

## **Assédio Moral e Pessoas com Deficiência: um Estudo de Processos do Tribunal Superior do Trabalho OU Encontros entre a Diversidade e o Abuso**

**Autoria:** Alice de Freitas Oleteo, Alice Gerlane Cardoso da Silva, Kely César Martins de Paiva

Agradecimentos à FAPEMIG, à CAPES e ao CNPq.

### **Resumo**

Esse estudo teve por objetivo analisar características do assédio moral contra pessoas com deficiência presentes em processos trabalhistas. Para isso, realizou-se um estudo descritivo, com abordagens quantitativa e qualitativa. Os dados foram obtidos por meio de um levantamento de processos com sentença publicada no terminal de consulta do Tribunal Superior do Trabalho (TST), órgão máximo da Justiça do trabalho brasileira, no período de 01 de março de 2015 a 01 de março de 2016. Os textos de 9 (nove) acórdãos foram o objeto de análise de conteúdo, que possibilitou identificar, descrever e verificar a recorrência de suas características, quais sejam: as regiões dos processos originários (sul e sudeste); o tipo de organização onde o assédio ocorreu (pessoas jurídicas, de direito privado, especificamente instituições bancárias); o gênero das vítimas assediadas (homens); os tipos de deficiência dos assediados (físicas); o julgamento da procedência do pleito (precedentes); o tipo de assédio moral (vertical descendente); e as atitudes hostis praticadas pelos assediadores (deterioração proposital das condições de trabalho). Diante dos achados e das limitações observadas na pesquisa realizada, foram dadas sugestões para pesquisas futuras. Por fim, reconhecer que, mesmo em situação de diversidade, esses fatos relacionados a assédio ocorrem, implica em revisão de políticas e práticas de gestão de pessoas que, de fato, promovam o reconhecimento do sujeito, em sua magnitude, e a humanização do ambiente de trabalho, independentemente de proteções legais e para além de clichês organizacionais.

### **Palavras-Chaves**

Assédio moral; Pessoas com deficiência; Processos trabalhistas; Acórdãos.

## **1. INTRODUÇÃO**

O trabalho atribui sentido à vida na medida em que proporciona elementos necessários à sobrevivência humana, assim como condições para afiliação e vinculação do indivíduo a um grupo. Além disso, o trabalho não se restringe a aspectos produtivos: ele é um meio de inserção do sujeito na sociedade, de afirmação das relações interpessoais, fornecendo condições para aprendizagem e desenvolvimento de competências, além de garantir a segurança e a independência financeira, contribuindo, assim, para a autonomia do indivíduo (NOHARA; ACEVEDO; FIAMMETTI, 2010; LEAL; MATTOS; FONTANA, 2013).

Tais questões tornam-se caras a todos os trabalhadores uma vez que, para manter seu posto laboral, as pessoas precisam muitas vezes se submeter às exigências postas pelas organizações, sujeitando-se a metas e *rankings* de desempenho, resultados e produtividade. Nesse sentido, ambientes de trabalho carregados de pressão podem tornar tensa a relação do sujeito com o seu trabalho, acarretando sofrimento. Nesse caso, o sofrimento pode deixar de ser apenas físico e passa a adentrar o âmbito psicológico do trabalhador, comprometendo sua dignidade e auto-estima (SIQUEIRA; PRELORENTZOU, 2008; OLIVIER; BEHR; FREIRE, 2011).

Desse modo, as organizações tem-se tornado cenários propícios para o desenvolvimento de violência moral, como é o caso do assédio moral. Segundo Hirigoyen (2006, p. 65), o assédio moral constitui-se em “[...] 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”.

