XXV CONGRESSO DO CONPEDI - CURITIBA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

MIRTA GLADYS LERENA MANZO DE MISAILIDIS

VANESSA VIEIRA PESSANHA

Copyright © 2016 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos.
Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN
Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP
Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC
Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:
Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH
Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR
Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini Sanches – UNINOVE
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)
Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF
Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDi
Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC
Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG
Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA
Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

D598
Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UNICURITIBA;
Coordenadoras: Mirta Gladys Lerena Manzo De Misailidis, Vanessa Vieira Pessanha – Florianópolis: CONPEDI, 2016.
Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-308-5
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: CIDADANIA E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL: o papel dos atores sociais no Estado Democrático de Direito.
1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Congressos. 2. Direito do Trabalaho. 3. Meio Ambiente do Trabalho. I. Congresso Nacional do CONPEDI (25. : 2016 : Curitiba, PR).

CDU: 34

CONPEDI
Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Florianópolis – Santa Catarina – SC
www.conpedi.org.br

XXV CONGRESSO DO CONPEDI - CURITIBA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

Esta publicação é o resultado de um conjunto de artigos científicos apresentados no XXV Congresso do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito (CONPEDI), no GT “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I”. Vale registrar que esses eventos vêm se convertendo em momentos fundamentais na difusão da doutrina, das correntes jurisprudenciais, de conhecimentos e de experiências forenses no âmbito juslaboralista, merecendo destaque o rigor acadêmico de todos os que participam nesta coletânea. Esse fato consubstancia um valor significativo e uma garantia de seriedade, somados a uma identidade humanista que nós, estudiosos/as do Direito do Trabalho, também costumamos representar no mundo jurídico.

Com temas variados e de grande relevância acerca do mundo laboral, o GT “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I” oportuniza reflexões muito interessantes.

"Labor em Hannah Arendt e a atividade humana do trabalho na sociedade capitalista globalizada: uma visão acerca do trabalho, sua dignidade e direitos", de autoria de Flávia Moreira Guimarães Pessoa e Mariana Farias Santos, bem como "Os efeitos da globalização sobre o Direito do Trabalho na obra de Zygmunt Bauman, 'Globalização: as consequências humanas'”, de autoria de Rodrigo Lychowski, são artigos que evidenciam a relação tão próxima existente entre o Direito do Trabalho, a Filosofia e Sociologia, de maneira a aprofundar reflexões de suma importância para a compreensão e a aplicação do Direito, como as implicações jurídicas da globalização na seara trabalhista em diferentes perspectivas.

A abordagem principiológica desse ramo jurídico também se faz presente no GT, por meio do texto de Nilson Feliciano de Araújo e Márcia Coser Petri, intitulado "Os princípios jurídicos do Estado Democrático de Direito e o princípio trabalhista da proteção: uma análise das funções informativa, normativa e interpretativa do princípio da proteção". Dessa forma, resgata-se a essência do Direito do Trabalho e seu direcionamento natural, que deve nortear seu entendimento e sua concretização.

A globalização e a precarização do trabalho são tema de mais dois artigos, cada um analisando suas consequências em diferentes contextos. Da autora Camila Pinheiro Bergenthal, com uma abordagem voltada para os trabalhadores encontrados em condição análoga à de escravo no segmento têxtil, tem-se "Reflexos da estratégia econômica de

globalização: a precarização do trabalho e os abusos dos direitos humanos dos trabalhadores da indústria têxtil". Do autor Emerson Victor Hugo Costa de Sá, uma análise da questão da terceirização no contexto complexo da atualidade, com o texto "Sociedade de consumo, globalização e precarização das relações laborais na terceirização".

Sob o prisma do trabalho digno, inicialmente, no artigo "Análise do trabalho decente em seus aspectos conceitual, terminológico e legal", escrito por Vanessa Vieira Pessanha, são apresentados aspectos basilares de observação do instituto jurídico em comento, procurando desvendar as palavras-chave que compõem o conceito, observar a adequação nominal e os diplomas legais envolvidos nessa questão tão relevante. Em seguida, "O trabalho digno como meio de inclusão social no ordenamento jurídico brasileiro", de Max Emiliano da Silva Sena, objetiva demonstrar a abrangência do tema na perspectiva social, revelando seu caráter intrínseco à essência humana e ao que se espera da atuação laboral.

Um estudo de caso é apresentado pelas autoras Maria Teresa Fonseca Dias e Nayara Campos Catizani Quintão – "Estratégias jurídicas das empresas do segmento minerário para reduzir os impactos da terceirização no setor: estudo de caso do Projeto Minas-Rio" –, tendo como escopo propor alternativas para resolução da demanda, com indicativo especial baseado na "compliance" e seus benefícios dentro desse contexto.

Acerca de meio ambiente do trabalho, há o texto dos autores Renan Fernandes Duarte e Marcel Britto, "O meio ambiente do trabalho saudável enquanto direito fundamental: a negligência do estado quanto aos riscos psicossociais" – abordagem de grande abrangência e relevância, especialmente levando em consideração o crescimento da ocorrência de doenças de ordem psicológica e seus inevitáveis reflexos juslaborais" –, e o texto das autoras Maria Helena Ferreira Dourado e Vladia Maria de Moura Soares, "Meio ambiente do trabalho rural à luz dos princípios constitucionais" – amparado no contexto de grande biodiversidade e na vulnerabilidade do trabalhador, que habitualmente é potencializada na zona rural.

A saúde do trabalhador também é objeto central de dois textos nesse GT: "Proteção à saúde do trabalhador, monetarização dos riscos e o Novo Código de Processo Civil", de autoria de Thiago Ribeiro de Carvalho e Judith Aparecida de Souza Bedê (avaliando as tutelas de urgência previstas no Novo Código de Processo Civil e sua aplicação com o intuito de fazer valer a necessária proteção da saúde do trabalhador); e "A necessidade de aplicação do exame ocupacional odontológico como meio de garantir a proteção à saúde do trabalhador", de autoria de Walter Gustavo da Silva Lemos e Andreia Regina Boff Lemos (por meio do qual os autores demonstram o papel dos cuidados odontológicos na saúde e qualidade de vida do trabalho, razão pela qual defendem sua participação obrigatória nos exames laborais).

"O teletrabalho na era digital: a erosão do Direito do Trabalho clássico diante da flexibilidade global", do autor Gustavo Henrique da Silva, tem como fio condutor do texto a evolução tecnológica e as novas formas de organização da sociedade, que impulsionaram o chamado teletrabalho, cada vez mais presente, e vêm criando situações precariedade de regulamentação dessa modalidade de prestação de serviço.

No artigo "O uso do whatsapp e os limites de duração razoável do trabalho como proteção do direito humano fundamental ao trabalho digno", de Andrea Antico Soares e Edinilson Donisete Machado, os autores tratam também da tecnologia no mundo do trabalho, sob o prisma do trabalhador em comunicação permanente com a empresa mediante o uso com o whatsapp, tendo em vista a violação sistemática de direitos fundamentais, dentre os quais destacam o trabalho digno.

"Assédio moral e a tutela jurídica do trabalhador com deficiência: o alcance do dever jurídico de cumprimento das quotas do artigo 93 da Lei 8.213/91", das autoras Thomires Elizabeth Pauliv Badaró de Lima e Amarilis Rocha Nunes Jorge, tem por pretensão estudar a doutrina do assédio moral, bem como analisar o dever jurídico do empregador de adotar medidas para evitar a referida prática em relação ao trabalhador com deficiência.

