucros deve responsabilizar-se, também, pelos prejuízos. O próprio Código Civil, no art.932, III, prevê esta responsabilidade. Portanto, corrobora o seu direito-dever de cobrar do empregado assediador a sua responsabilidade.

5.1.6 Consequências ao empregador

Como já foi dito, embora a “Reforma Trabalhista”, tenha exposto no art.223-E, da CLT, a responsabilidade proporcional, no ambiente laboral, o direito brasileiro adota a teoria da responsabilidade objetiva do empregador, independentemente de culpa, logo, havendo o assédio moral no ambiente de trabalho, este empregador não se eximirá da culpa apenas demitindo o assediador com a rescisão direta elencada ao artigo 482, da CLT, a responsabilidade objetiva estará configurada nos termos do art. 186 e 927 do Código Civil de 2002 e, poderá, obviamente, cobrar do empregado assediador, na medida que contribuiu para deteriorar o meio ambiente de trabalho.

Assim, o assediador responderá pelos danos morais e materiais, o empregador terá responsabilidade indireta (art. 932, III)[10], cuja responsabilidade é objetiva (art. 933[11], 927[12], CC) e a responsabilidade do empregador será solidária (art. 942, p. ú)[13], ensina Hirigoyen:

> [...] se um dirigente ou alguém da direção é perverso, isto provocará comportamentos perversos ao longo de toda a escala. Os relacionamentos perdem as regras, e todos os golpes passam a ser permitidos. O sistema se torna então perverso por ele mesmo, uma vez que existe no topo uma total falta de moral. (HIRIGOYEN, 2005, p. 204)

Nesse contexto, o entendimento doutrinário conjuntamente com a previsão legal resultaram na Súmula 341, do Supremo Tribunal Federal, qual seja, "É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto"[14].

Ao empregador que for responsabilizado pelo ato ilícito de empregado, será possível que exerça seu direito de regresso contra o assediador (art. 934, CC), será possível o desconto salarial devido a permissão elencada ao art. 462, §1°, CLT c/c 223-E, da CLT (Reforma Trabalhista, Lei 13.467/2017).

---

[10] Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:
[...]
III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele

[11] Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.

[12] Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

[13] Art. 942. Os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação.
Parágrafo único. São solidariamente responsáveis com os autores os co-autores e as pessoas designadas no art. 932.

[14] http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=341.NUME.%20NAO%20S.FLSV.&base=baseSumulas

5.1.7 Proposta de Criminalização

Verifica-se que, no momento, não há nenhum tipo penal atinente à proteção da integridade moral, específico para o assédio moral, contudo, o assédio moral pode sofrer sanções penais vigentes no atual Código Penal Brasileiro:

> [...] Em que pese a ausência de uma figura penal que tipifique expressamente o assédio moral laboral no Código Penal brasileiro, tal coisa não implica dizer necessariamente que as condutas ais frequentemente relacionadas à prática do *mobbing* resultem totalmente atípicas, pois **em princípio seria possível enquadrar algumas das manifestações do assédio laboral entre tipos penais já existentes**, como, por exemplo, os delitos de lesões corporais (art. 129, CP), difamação (art. 139, CP), ameaça (art. 147, CP), crimes contra a organização do trabalho (arts. 197 a 207, CP) e assédio sexual (art. 216-A, CP), entre outros (grifo nosso). (SILVA, 2013, p. 105)

Compreendido o dano que o terror psicológico causa ao assediado, percebe-se a real necessidade da criminalização da prática do assédio moral para fins pedagógico e, no Brasil, existem alguns projetos de lei que preceituam a tipificação da conduta no Código Penal, a título de exemplo, o PL n° 4.742/2001[15], que prevê a inclusão do art. 146-A no Código Penal Brasileiro. A pena prevista inicialmente era de 03 (três) meses a 01 (um) ano e multa, contudo, outro projeto de lei sugeriu a pena de 01 (um) a 02 (dois) anos, posteriormente, outros projetos de lei foram apensados ao projeto de lei, sendo eles: PL n° 4.960/2001[16]; PL n° 5.887/2001[17]; PL n° 5.971/2001[18]; PL n° 3368/2015[19]; PL n° 5503/2016[20]; e PL n° 7461/2017[21]. No livro (SILVA, 2013) “Assédio Moral no Meio Ambiente de Trabalho: Uma Proposta de Criminalização”, a profa. Leda Maria Messias da Silva et al, sugere como medida preventiva a criminalização do assédio moral.

5.2 PREVENÇÃO

---

[15] <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>. Acesso em 29/05/2018.

[16] <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=31394>. Acesso em 29/05/2018.

[17] <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=43173>. Acesso em 29/05/2018.

[18] <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=42148>. Acesso em 29/05/2018.

[19] <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2024189>. Acesso em 29/05/2018).

[20] <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2087263>. Acesso em 29/05/2018.

[21] <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2130592>. Acesso em 29/05/2018.