Soma-se a isso o fato de que, conforme afirmam Siqueira e Prelorentzou (2008), grupos minoritários como pessoas com deficiência podem se tornar alvo preferencial de práticas de constrangimento e de humilhação no ambiente de trabalho, sendo constantemente submetidas a condições de trabalho precárias no que diz respeito à falta ou dificuldade de acessibilidade, além de condições simbólicas comprometedoras como serem alvo de piadas, fruto da ignorância de terceiros, podendo desenvolver quadro de medo e fobias. Nessa condução, Fávero (2004) elucida que a trajetória desse grupo populacional é marcada pela indiferença, rejeição, medo, preconceito e violência culturalmente impregnados pela sociedade. A dificuldade de inserção no mercado de trabalho é vista como exemplo, devido à associação inoportuna que ainda se faz entre “deficiência” e “ineficiência” (DAUFEMBACK, 2010). Desse modo, as pessoas com deficiência, PcDs, pagam um amplo e dispendioso preço – físico, cognitivo e emocional – pela limitação que apresentam.

Apesar dos impasses apresentados, o trabalhador com deficiência vítima de assédio moral reluta em denunciar esse tipo de abuso e em buscar seus direitos nos tribunais, muitas vezes por medo e/ou por falta de conhecimento (MENEZES, 2002).

Diante desse cenário, onde o assédio moral tem tomado corpo nas organizações e pode-se voltar para pessoas que já sofrem com outras dificuldades de inserção, inclusão e manutenção no mercado de trabalho, o presente estudo pretendeu descrever e analisar características do assédio moral contra pessoas com deficiência, a partir das realidades expostas em processos trabalhistas disponibilizados no terminal de consulta do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Para tanto, o artigo se estruturou em sete partes, sendo o problema e os objetivos de pesquisa elucidados nessa introdução e um detalhamento das referências conceituais sobre assédio moral e sobre pessoas com deficiência expostas nas próximas sessões. Segue-se a metodologia da pesquisa e a apresentação e análise dos dados obtidos no TST. Por fim, são tecidas as considerações finais e as referências bibliográficas finalizam o artigo.

## 2. SOBRE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral possui diferentes conotações, dependendo da cultura e do contexto. A utilização deste termo vem crescendo rapidamente nos variados espaços sociais. Com a ajuda de sindicatos, da mídia, de artigos científicos e do Poder Judiciário, a expressão “assédio moral” está se tornando conhecida para o trabalhador e, conseqüentemente, para a sociedade.

O autor que primeiro identificou o fenômeno do assédio moral foi Leymann (1990), utilizando o termo *mobbing*. Ele explica que o assédio moral se desenvolve em uma situação em que a comunicação é hostil, em que uma ou mais pessoas coagem a vítima de tal forma que esta é levada a uma posição de fraqueza psicológica.

Já Hirigoyen (2006), precursora do termo “assédio moral”, difundiu e denunciou o fenômeno explicando que o assédio em local de trabalho está ligado a qualquer conduta abusiva em relação a uma pessoa que possa acarretar um dano seja à sua personalidade, seja à sua dignidade ou mesmo à sua integridade física ou psíquica, podendo ocasionar a perda de emprego ou degradação do ambiente de trabalho em que a vítima está inserida. Nessa condução, Barreto (2003) conceitua o assédio moral como sendo a exposição dos empregados a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de

trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização.

O assédio moral é, portanto, um tipo de violência psicológica específico, que não pode ser confundido com outros tipos de comportamentos abusivos isolados tais como os conflitos interpessoais, a gestão por injúria e as agressões pontuais, pois, para que haja assédio moral, é imprescindível a manifestação daqueles atos por um lapso razoável de tempo, o que também é objeto de discussão dentre os estudiosos do tema, tendo em vista as diferentes estruturas mentais e psicológicas das pessoas que podem fazer com que elas sejam mais, ou menos, resistentes a tais abusos durante períodos cronológicos de tempos semelhantes.

Segundo Carrasco (2006), existe um rol muito amplo de condutas que podem ser consideradas como assédio moral dependendo da forma, do local e do objetivo que elas são praticadas, não se podendo fazer uma lista fechada das mesmas.