Em "Imigrantes indocumentados e a inefetividade de seus direitos fundamentais trabalhistas", de Daniela Wernecke Padovani e Mirta Gladys Lerena Manzo De Misailidis, a discussão proposta envolve a questão da efetividade dos direitos dos trabalhadores imigrantes, passando pelo reconhecimento de tais direitos pelo ordenamento jurídico brasileiro e tratando, em especial, dos trabalhadores fronteiriços bolivianos indocumentados, que se encontram em território nacional em situação irregular.

O artigo "A pejotização na relação de trabalho", de Carla Regiane Balensiefer Bernardo, trata do fenômeno que vem ocorrendo, geralmente em atividades intelectuais, como forma de tentar camuflar o vínculo empregatício entre empregado e empregador, valendo ressaltar a vulnerabilidade do trabalhador como elemento a ser considerado na aceitação dessas situações.

Da autora Lizziane Penha Veloso, "A responsabilidade do sócio retirante pelos créditos trabalhistas" aborda a responsabilidade na qual incorre o sócio retirante que encontra, além do limite temporal, da atuação com desvio de finalidade, fraude ou má administração, outros limites. O sócio retirante possui responsabilidade subsidiária com relação ao passivo da sociedade da qual se retirou e caberá responsabilização dessa natureza se beneficiado da prestação de serviços do funcionário reclamante à época em que fazia parte da sociedade.

No que tange a assuntos de Direito Coletivo do trabalho, são três os artigos dentre os que compõem esse GT: "Atuação político-partidária sindical e os direitos de personalidade da classe representada", de Leda Maria Messias da Silva e Mayra Lucia Paes Landim Leciuk Ferreira (trazendo a problemática da unicidade sindical na sua faceta de efetivação dos direitos de personalidade e representação imparcial); "O uso das redes sociais para fins de mobilização de greve", de Raquel de Souza Felício e Rodrigo Goldschmidt (analisando as mudanças promovidas na relação entre sindicato e categoria representada, em virtude do novo formato implementado a partir do uso das redes sociais como instrumento de divulgação, orientação e mobilização nas greves); e "Proposições metodológicas da representação sindical na terceirização", de Amanda Maira Rodrigues e Dalvaney Aparecida de Araújo (verificando a necessidade de tratamento dos trabalhadores terceirizados por sindicados de cada categoria, e não por um específico de trabalhadores terceirizados, especialmente em virtude das crises de representação e da situação econômica do país).

Observa-se, assim, que os artigos versam sobre assuntos caros à sociedade, demonstrando a importância das produções científicas aqui apresentadas e, sobretudo, do debate acerca de demandas diretamente relacionadas à vida humana, em seu desdobramento de ordem laboral.

Desejamos uma ótima leitura a todos/as!

Profa. Dra. Mirta Gladys Lerena Manzo Misailidis - PUC/SP

Profa. Dra. Vanessa Vieira Pessanha - UFBA

ASSÉDIO MORAL E A TUTELA JURÍDICA DO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA: O ALCANCE DO DEVER JURÍDICO DE CUMPRIMENTO DAS QUOTAS DO ARTIGO 93 DA LEI 8.213/91

BULLYING AND LEGAL PROTECTION WORKER WITH DISABILITIES: THE DUTY OF THE REACH OF LEGAL COMPLIANCE WITH ARTICLE 93 OF LAW QUOTAS 8.213/91

Thomires Elizabeth Pauliv Badaró de Lima
Amarilis Rocha Nunes Jorge

Resumo

The main object of study that is bullying the quota law and discrimination caused in the face of handicapped worker, making a study of bullying and the scope of the legal employer's duty in the face of law enforcement quotas, bringing a constitutional interpretation, particularly with regard to the principle of the social function of the company and of the equality of handicapped worker, trying to understand whether or not the employer's duty to adopt measures to prevent bullying in the relationship of employment and have a means healthy work environment.

Palavras-chave: Assédio moral, Trabalhador com deficiência, Artigo 93 da lei 8.213/91

Abstract/Resumen/Résumé

The main object of study that is bullying the quota law and discrimination caused in the face of handicapped worker, making a study of bullying and the scope of the legal employer's duty in the face of law enforcement quotas, bringing a constitutional interpretation, particularly with regard to the principle of the social function of the company and of the equality of handicapped worker, trying to understand whether or not the employer's duty to adopt measures to prevent bullying in the relationship of employment and have a means healthy work environment.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Bullying, Workers with disabilities, Article 93 of law 8.213 / 91

INTRODUÇÃO

O assédio moral violação perversa na vida pessoal e profissional de um trabalhador tem que ser constantemente objeto de estudo e debates diante das atrocidades e consequências advindas de tais atos reiterados, podendo parecer inofensivo num primeiro momento, mas no decorrer de sua prática revela-se uma grave violação da dignidade do empregado podendo causar danos irreversíveis até mesmo a sua morte.

Tal temática ainda se torna mais delicada e objeto de maior rigor se cometidos em face de um trabalhador portador de deficiência e que se inseriu no meio ambiente laboral em virtude do cumprimento das cotas do artigo 93 da Lei 8.213/91, não podendo a empresa permitir a discriminação e sua expulsão do ambiente laboral, devendo adotar medidas preventivas a fim de evitar um dano ainda mais nefasto.

Assim revela-se de vital importância para o mundo jurídico a análise do assédio moral na relação de emprego em face do trabalhador portador de deficiência que inseriu no meio ambiente de trabalho por meio do cumprimento legal das cotas.

Diante da abrangência e importância dessa problemática no contexto jurídico tem como delimitação do tema de pesquisa buscar compreender se há ou não o dever do empregador em adotar medidas para se evitar o assédio moral do trabalhador com deficiência contratado por força do art. 93 da Lei 8.213/91.

Para tanto faz o seguinte questionamento: Em que proporção é um dever do empregador adotar medidas que busquem evitar o assédio moral do trabalhador com deficiência contratado por força do art. 93 da Lei 8.213/91?

O presente artigo tem por pretensão estudar a doutrina do assédio moral, em especial quanto a sua conceituação, elementos, classificação e características; analisar o dever do empregador e o alcance do artigo 93 da Lei 8.213/91; correlacionar o assédio moral com o dever jurídico do empregador em adotar medidas para se evitar o assédio moral do trabalhador com deficiência contratado por força das cotas.

O método utilizado no presente trabalho será o teórico-bibliográfico, que se concretiza na análise de obras, monografias, revistas especializadas, livros doutrinários e artigos científicos que tratam do assunto, assim como utilizar-se-á o método lógico de organização dialético-dedutivo, pois se pretende teorizar do aspecto geral para o particular, realizando-se análise dialética à luz das hipóteses apresentadas neste artigo, além da verificação de jurisprudência e a atual tendência dos tribunais.

1. ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO

O assédio moral consiste em uma grave violação dos direitos da personalidade do trabalhador, diante de reiteração de atos considerados abusivos, que num primeiro momento parecem inofensivos, mas que com a sua reiteração podem causar danos irreparáveis de cunho psíquico ou até mesmo físico, diante da ofensa a um dos maiores bens de um ser humano possui que é a sua dignidade.

Que independente do lugar em que se está o ser humano é portador de dignidade, devendo ser tratado com respeito, constituindo inclusive a dignidade da pessoa humana um fundamento da República Federativa do Brasil, descrito logo no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988.