Cumpre analisar que a sociedade não deve aguardar posicionamento legislativo acerca do tema para questionar-se como excluir o fenômeno social que atinge as pessoas com deficiência. Portanto, é preciso que todos os cidadãos, empresas e a mídia assumam a responsabilidade de modificar a mentalidade da sociedade (HIRIGOYEN, 2005).

Muito se discute a respeito da conduta ideal a ser tomada pela pessoa assediada no meio ambiente de trabalho, uma das alternativas é reportar ao superior hierárquico ou ao Departamento de Recursos Humanos, no entanto, os trabalhadores desconhecem o que é assédio moral, optando por suportar o terror psicológico de forma pacífica, o que, certamente, ocasionará um transtorno à sua dignidade e, em consequência, aos seus direitos da personalidade. As pessoas com deficiência devem ser instruídas sobre essa conduta maléfica, uma vez que a discriminação é uma conduta frequente no cotidiano dessas pessoas, portanto, é imprescindível que a sociedade se una e, nesta união, a escola é muito importante, conforme leciona Maria Aparecida Gugel:

> O cotidiano vem demonstrando que as pessoas com deficiência mental têm condições de aprendizado metódico na escola, alguns atingindo níveis mais elevados de ensino, de convívio social e de produtividade no trabalho. No entanto, essa prática não é comum, pois as escolas regulares de ensino públicas e privadas não estão preparadas (com currículos escolares flexíveis, professores capacitados, locais acessíveis) para receber crianças e jovens com deficiências. O resultado é a falta de preparo para a vida profissional e para prestarem concursos públicos em que são aferidos, entre outros, conhecimentos intelectivos. Por isso, é importante acompanhar e incentivar o movimento de inclusão de todos nas escolas regulares de ensino (GUGEL, 2006, p. 99)

Compreende-se que a divisão que inicia-se no ambiente escolar transfere-se ao mercado de trabalho, alterando apenas o ambiente em que a igualdade não é preservada e sobre esta desídia da sociedade é comentado por Hirigoyen, *in verbis*:

> O único meio de lutar contra essa formatação permanente é manter a liberdade de pensamento e o espírito crítico. Em vez de quererem a qualquer preço padronizar as pessoas, as empresas fariam melhor se aceitassem as diferenças delas como uma riqueza e mesmo as valorizassem, pois ao recusar as especificidades estão desperdiçando criatividade e talento (HIRIGOYEN, 2001, p. 198)

Nesse contexto, há nítida necessidade de que a sociedade como um todo debata sobre o tema e conscientize-se que é um fenômeno que não atinge apenas o indivíduo, mas sim a coletividade e que não só o Estado é responsável, mas cada um de nós.

5 CONCLUSÃO

Este artigo científico se propôs a aperfeiçoar a discussão referente ao fenômeno social que, infelizmente, sempre existiu nas relações interpessoais, embora só recentemente vem sendo estudado e observa-se que têm adquiridos proporções imensuráveis: O assédio moral. A proposta do respectivo debate pautou-se, especificamente, no tocante às relações trabalhistas assumidas pelas pessoas com deficiência.

Desta maneira, fez-se imprescindível trazer ao lume todo o contexto histórico referente ao tema abordado, bem como, os conceitos sobre a pessoa com deficiência, a dignidade da pessoa humana dentre outros, a fim de viabilizar a análise de como tem ocorrido a preservação da dignidade dos deficientes no que tange aos direitos constitucionais e infraconstitucionais, acabando por examinar dentro do contexto os desafios suportados por este grupo até a modernidade.

Depreende-se que a realização da presente pesquisa possibilitou não só o debate aprofundado e acurado do tema, mas também tornou possível a reflexão de que a conscientização da sociedade é essencial ao afrontamento deste fenômeno pejorativo que a classe de trabalhadores com deficiência, seja ela mental ou física, ou ambas, enfrentam na busca pela efetivação de seus direitos de igualdade, assegurados pela primazia do ordenamento jurídico brasileiro e inerentes a toda pessoa dotada de personalidade.

Ademais, verificou-se que o empregador é um grande aliado da sociedade na promoção de um meio ambiente sadio aos indivíduos, fazendo-se valer de seu poder diretivo para fiscalizar e consequentemente prevenir a ocorrência do assédio moral entre os trabalhadores, bem como auxiliar na efetivação da habilitação e reabilitação profissional do deficiente.

Finalmente foi possível constatar que a sociedade pouco tem se preocupado com a discussão sobre o assédio moral, ao passo que a maioria dos trabalhadores, deficientes ou não, já enfrentaram situação semelhante, razão pela qual o tema merece um olhar crítico social e o entendimento de que esta conduta deve ser considerada crime previsto no Código Penal Brasileiro, para que pedagogicamente tratando, outras pessoas não sejam atingidas.

