



ASSÉDIO MORAL AOS DEFICIENTES NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

Vinicius Soncini Souza¹; Leda Maria Messias da Silva²

¹Acadêmico do Curso de Direito, UNICESUMAR, Maringá-PR. Bolsista PIBIC/FUNADESP.

²Orientadora, Profa. PhD. Do Centro de Ciências Humanas, Sociais e Aplicadas, UNICESUMAR, Maringá-PR.

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 deveriam 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 fundamentais. 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. Logo, este fenômeno carece de estudos da psicologia, sociologia e, ao mesmo tempo, dos operadores de 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 a ser empregado para o desenvolvimento desta pesquisa, será o lógico-dedutivo.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio moral; deficiente; ambiente de trabalho; direitos da personalidade.

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 portador de deficiência 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.

2 MATERIAIS E MÉTODOS

A pesquisa será teórica e pretende utilizar para chegar às suas conclusões, primordialmente, o método lógico-dedutivo. Os instrumentos da pesquisa, além da bibliografia que dará o suporte necessário para os estudos, serão utilizados artigos jurídicos de revistas especializadas, periódicos, legislação, acórdãos, jurisprudências, de um modo geral, e, eventualmente, materiais colhidos na internet.

Também poderão ser utilizados outros métodos de pesquisa, tais como o indutivo, estatístico, histórico, comparado etc., não havendo nenhum obstáculo em sua utilização para aperfeiçoar a explanação do tema.

Para o desenvolvimento desse projeto, o cronograma estipulado será seguido a fim de chegar aos resultados esperados.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Espera-se conseguir elencar as situações em que são afetados os direitos da personalidade com o assédio moral no ambiente de trabalho praticado silenciosamente contra os portadores de deficiência no ambiente de trabalho. Explanar sobre os perfis dos assediadores e espectadores deste malefício social, bem como discutir qual é o amparo legal de nosso ordenamento jurídico na inserção destes trabalhadores no mercado empresarial e quais são as responsabilidades do Estado quando oferece oportunidades para o portador de deficiência sem a devida qualificação para o efetivo ingresso desde trabalhador em uma organização de trabalho.

Espera-se que com o presente estudo, obtenha-se mais estímulo ao debate da sociedade sobre um tema que cresce exponencialmente na medida em que a sociedade está se torna mais responsável e humanizada. Destacar o que ocorre no dia a dia, com tantas classes sociais vulneráveis sendo atingidas



pelo preconceito demonstrado pelos veículos de comunicação e pela na violência moral, que ocorre de forma camuflada. O trabalho pretende, também, demonstrar a necessidade da atenção de todos para o problema do assédio ao deficiente, traçando uma aproximação da sociedade ao respeito à dignidade da pessoa humana, contribuindo para que a classe portadora de deficiência não fique desamparada frente aos preconceitos no ambiente de trabalho. Que este trabalho leve à reflexão e ao debate entre os operadores do direito, da psicologia, sociologia e outros interessados, bem como a sociedade, de um modo geral, que os deficientes necessitam de maior proteção aos seus direitos de personalidade, para não serem vítimas dessa violência no cotidiano, que é o assédio moral.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que o assédio moral no ambiente de trabalho assola a maioria dos trabalhadores, inclusive, os deficientes. Espera-se, com este resultado, colaborar com o desenvolvimento de estratégias que promovam a discussão na sociedade sobre o fenômeno do assédio moral no meio ambiente de trabalho.

É necessário que a sociedade compreenda os efeitos do assédio moral na dignidade do trabalhador e no próprio ambiente laboral e, a partir desse conhecimento, os integrantes da empresa tenham uma relação de respeito entre si.

REFERÊNCIAS

- ALKIMIN, Aparecida Maria, **Assédio Moral na Relação de Trabalho**. 3 ed. Curitiba: Juruá, 2013. 136 p.
- AURÉLIO AGUAR BARRETO, Marco. **Assédio Moral no Trabalho: Responsabilidade do Empregador: perguntas e respostas**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2014. 228 p.
- 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>
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. 1609 p.
- GUGEL, Aparecida Maria. **Pessoas com Deficiência e o Direito ao Concurso Público**. Goiânia: UCG, 2006. 228 p.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. Tradução de Rejane Jnowitzer. 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. 183 p.
- MARIA MESSIAS DA SILVA, Leda et al. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: uma proposta de criminalização**. Curitiba: JM Livraria, 2013. 179 p.
- MASCARO, Nascimento Amauri. **Iniciação ao direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2009. 589 p.