Situações como pressão excessiva no trabalho, ameaças, acúmulo de trabalho e metas, humilhação, deboche, isolamento e recusa de comunicação, podem ser considerados atos abusivos, enquadrados muitas vezes como um psicoterror no ambiente laboral, sendo que tais fatos podem ser praticados tanto por seus superiores hierárquicos, mas também pelos seus próprios pares.

Como acima descrito o presente artigo tem por pretensão estudar a doutrina do assédio moral, em especial quanto a sua conceituação, elementos, classificação e características, consoante itens que seguem nesse primeiro tópico desse trabalho.

1.1. CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

Assédio moral no ambiente de trabalho inicialmente consiste na reiteração de comportamentos degradantes a dignidade do empregado, tentando com essas atitudes desestabilizá-lo e consequentemente expulsá-lo do ambiente corporativo.

A temática assédio moral é antiga como o próprio trabalho, mas o assunto é objeto de estudo recente no mundo, sendo que em nosso país somente foi alavancado após a divulgação da pesquisa brasileira realizada pela Dra. Margarida Barreto, no seu Mestrado em Psicologia Social, defendida em 22 de maio de 2000 na PUC/SP, sob o título “Uma jornada de humilhações”. Essa pesquisa apoiou um grupo de médicas e psicólogas na criação de um site

“www.assediomoral.org”, no qual são divulgadas publicações sobre assédio moral, bem como informações acerca de eventos relacionados com o fenômeno. [1]

Sergio Pinto Martins na sua obra assédio moral no emprego traz uma parte histórica descrevendo que: em 1995 Brinkmann introduziu a palavra *bossing* na psicologia do trabalho adotando uma estratégia para o empregado pedir demissão; em 1976 nos Estados Unidos foi publicado o estudo sobre o trabalhador assediado da psiquiatra Carrol Brodsky; em 1980 Heinz Leymann, na Alemanha, estudou o assunto na área de psicologia; em 1992, na Inglaterra houve a apresentação de documentários sobre o *bullying* praticados em face das crianças pela jornalista Andrea Adams; em 1998, na França, Christophe Dejours, fez análise dos efeitos da saúde mental dos trabalhadores na organização do trabalho; ainda em 1998 também na França, Marie-France Hirigoyen publicou a obra assédio moral e a violência perversa no cotidiano, analisando tal assunto de uma forma geral, no ambiento familiar, casamento e também no trabalho e em 2001 publicou nova obra intitulada como mal-estar no trabalhado e redefinindo o assédio moral. (2015, p. 4-5)

Assediar é importunar, molestar, aborrecer e a escolha da qualificação moral realizada por Marie-France não foi por acaso, pois se busca compreender os comportamentos do bem e do mal dentro do meio ambiente laboral, do que se faz ou não, do que é considerado aceitável ou não na sociedade, não sendo “possível estudar esse fenômeno sem levar em conta a perspectiva ética ou moral portanto, o que sobra para as vítimas do assédio moral é o sentimento de terem sido maltratadas, desprezadas, humilhadas, rejeitadas”. (2005, p. 15-16)

A adoção de um comportamento humano que degrada o outro ser, não importando com seus sentimentos e com a sua vida pessoal ou profissional, trazendo atitudes com a finalidade de expulsar um trabalhador do meio ambiente natural revela-se claramente uma atitude antiética como muito bem representada pela palavra moral.

A autora Marie-France Hirigoyen conceitua o assédio moral no local de trabalho em sua obra Assédio moral: violência perversa do cotidiano como “toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho”. (2014, p. 65)

Já na sua segunda obra Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral Marie-France reitera tal conceito, mas inclui em sua definição a repetição e sistematização de tais condutas ficando assim redefinido “qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento,

---

[1] Fonte: **O que é assédio moral?** Disponível em http:www.assediomoral.org/spig.phd?article1. Acesso em

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". (2005, p. 17)

No Brasil Sônia Mascaro Nascimento ressalta em seu conceito a natureza psicológica dessa agressão conceituando o assédio moral como uma conduta abusiva e repetitiva que atenta contra a dignidade psíquica do trabalhador, causando ofensa à sua personalidade, diante das situações humilhantes sofridas no ambiente de trabalho, trazendo o efeito da exclusão e da deterioração do meio ambiente de trabalho, descrevendo tal situação através de outras nomenclaturas como *mobbing*, *bullying*, ou, ainda manipulação perversa, terrorismo psicológico. (NASCIMENTO, 2009)

Assim o tema assédio moral não é novo, mas as suas pesquisas são recentes, com o que o assunto merece atenção, diante dos malefícios que estão sendo provocados no meio ambiente de trabalho, merendo um maior aprofundamento, em especial nas situações de assédio praticada em face das pessoas deficientes, objetivo principal de estudo do presente artigo.

1.2. ESPÉCIES E SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Num primeiro momento pode-se pensar que o assédio moral somente pode ser praticado pelo superior hierárquico em face de seu subordinado. Mas não há só essa espécie e esse sujeito assediador, podendo por incrível que parece ser praticado por um colega de trabalho que detém a mesma função da vítima.

Assim o assédio moral pode ser praticado pelo superior hierárquico como pelos próprios colegas de trabalho, quer seja, tanto na forma vertical como horizontal. Na modalidade vertical pode ser ascendente como descendente. Vertical ascendente é quando os subordinados praticam assédio moral em face de seu superior hierárquico, já o assédio moral vertical descendente é praticado pelo chefe em face de seu empregado subordinado, sendo que este é o mais comum na relação de emprego. Já o assédio moral horizontal no meio ambiente de trabalho constitui a espécie de assédio praticada pelos próprios colegas de trabalho.

O assédio moral pode ser subjetivo e objetivo, naquele visa assediar o empregado de forma pessoal, neste a própria estrutura da empresa humilha os trabalhadores, não tendo para tanto foco individual.

14.02.2015.

Adriana Calvo em seu artigo assédio moral institucional faz a diferenciação desses institutos descrevendo que no assédio moral interpessoal, o agressor é uma pessoa natural e no assédio moral institucional, o agressor é a própria pessoa jurídica que, por meio de seus administradores, utiliza-se de uma política de gestão desumana para aumentar os seus lucros criando uma verdadeira cultura institucionalizada de humilhação.

Então o assédio moral pode ser também organizacional não havendo uma pessoa específica, individualizada, sendo institucional a prática de tais atos que denigrem o lado moral da coletividade dos trabalhadores, sendo uma pratica corporativa da empresa, violando a dignidade de seus trabalhadores, como por exemplo, a proibição do uso de banheiro durante a jornada de trabalho, pagamento de prendas por não cumprimento de metas.

Sabendo algumas das espécies de assédio moral (vertical, horizontal, pessoal e institucional), observa-se que os seus sujeitos são: ativo (dono, diretor, gerente, empregado da empresa, podendo também ser até um grupo de pessoas) e passivo (a vítima pode ser uma pessoa ou grupo de pessoas).

Essas são as principais espécies e sujeitos do assédio moral, podendo ora enquadra-se como vítimas, ora como autores desses atos abusivos e reiterados. Há outras nomenclaturas e espécies de assédio moral como o perverso, por delegação, discriminatório, silencioso, não silencioso, doloso, culposo, verbal, físico, dentre outras (MARTINS, 2015, 30-31), mas as principais foram acima descritas, com o que se passa na sequência a abordar o assédio moral na relação de emprego, trazendo algumas situações práticas vivenciadas por alguns trabalhadores portadores de deficiência.