É inconteste que os deficientes não precisam de esmola ou piedade dos grupos sociais a que pertencem ou da sociedade em geral, mas do respeito e a oportunidade, como ser humano, de mostrar o seu potencial e, assim, preservando-se cada vez mais a dignidade da pessoa humana assegurada pela Constituição Federal.

Deste modo, conclui-se que a sociedade deve compreender que a inclusão dos deficientes precisa ocorrer, na medida em que a pessoa com deficiência, no ambiente laboral, está sujeita a sofrer assédio moral em situações nas quais os direitos da personalidade não são respeitados.

Estes temas foram debatidos à luz da Constituição Federal concomitantemente com o recente Estatuto da Pessoa com Deficiência promulgado em 2015 que se baseia no princípio da igualdade entre todos os cidadãos.

Assim, é inegável que o estudo contribuiu na demonstração da necessidade de estímulos dos estudiosos do Direito, da Sociologia e da Psicologia debaterem a respeito dos direitos inerentes a classe trabalhadora deficiente, cujo pressuposto é que no ambiente de trabalho sejam preservadas as condições físicas e psíquicas de todos os indivíduos, sem olvidar, que ainda restou demonstrando a responsabilidade da sociedade em geral e do Estado, enquanto democrático de direito em fazer com que os direitos dos deficientes sejam efetivados para que a dignidade desta classe seja preservada.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Aparecida Maria, **Assédio Moral na Relação de Trabalho**. 3. ed. Curitiba: Juruá, 2013.

AURÉLIO AGUAR BARRETO, Marco. **Assédio Moral no Trabalho: Responsabilidade do Empregador: perguntas e respostas**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2014.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016. 887 p. Atualizada por Jessé Cláudio Franco de Alencar.

BRASIL. Lei n. 13.146, de 06 de julho de 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em 31/01/2018.

Censo Demográfico IBGE de 2000 – Estatística da população com algum tipo de deficiência <https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2000/populacao/censo2000_populacao.pdf>. Acesso em 31/01/2018.

Censo Demográfico IBGE de 2010 – Estatística da população com algum tipo de deficiência <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficienciareduzido.pdf>. Acesso em 31/01/2018.

Código Civil de 2002 <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm>. Acesso em 13/07/2018.

Convenção n. 159 - Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes < http://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236165/lang--pt/index.htm >. Acesso em 04/12/2017.

Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>. Acesso em 05/12/2017)

DA SILVA, José Afonso. **A dignidade da pessoa humana com valor supremo da democracia**. Revista de direito administrativo, v. 212, p. 89-94, 1998.
Dados do Censo 2010 < http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/node/764 >. Acesso em 14/11/2017.

Declaração dos Direitos das pessoas com Deficiência <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec_def.pdf>. Acesso em 04/12/2017.

Declaração Universal dos Direitos Humanos <https://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10133.htm >. Acesso em 14/11/2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.
GUGEL, Aparecida Maria. **Pessoas com Deficiência e o Direito ao Concurso Público.** Goiânia: UCG, 2006.

GUGEL, Aparecida Maria. Pessoas com Deficiência e o Direito ao Concurso Público. Goiânia: UCG, 2016.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral** / Marie-France Hirigoyen; tradução Rejane Janowitzer. – 2. ed. – Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

KALUME, Pedro de Alcântara. **Deficientes: Ainda um Desafio para o Governo e para a Sociedade**. São Paulo: LTr, 2006.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes**. Tradução de Paulo Quintela. Lisboa: ed. 70, 2009.

MADRUGA, Sidney. **Pessoas com deficiência e direitos humanos: ótica da diferença e ações afirmativas**. São Paulo: Editora Saraiva, 2013.

MASCARO, Nascimento Amauri. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: LTr, 2011.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. 9. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais Ltda., 2015.

PIOVESAN, **Flávia. Direitos humanos e o direito constitucional internacional**, 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

PL n° 3368/2015: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2024189>. Acesso em 24/05/2018.

PL n° 4.960/2001: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=31394>. Acesso em 24/05/2018.

PL n° 5.887/2001: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=43173>. Acesso em 24/05/2018.

PL n° 5.971/2001: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=42148>. Acesso em 24/05/2018.

PL n° 5503/2016: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2087263>. Acesso em 24/05/2018.

PL n° 7461/2017: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2130592>. Acesso em 24/05/2018.

REALE, Miguel. **Filosofia do Direito**. 19. ed. São Paulo, Saraiva, 1999.

SARLET, I. W; MARINONI, L. G; MITIDIERO, D. **Curso de direito constitucional.** 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

SILVA, Leda Maria Messias Da et al. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: uma proposta de criminalização**. Curitiba: JM Livraria, 2013.

SILVA, Otto Marques da. **A Epopéia Ignorada: A pessoa Deficiente na História do Mundo de Ontem e de Hoje**. São Paulo: CEDAS, 1987.

Súmula 341, Supremo Tribunal Federal < http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=341.NUME.%20NAO%20S.FLSV.&base=baseSumulas>. Acesso em 13/07/2018.