1.3. ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO

A relação de emprego é o trabalho específico entre empregador e empregado. Empregador pode ser uma pessoa física ou jurídica que assume os riscos da atividade econômica, dirige, admite e assalaria a prestação de serviços de um empregado, estando descrito tal conceituação legal no art. 2º da CLT. Já o empregado é somente uma pessoa física que exerce pessoalmente a prestação de serviço, de forma contínua (não eventual), sob a subordinação jurídica (dependência) de um empregador, mediante salário, conforme descrito no artigo 3º da CLT.

Algumas situações que podem enquadrar como assédio moral no meio ambiente laboral são a inatividade; a imposição de tarefas impossíveis de serem realizadas, estando muito além do que fora objeto do contrato de trabalho; pagamento de castigos pelo não

cumprimento de metas; brincadeiras inoportunas de forma reiterada; solicitação de trabalhos humilhantes, aquém do que fora objeto da contratação, como impor a um gerente serviço de limpeza e de almoxarifado; além de outras situações possíveis de acordo com a criatividade humana, que infelizmente pode usar esse dom para o bem, mas também para o mal, destruindo moralmente o seu semelhante.

Um caso real vivenciado por um empregado portador de deficiência auditiva que fora tratado de forma discriminatória e pejorativa, sofrendo agressões não somente psicológicas mas também físicas, durante 6 (seis) meses em que ficou na empresa, consistentes em "gracinhas" pelo fato de comunicarem por gestos, com xingamentos de baixo calão, como "odeio surdos", "surdos são bobos", recebendo tapas nas cotas e chutes, escrevendo nas lentes provisórias "Celso Gay" configura uma situação clássica de assédio moral, tanto que esse trabalhador não aguentou a pressão sofrida e veio a pedir a sua demissão, diante dos atos humilhantes havidos, que não teve outra alternativa que não sair desse meio ambiente laboral doentio, diante da desestabilização pessoal e profissional que foram provadas durante esse período, afetando ainda mais a sua saúde. [2]

O caso ora retratado foi de assédio moral praticado na forma horizontal, diante da reiteração de atos cometidos pelos seus colegas de trabalhos, de um mesmo nível hierárquico. Importante ainda salientar que nesse caso tais fatos foram levados ao conhecimento do superior hierárquico, inclusive através de cartas, mas nenhuma conduta foi adotada a fim de evitar o assédio moral, ficando para tanto inerte, com o que demonstra o total despreparo da empresa para enfrentar esse tipo de situação.

Com base nesse fato constata-se que a adoção de medidas preventivas por parte da empresa para se evitar o assédio moral é de vital importância a fim de se estabelecer um meio ambiente laboral sadio, não apenas só do ponto de vista físico, mas também psíquico, não tendo a empresa no caso em análise cumprido para com essa obrigação social, legal, contratual e acima de tudo constitucional.

---

[2] EMENTA: ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. CARACTERIZAÇÃO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS DEVIDA. O assédio moral caracteriza-se pela prática de variados artifícios levados a efeito no ambiente de trabalho pelo assediador, superior hierárquico ou não do assediado, que, de forma deliberada e sistemática, repetitiva e/ou continuada, comete violência psicológica contra a vítima, com o objetivo de ir minando a sua autoestima, dignidade e reputação, até destruir, por completo, a capacidade de resistência dessa pessoa. Existindo provas nos autos acerca de atos abusivos de que foi vítima o obreiro, resta caracterizado o efetivo dano moral, sendo devido o pagamento da indenização pleiteada. (PROCESSO TRT RO – 0002092-81.2012.5.18.0008).

Outra situação de assédio moral constante na jurisprudência pátria é atribuir funções incompatíveis com a deficiência do trabalhador, ensejando indenização por dano moral[3], diante dessa humilhação, que denigre ainda mais a autoestima do trabalhador, revelando um grau maior de maldade a um ser humano.

Há ainda condenação de assédio moral coletivo (institucional ou objetivo) diante do não cumprimento da empresa de sua função social, não sendo diligente no cumprimento da meta estabelecida pelo artigo 93 da Lei 8.213/91.[4]

O trabalhador portador de deficiência tem direito de um meio ambiente laboral digno e sem discriminação, com o que a conduta violadora do princípio da igualdade deve ser severamente imputada e com uma condenação de cunho pedagógico, para que esse tipo de situação não venha mais ocorrer.[5]

Assim contata-se que a busca por um meio ambiente do trabalho saudável, que abrange também a saúde psíquica do trabalhador diante desse contexto da relação de emprego, constitui um direito legal e constitucional, sendo o empregado detentor de direitos da personalidade, não podendo ser violado na sua mais íntima dignidade por seus colegas de trabalho ou seus superiores diante de tal exigência, conforme se aferirá no item que segue, trazendo a lume também a obrigação legal de cumprimento de cotas, objeto principal da temática ora abordada.

---

[3] "EMENTA. INOBSERVÂNCIA DAS LIMITAÇÕES LABORATIVAS DO EMPREGADO DEFICIENTE FÍSICO. REPARAÇÃO POR DANO MORAL. INDENIZAÇÃO EM DOBRO. A contratação de deficiente físico sem a observância de suas limitações físicas, imputando-lhe atividades laborativas incompatíveis com suas restrições, como se trabalhador comum fosse, causando-lhe o agravamento de sua condição física, gera a obrigação de reparar o dano sofrido. Indenização esta devida em dobro, para que o rigor sirva de exemplo ao lesante, de forma a coibir o agente de novas investidas. (TRT-2 – RECURSO ORDINÁRIO RO 00020882520105020472 A28, publ. 10.10.2013)."

[4] "Ementa: RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. COTA DE DEFICIENTES FÍSICOS. ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91. DANO MORAL COLETIVO. VALOR ARBITRADO. A Corte Regional consignou que o dano moral coletivo dissocia-se do conceito de dor psíquica, direcionando-se à ofensa aos valores sociais de natureza coletiva. Depreende-se ainda do julgado que a Reclamada não foi diligente no cumprimento de meta estabelecida pelo art. 93 da Lei n.º 8.213/91, demonstrando-se assim que a sua conduta ilícita atingiu uma gama de trabalhadores. Quanto ao arbitramento do valor da condenação, verifico que foi considerada a extensão do dano, bem como a capacidade socioeconômica da Reclamada, em atendimento aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Recurso de Revista não conhecido. (TST – RECURSO DE REVISTA RR 14435020125090014, publ. 12/06/2015)."

[5] "Ementa: VIOLAÇÃO À DIGNIDADE HUMANA DO TRABALHADOR. DISCRIMINAÇÃO POR SER DEFICIENTE FÍSICO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. CARÁTER PEDAGÓGICO. A discriminação ao deficiente físico no emprego é preconceito que fere o princípio de igualdade previsto no artigo 5º da Constituição Federal e que deve ser erradicada, eliminada, combatida, ficando sempre garantido ao trabalhador o pleno exercício da cidadania. Esta discriminação gera dano moral, que deve ser indenizado, e cujo montante deve buscar mais que a reparação imediata do ofendido, através de seu caráter educativo, coibir a repetição de práticas discriminatórias e violadoras da dignidade da pessoa humana do trabalhador. (TRT-5 – RECURSO ORDINÁRIO RECORD 1109008220085050009 BA 0110900-82.2008.5.05.0009, publ. 05.04.2010)."

2. DEVER DO EMPREGADOR E O ALCANCE DO ARTIGO 93 DA LEI 8.213/91

A pergunta central do presente artigo consiste no alcance do dever jurídico do empregador em face do cumprimento da lei de quotas prevista no artigo 93 da Lei 8.213/91.

Primeiramente antes de comentar sobre o enunciado legal cumpre descrever a escassa bibliografia sobre o temática ora proposta, tendo dificuldade para com a fundamentação acadêmica e dialética do presente artigo, com o que irá se ater praticamente ao enunciado legal e interpretação constitucional possível, adentrando na questão da função social da empresa para esboçar o dever do empregador para com o cumprimento das cotas e para desenvolver o direito de não discriminação e da cidadania da pessoa portadora de deficiência.

Tal irresignação igualmente foi manifestada pelo autor Sandro Nahmias Melo na obra O direito ao trabalho da pessoa portadora de deficiência apontando já na parte introdutória que chamou atenção quanto à exiguidade de trabalhos jurídicos, limitando em enumerar os dispositivos legais regulamentadores das oportunidades de trabalho das pessoas portadoras de deficiência, abstendo-se de uma maior análise da eficácia de tais normas no meio social (2004, p. 17).

O artigo 93 da Lei 8.213/91 ora em análise determina que a empresa com 100 (cem) ou mais empregados tem a obrigação legal de preencher as cotas de vagas para empregados portadores de deficiência, num mínimo de 2% (dois por cento) até o máximo de 5% (cinco por cento) de seus cargos, podendo preencher tais cotas com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, não discriminando o tipo de deficiência.

A proporção de número de empregados entre 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) estabelecida na lei é a seguinte: 2% (dois por cento) de 100 até 200 empregados; 3% (três por cento) de 201 a 500 empregados; 4% (quatro por cento) de 501 a 1.000 empregados; e, 5% (cinco por cento) de 1.001 em diante.

Em suma, o artigo 93 estabelece a obrigação da empresa que tem 100 (cem) ou mais empregados cumprir a lei de quotas, não diz como, com o que se passa a questionar qual o seu alcance e interpretação nos itens que seguem.

2.1. O CUMPRIMENTO DE COTAS E O DIREITO DE PROPRIEDADE X FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA

Com base no artigo 93 da Lei 8.213/91 apenas constitui obrigação da empresa que tem 100 ou mais empregados cumprir a lei de quotas para os trabalhadores portadores de deficiência, não adentrando no aspecto para se concretizar tais cotas na empresa, apenas interferindo na esfera do direito de propriedade empresarial impondo a contratação de trabalhadores.

Num primeiro momento uma exigência de cota e contratação por parte do empregador parece haver uma invasão do direito da propriedade da empresa, razão pela qual entra nesse contexto a analise do direito de propriedade se é absoluto ou se a empresa tem uma função social.

Michel Sandel na obra Justiça o que é fazer a coisa certa tem uma passagem interessante com relação a abordagem no contexto da liberdade e o direito de propriedade, trazendo de um lado uma visão libertária do mercado e de outro o campo da equanimidade que adotam uma tendência mais igualitária, com o que diante da indagação e grande reflexão que provoca recorta-se e transcreve um trecho dessa obra na forma de citação direta para dar sim destaque e ocasionar o debate acerca do alcance da palavra liberdade:

> A abordagem da justiça que começa pela liberdade é uma ampla escola. Na verdade, algumas das mais calorosas disputas políticas de nossa época ocorrem entre dois campos rivais dentro dela – o do *laissez-faire* e o da equanimidade. Liderando o campo *laissez-faire* estão os libertários do livre mercado que acreditam que a justiça consiste em respeitar e preservar as escolhas feitas por adultos conscientes. No campo da equanimidade estão teóricos de tendência mais igualitária. Eles argumentam que mercados sem restrições não são justos nem livres. De acordo com seu ponto de vista, a justiça requer diretrizes que corrijam as desvantagens sociais e econômicas e que deem a todos oportunidades justas de sucesso. (p. 29)

Com base na transcrição acredita-se que a liberdade para ser mais justa há que ter uma visão mais social, com o que se entende que a correta interpretação tende para o lado social empresarial, inclusive encontrando fundamento na própria Constituição Federal de 1988, que além de econômica é também social.

Um dos argumentos que as empresas mais utilizam para não cumprir o seu dever legal é no sentido de que não cumprem as cotas por não ter no mercado mão de obra qualificada para as funções disponíveis (MELO, 2004, p. 130). Mas como fica a questão da função social da empresa?

Ora a propriedade tem função social, inclusive tal mandamento vem expresso na Constituição Federal de 1988, e a empresa, como sendo manifestação dessa propriedade deve buscar no seio da sociedade o cumprimento dessa função.

A responsabilidade social da empresa é indispensável no mundo de hoje, não podendo se pensar apenas em uma atividade empresarial que busque somente a sua função econômica, visando apenas o capital, devendo sim buscar no mercado essa mão de obra, sendo que se não há qualificação que venha a qualificá-la para o cumprimento da respectiva cota e o cumprimento do seu papel social.

A empresa não pode mais ser concebida como uma simples manifestação do direito de propriedade é muito mais que isso, devendo-se compatibilizar a livre iniciativa do mercado com a responsabilidade social.

LORGA, DESCHK e OPUSZKA prega a aplicação do princípio da proporcionalidade entre o interesse individual e o interesse coletivo, devendo haver um equilíbrio, pois o interesse individual não pode ser tão ímpeto a sobrepujar o interesse social e para que haja desenvolvimento de uma justiça social, diante da responsabilidade social da empresa, descrevendo que "empresa sem responsabilidade social deixa a desejar quando ao cumprimento de sua função social". (2015, p. 33)

Para tanto a função social da empresa está diretamente relacionada com a função social da propriedade, eis que a empresa é manifestação da própria propriedade, sendo que conforme art. 5º, inciso XXIII, da Constituição Federal deve atende a função social, assim tanto a propriedade em sentido estrito, como a propriedade empresarial, deve obediência a esse mandamento constitucional fundamental.

A história evoluiu e o direito também tem que acompanhar os rumos do desenvolvimento econômico e social da humanidade, com o cumprimento da sua função social.

Ainda há que se ter em mira que para o cumprimento dessa almejada justiça social há a necessidade de tratar o seu trabalhador com dignidade, fundamento da Constituição Federal de 1988, assim como proporcionar um meio ambiente de trabalho livre de quaisquer discriminações objetivo fundamental também da nossa lei maior, com o que o alcance constitucional para uma melhor interpretação sistemática do dispositivo em referência torna-se necessário.

Dentro desse contexto reveste-se de importância questionar o alcance e melhor interpretação desse dispositivo legal, quer seja, se basta uma simples interpretação literal ou se é necessário o alcance constitucional de tal imposição para que o trabalhador portador de deficiência tenha efetivamente o reconhecimento de um trabalho digno. Parece que a melhor resposta é a segunda alternativa, com o que se abordará melhor no item que segue.

2.2. FORMAS DE INTERPRETAÇÃO: LITERAL OU CONSTITUCIONAL?

Numa primeira visão a simples interpretação literal do dispositivo e respectivo cumprimento do número de trabalhadores para atingir a cota prevista em lei parece ser suficiente para atingir o dever legal imposto no artigo 93 da Lei 8.213/91, não importando o que o trabalhador faça no meio ambiente laboral, se seja sadio ou não, se trabalhe ou não, se haja alguma discriminação ou não, devendo apenas subsumir o número e percentual matemático imposto pela lei com o que estará cumprindo para com a literalidade desse comando normativo.

Entretanto conforme acima já auferido essa visão perfunctória do instituto legal com a interpretação gramatical e literal do dispositivo da lei não parece ser suficiente para o cumprimento do princípio da igualdade desse trabalhador e também da função social que deve cumprir a empresa perante a sociedade.

Com o que se continua indagando se simplesmente cumprir a lei basta, quer seja, se a contratação do percentual determinado na legislação seria suficiente, sem adentrar na esfera do meio ambiente de trabalho saudável e dignificante. Parece que a resposta vai além das palavras descritas na lei.

Assim reveste-se necessária a sua interpretação com base nos dispositivos constitucionais, em especial o fundamento da função social da atividade empresarial, acima feito referência, adentrando na sequencia no princípio da igualdade dos trabalhadores e consequente não discriminação, para se evitar que o assédio moral entre em cena.

A empresa que apenas visa o capital em detrimento da pessoa humana está fadada ao insucesso e a sua própria destruição, eis que essa visão liberal não é mais aceita pela própria sociedade, havendo outros valores que devem ser igualmente buscados, devendo a atividade empresarial ser cumpridora da responsabilidade social, albergada a nível constitucional.

Como o trabalho é principalmente desenvolvido no âmbito de uma empresa cumpre assim atingir esse objetivo de bem-estar social e igualmente de justiça social na implementação dos direitos trabalhistas no ambiente laboral em que o trabalhador está inserido, com o que o questionamento acerca da isonomia e não discriminação do trabalhador portador de deficiência reveste-se de vital importância nesse contexto, passando a trazer também alguns apontamentos.

2.3. PRINCÍPIO DA IGUALDADE X DISCRIMINAÇÃO

Para o cumprimento da função social da empresa ainda é necessário o respeito do princípio da igualdade entre seus trabalhadores, não devendo tratá-los com discriminação, com o que se passa a adentrar no conteúdo jurídico do princípio da igualdade, que não é somente tratar os iguais de forma igual, mas também os desiguais na medida de suas desigualdades, sendo a exigência das cotas previstas no artigo 93 da Lei 8.213/91 um primeiro momento parece ser constitucionalmente permitido para suprir essa desigualdade social.

Bandeira de Mello considera que essa visão aristotélica seria ainda insuficiente para a interpretação do principio da igualdade complementando que a lei pode discriminar situações e o seu alcance, esboçando na sua teoria do conteúdo jurídico do princípio da igualdade, que a própria lei erigiu elemento diferencial em algumas situações (1997, p. 9).

Informa que é necessário verificar se há justificativa racional quanto a adoção do critério discriminatório, descrevendo após a análise da correlação entre esse fundamento racional abstrato com o caso concreto, quer seja, a demonstração da correlação lógica concreta. (1997, p. 21-22).

O autor Sandro Nahmias Melo na obra específica sobre o direito ao trabalho da pessoa portadora de deficiência informa que para o princípio da igualdade ser efetivado e ser eficaz há que existir discriminação em proveito de determinados grupos ou pessoas, sendo uma discriminação positiva e que atende o princípio da igualdade e do binômio discriminação-razoabilidade. (2004, p. 106)

Concorda-se com a visão ora proposta pelos autores e acredita-se que o melhor caminho é também embasado na Constituição Federal de 1988 de um Estado Social, havendo a necessidade de aplicação do conteúdo jurídico da igualdade para se evitar ainda maiores desigualdades práticas, sendo que discriminem das cotas para deficientes cumpre a sua função social e atinge o verdadeiro conteúdo do princípio da igualdade.

3. RELAÇÃO ENTRE O ASSÉDIO MORAL E O ARTIGO 93 DA LEI 8.213/91

Conforme acima descrito o assédio moral configura-se uma grave violação da personalidade humana do trabalhador, situação a qual é ainda mais agravada quando praticada em face de um empregado portador de necessidades especiais, diante da sua maior fragilidade no meio ambiente laboral.

O assédio moral pode ser considerado como uma discriminação em face dos deficientes, conforme a Diretiva da União Europeia 2000/78/CE, complementando os conceitos já expostos no item 1 e vindo de encontro com o que se pretende evitar com a aplicação do princípio da igualdade, trazendo em sua definição que "o assédio moral é considerado discriminação sempre que ocorrer um comportamento indesejado relacionado a religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual com o objetivo ou o efeito de violar a dignidade de uma pessoa e de criar um ambiente de trabalho intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizado."

Dentro desse contexto o assédio moral praticado em face da pessoa portadora de deficiência reveste-se em uma conduta discriminatória, violando o direito de igualdade de oportunidades que esse tipo de trabalhador, possui em ter um ambiente de trabalho digno, com o devido cumprimento de seus direitos e demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho.

Sérgio Pinto Martins também analisa a natureza jurídica do assédio moral como ato discriminatório, eis que atinge a integridade moral do trabalhador descrendo que "se o ato do assédio for atingir questão relativa a igualdade ou à não discriminação, terá característica discriminatória" (2015, p. 26).

No tocante a discriminação de pessoas portadoras de deficiência Candy Florencio Tome descreve em sua obra o assédio moral nas relações de emprego que a Lei n. 7.853 de 1989, no artigo 1º, § 2º, proíbe a discriminação contra pessoa portadora de deficiência, comentando ainda que a Convenção Interamericana para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência define, no art. 1º, como discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência toda diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, antecedente de deficiência ou passada, que tenha o efeito ou o propósito de impedir ou anular o reconhecimento, o gozo ou exercício por parte das pessoas portadoras de deficiência de seus direitos humanos e suas liberdades fundamentais. (2009, p. 119-120)

Nesse espírito de discriminação que pode passar o trabalhador portador de deficiência no meio ambiente de trabalho e com o intuito de comparar os absurdos que podem acontecer na vida de uma pessoa com deficiência recorta-se outro trecho da obra Justiça o que

é fazer a coisa certa de Michel Sandel na passagem subintitulada A cidade da felicidade, em que traz em seu bojo o sofrimento de uma criança oligofrênica abandona com a crença que tal situação traz a felicidade para cidade, segue texto para reflexão e análise:

> A segunda versão do caso da tortura (aquela que envolve a filha inocente) remonta a um conto de Ursula K. Le Guin. A história ("The Ones Who Walked Away from Omelas") fala de uma cidade chamada Omelas – uma cidade de felicidade e celebração cívica, um lugar sem reis ou escravos, sem propaganda ou bolsa de valores, sem bomba atômica. Embora tal lugar seja difícil de imaginar, a autora nos conta mais uma coisa sobre ele: "Em um porão sob um dos belos prédios públicos de Omelas, ou talvez na adega de uma das suas espaçosas residências particulares, existe com uma porta trancada e sem janelas." E nesse quarto há uma criança. A criança é oligofrênica, está malnutrida e abandonada. Ela passa os dias em extremo sofrimento. (p. 54-55)

Fazendo o paralelo para dentro do meio ambiente laboral: questiona-se é melhor para a pessoa portadora de deficiência ficar abandona e isolada do restante do mundo? Sem levar em consideração a sua dignidade? Será que são tão incapazes assim? Será que a felicidade das outras pessoas que se dizem normais é afasta-la do meio ambiente laboral ficando apenas as pessoas que se considerem iguais?

Como bem descreve os autores Marcus e Jussara no artigo violência moral e pessoas com deficiência: constrangimento e humilhações no ambiente de trabalho é necessário "romper com a estigmatização e com tabus ainda muito presentes, como o da incapacidade no exercício de qualquer forma de trabalho de modo eficiente e eficaz" (2008, p. 3), sendo que não é com a segregação e/ou marginalização das pessoas portadoras de deficiência que irá se construir um mundo mais feliz.

Fica aqui a reflexão para as pessoas que no fundo pensam dessa forma, com estigma e conteúdo discriminatório violador da dignidade, pois as pessoas portadoras de deficiência também tem o direito de trabalhar e fazer a diferença na sociedade em que vive, sendo que para atingir tal objetivo o trabalho digno e sem discriminação faz parte da caminhada de qualquer cidadão, com o que a imposição de cotas trazida pela lei é um primeiro passo para o seu alcance.

Sobre o assédio em função de deficiência física ou doença Marie France em sua obra Mal-Estar no Trabalho acrescenta que:

> As práticas discriminatórias dirigidas a pessoas que apresentam deficiência física ou mental nem sempre são fáceis de comprovar por serem sistematicamente negadas. Em princípio, as empresas devem contratar uma certa percentagem de empregados deficientes. Na realidade, essa percentagem raramente é alcançada.
> O assédio dirigido aos deficientes consiste por vezes em ataques vexatórios a respeito da enfermidade, mas, na maioria dos casos, é feito de forma mais sutil. Por

> exemplo, só propor à pessoa tarefas impossíveis de executar por causa da deficiência.
> [...]
> Em tese, o médico do trabalho pode intervir para exigir que a função leve em conta a deficiência, mas as pessoas hesitam em se queixar, temendo ser consideradas inaptas para qualquer trabalho. (2005, p. 104-105)

Na sequência a autora vem a exemplificar situações de assédio moral vivenciadas por empregados deficientes com a solicitação da execução de tarefas impossíveis de serem cumpridas em razão exatamente da sua deficiência atitude bem cruel e covarde, quer seja:

> Pediram a João Luiz, deficiente auditivo e usuário de um aparelho, que tomasse notas em uma reunião muito barulhenta.
> Não seguiram o programa prescrito pelo médico do trabalho especialmente para Jorge, um deficiente visual que trabalha com computador. "Se você não enxerga direito, trate de fazer outra coisa!"
> Quanto a Margarida, que sofre de grave escoliose, a reestruturação colocou-a num cargo em que era preciso alguém para carregar arquivos para o porão! (2005, p. 104)

Tais reflexões e citações doutrinárias são necessárias para ultrapassar a barreira do egoísmo e da falta de generosidade para com as demais pessoas que são consideradas diferentes, assim como para preparar o debate e tentar responder ao principal questionamento lançado com o presente trabalho, no sentido de se buscar compreender se há ou não o dever do empregador em adotar medidas para se evitar o assédio moral do trabalhador com deficiência contratado por força do art. 93 da Lei 8.213/91.

3.1. NÃO É DEVER

Em que pese a questão de igualdade sempre buscada infelizmente há situações de discriminações praticadas em face do trabalhador portador de deficiência, por parte de seus colegas e da própria estrutura empresarial, havendo um despreparo da empresa ao contratar esse tipo de trabalhador, estando inicialmente preocupada tão somente em cumprir a cota imposta pela lei.

Há empresas que não se preocupam em conceder um tratamento igualitário e a prevenção dos riscos para a saúde dos seus trabalhadores, até mesmo porque em muitas estruturas empresariais não há um ambiente laboral solidário, imperando o individualismo, estando preso na própria armadilha da estrutura estratégica da empresa.

Eugène Enrique aborda que “Jamais o indivíduo esteve tão encerrado nas malhas da organização (em particular, das empresas) e tão pouco livre em relação ao seu corpo, ao seu modo de pensar, à sua psique” (1997, p, 19)

Pode até haver uma questão preventiva e se tentar evitar discriminações no âmbito empresarial com a adoção de uma gestão de diversidade, mas não é o foco principal estratégico das empresas. Pereira vem a citar um dado positivo com o aumento da participação de pessoas portadoras de deficiência de 3,5% em 2003 para 13,6% em 2005, (2007, p. 1), mas informando que com base nesses dados do Instituto Ethos 2005 é possível constatar que as minorias não têm as mesmas oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional (2007, p. 4).

Assim a empresa brasileira ainda não está preparada para gestão da diversidade nas organizações empresariais diante do mito da não admissão de discriminação no contexto social (ALVES, 2004, p. 27).

Um dos estudos sobre a gestão da diversidade e com foco específico nas pessoas com deficiência foi realizado por Maria Nivalda de Carvalho-Freitas trazendo importantes contribuições para o mundo empresarial, que podem ser adotadas pelos administradores de empresas, dentre os quais se destacam: dificuldade de inserir e gerir o trabalho dessas pessoas; dificuldades para o processo de inserção; falta de preparo no mundo industrial; segregação das pessoas. (2009, p. 2)

Com base nessa visão administrativa a resposta se há ou não obrigação da empresa em cumprir as cotas parece ser num primeiro momento negativa, não havendo ainda na estrutura empresarial ciência das consequências jurídicas advindas de tal ato.

Tal assunto ainda é recente no contexto empresarial brasileiro e que merece objeto de aprofundamento e estudos a fim de se estabelecer uma alternativa administrativa dentro das empresas para se evitar situações de assédio moral, mas como descrito nas visões desses autores há o entendimento de que não seria um dever.

Entretanto a fim de se estabelecer a dialética necessária proposta como método no presente trabalho entende-se que uma postura mais rígida com base no dever legal deve ser ventilada e buscada, razão pela qual segue item derradeiro da pesquisa até então realizada no presente artigo, que com certeza merece mais amadurecimento juntamente com a sociedade empresarial e o mundo jurídico.

3.1. É DEVER

O trabalhador tem direito a um meio ambiente de trabalho sadio, seja no aspecto estrutural, seja em seu aspecto moral. No caso do trabalhador portador de deficiência a exigência ainda é maior devendo romper as barreiras arquitetônicas, não só na parte física, mas também psicológica, devendo ser aceito no meio ambiente de trabalho em virtude de suas deficiências físicas e/ou psicológicas, devendo para tanto ser tratado com igualdade e sem discriminação.

Como bem descreve os autores Marcus e Jussara no artigo violência moral e pessoas com deficiência: constrangimento e humilhações no ambiente de trabalho: "É necessário se repensar as relações de trabalho que envolvam pessoas com deficiência, para que elas não ocorram exclusivamente à sombra da Lei de Cotas, que obriga empresas e disponibilizarem vagas para estes indivíduos". (2008, p. 3)

Reveste-se de suma importância uma punição de cunho pedagógico para que esse tipo de situação não venha mais ocorrer e que a empresa conscientize da necessidade de sua atuação preventiva no meio ambiente laboral a fim de se evitar o assédio moral, eis que tem uma função social a cumprir, além de representar uma maior economia e repercussão perante a sociedade em que está inserida.

Assim se há punição no meio ambiente empresarial em situações de assédio moral é porque há sim o dever constitucional e legal de se evitar tal dano na dignidade do trabalhador.

Há diversos artigos na Constituição Federal e legislação infraconstitucional que apontam tal dever.

Exemplificando a nível constitucional o artigo 5º, inciso X, há o direito individual da honra das pessoas, assegurando inclusive indenização no caso de violação, que inclusive constitui uma cláusula pétrea insculpida no art. 60, § 4º, IV, CF/88. O art. 7º, XXII, da Constituição impõe a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho. Além do próprio artigo 225 que prega um meio ambiente saudável, para as presentes e futuras gerações, sendo obrigações de todos, estando a empresa inserida no contexto social.

Sérgio Pinto Martins corrobora com esses enunciados constitucionais e complementa que o assédio moral "pode afetar direitos fundamentais do trabalhador, que são protegidos na Constituição, como os direitos a integridade física e psicológica do trabalhador ou de saúde no trabalho." (2015, p. 54)

Além da previsão constitucional algumas leis infraconstitucionais também garantem o cumprimento de um meio ambiente saudável, como no conceito de meio ambiente descrito

no artigo 3º, inciso I, da Lei 6.938/81; no art. 2º da Lei 8.080/90 a saúde como um direito fundamental e indispensável ao pleno exercício de qualquer pessoa.

Assim o empregador tem o dever de promover um meio ambiente saudável ao empregado, seja no aspecto da saúde física, como mental, descrevendo Sérgio Pinto Martins que o empregado "tem direito à saúde no trabalho e não pode ficar sujeito a se assediado moralmente no trabalho pelo empregador ou por seus prepostos".

Finaliza-se o presente artigo com os apontamentos realizados pelos autores Marcus e Jussara no artigo violência moral e pessoas com deficiência: constrangimento e humilhações no ambiente de trabalho: "é importante salientar que considerar a presença das pessoas com deficiência no mercado de trabalho não é apenas um fator numérico, mas uma condição de estabelecimento de critérios mais justos de participação da sociedade" (2008, p. 4), devendo a organização ter ciência do seu papel fundamental na modificação dessa realidade, seja em virtude da imposição constitucional ou legal, seja para o desenvolvimento da cultura e o respeito para com a diversidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa foi motivada pela dúvida de se compreender se há ou não o dever do empregador em adotar medidas que busquem evitar o assédio moral do trabalhador com deficiência contratado por força do artigo 93 da Lei 8.213/91, com o que pretendeu responder dialeticamente ao problema proposto com o intuito precípuo de tentar buscar um meio ambiente saudável e sem discriminação do trabalhador com deficiência, promovendo a sua dignidade e cidadania na atividade empresarial.

Em que pese os direitos legais e constitucionais não são raros situações de assédio moral praticadas em face desses tipos de trabalhadores no meio ambiente de trabalho.

Ainda há empresas que não estão preparadas para receberem esses tipos de trabalhadores, praticando e/ou permitindo atos de assédio moral em face do trabalhador portador de deficiência minando a sua autoestima e ainda expulsando do meio ambiente laboral, pensando não ter obrigação social e/ou legal para evitar esse tipo de situação.

Como visto no item 1 do presente artigo o assédio não é apenas praticado na forma vertical, havendo situações de assédio moral realizados pelos seus próprios colegas de mesmo nível hierárquico, como no caso relatado que fora comunicado ao superior hierárquico que não tomou nenhuma providência, deixando que reiteradamente tais atos fossem praticados na

vida laboral do trabalhador portador de deficiência, vindo a expulsá-lo do meio ambiente de trabalho, que não conseguiu suportar as agressões físicas e psicológicas sofridas por aproximadamente 6 (seis) meses em que permaneceu na empresa, demonstrando que a empresa ainda não está preparada para esse tipo de situação, não cumprindo a sua função social, discriminando esse tipo de trabalhador, minando a sua autoestima, com a prática de assédio moral.

Acredita-se que um meio ambiente saudável e sem discriminação é um direito de qualquer trabalhador, principalmente do portador de deficiência, que também possui igual dignidade, não podendo ser colocado de lado pelos seus pares, sob pena de assim não fazendo ensejar atos discriminatórios e humilhantes.

Essas empresas desconhecem o seu dever legal e constitucional, quer omitindo, que permitindo atos de discriminação dos trabalhadores portadores de deficiência praticando assédio moral, com o que a intervenção do poder judiciário é necessária, a fim de restabelecer a paz social e punir tais condutas violadoras da dignidade da pessoa humana.

O empregado tem direito a um meio ambiente de trabalho sadio, tanto no aspecto físico como psíquico, devendo a empresa sim adotar medidas preventivas a fim de se evitar o assédio moral em face dos seus empregados, sobretudo dos trabalhadores portadores de deficiência, devendo além de tal obrigação também cumprir a sua função social dentro do meio ambiente em que está inserida, não devendo permitir situações de discriminação e de assédio moral.

Assim conclui-se que se há punição, existe o dever legal da empresa para com o cumprimento das cotas e de se adotar medidas para se evitar o assédio moral no meio ambiente laboral, devendo respeitar a dignidade de cada um de seus trabalhadores, não permitindo situações de discriminação em face dos trabalhadores portadores de deficiência, que também são merecedores de todos os direitos inerentes a qualquer cidadão.

REFERÊNCIAS

ALVES, M. A., & Galeão-Silva. **A crítica da gestão da diversidade nas organizações.** Revista de Administração de Empresas, 44 (3), 20-29.

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade.** 3 ed. São Paulo: Malheiros editores, 1997.

BRASIL. Constituição (1988). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 26.01.2016.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Rio de Janeiro, 1 maio 1943. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 26.01.2016.

CALVO, Adriana Carrera. **Assédio moral institucional.** Disponível em: http://www.calvo.pro.br/media/file/arquivos/adriana_calvo_verbete_institucional.pdf. Acesso em 19/02/2014.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. **Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso.** Revista de Administração Contemporânea**,** vol. 13.

ENRIQUEZ, Eugène. **O indivíduo preso na armadilha da estrutura estratégica.** Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 37, n. 1, p. 18-29.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral:** a violência perversa no cotidiano. Tradução: Maria Helena Kühner, 15ª. Ed., Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho:** redefinindo o assédio moral. Tradução: Rejane Janowitzer, 2ª. Ed., Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio moral no emprego.** 4. ed. São Paulo: Atlas. 2015.

MELO, Sandro Nahmias. **O direito da pessoa portadora de deficiência:** o princípio constitucional da igualdade: ação afirmativa. São Paulo: LTr. 2004.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio Moral Coletivo no Direito do Trabalho.** V. 73, Maio de 2009, Revista LTr. 73-05/557.

O que é assédio moral? Disponível em http:www.assediomoral.org/spig.phd?article1. Acesso em 14.02.2015.

PEREIRA, Jamile Barbosa Cavalcante; HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori. **A Gestão da Diversidade:** uma Questão de Valorização ou de Dissolução das Diferenças. In: Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. Anais .... Rio de Janeiro. EnANPAD, 2007.

SANDEL, Michel J**. Justiça - O que é fazer a coisa certa.** Tradução de Heloisa Matias e Maria Alice Máximo. 6ª edição. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012.

SILVA, Marcos Alves (coord.); GIBRAN, Sandro Mansur (coord.); OPUSZKA, Paulo Ricardo (org.); LIMA, Sandra Mara Maciel (org.). **Diálogos (Im)pertinentes: Responsabilidade e Função Social.** 1ª Edição. Curitiba. Instituto Memória Editora, 2015.