Sobre isso, Ramos (2013) informa que, para que o assédio moral se configure, é necessário a existência de 4 (quatro) elementos constitutivos, quais sejam: a conduta abusiva do assediador, a natureza psicológica da conduta, a continuação da conduta ofensiva no tempo e a finalidade de exclusão da vítima no ambiente de trabalho.

A conduta abusiva é o abuso de direito do empregador, dos colegas de trabalho, ou de ambos, que passam a maltratar e constranger a vítima, buscando excluí-la do ambiente do trabalho. A natureza psicológica da conduta visa a atentar contra a saúde psíquica do assediado. Sobre a continuação da conduta ofensiva no tempo, Carrasco (2006) informa que para uma conduta ser configurada como assédio é preciso que ela seja praticada de forma sistemática e incessante através de diversos atos tendentes a produzir o resultado pretendido pelo agressor, independentemente da quantidade de dias ou meses em que esses atos tenham se produzido. Já a finalidade de exclusão da vítima no ambiente de trabalho visa fazer a vítima pedir demissão voluntariamente, seja pelo descontentamento no ambiente de trabalho, pela falta de rendimento ou pela diminuição de sua produtividade (RAMOS, 2013).

Quanto às atitudes hostis caracterizadas como assédio moral, Hirigoyen (2011) as classifica em 4 (quatro) categorias gerais, sejam elas: deterioração proposital das condições de trabalho, o isolamento e recusa de comunicação, o atentado contra a dignidade e a violência verbal, física e sexual. A autora ainda completa que, em razão da necessidade de se manter no trabalho, algumas vítimas, muitas vezes, aceitam sofrer essas agressões em detrimento de sua saúde física ou mental.

Em relação aos tipos de assédio moral, a doutrina clássica vem entendendo que o assédio moral pode assumir certa diversidade na titularidade dos agressores. Sobre isso concordam Barreto (2003), Freitas (2001), Hirigoyen (2006) e Guedes (2008), por exemplo. O fenômeno pode ser encontrado em seis formas nas organizações: horizontal, vertical ascendente, vertical descendente, misto, estratégico e coletivo.

O assédio moral horizontal é praticado pelos próprios colegas da vítima e ocorre quando o assediador tem problemas em conviver com as diferenças. O assédio moral vertical ascendente caracteriza por ser exercido pelo subordinado em relação a seu superior hierárquico, e apesar de menos frequente, também ocorre e pode ser tão prejudicial ao ser humano quanto os demais tipos (GUEDES, 2008). O assédio moral vertical descendente é aquele praticado pelo superior hierárquico contra o subordinado e é considerado o mais frequente. Para Hirigoyen (2006), quando um superior agride um subordinado há consequências muito mais graves à saúde dele do que quando o subordinado é agredido pelos próprios colegas de trabalho, isso porque a vítima se sente enganada por todos que assistem às agressões contínuas sem interferir, pois a chefia raramente propõe uma solução direta.

Já o assédio moral misto, segundo Hirigoyen (2011), ocorre quando o subordinado é agredido, simultaneamente, por superior e colegas, e neste caso, o que se tem é o chamado

efeito grupal, que faz com que o grupo siga o líder, mesmo que seu comportamento seja pernicioso. No assédio moral estratégico, as organizações agem no sentido de levar o empregado a afastar-se de suas atividades, tendo como principal característica o caráter excludente, utilizado pela hierarquia como elemento principal na relação entre o agressor e a vítima (GUEDES, 2008). Por fim, o assédio moral coletivo ocorre contra grupo ou comunidade de trabalhadores da empresa, e se caracteriza por aplicar castigos e prendas aos empregados que não atingem as metas determinadas (MELO, 2008).

Assim, apesar de haver várias formas de expressão, o assédio moral possui consequências negativas, variadas e semelhantes. No entendimento de Caixeta (2010), o assédio moral no trabalho tem por objetivo a degradação das condições de trabalho, a colocação em perigo dos direitos e da dignidade do trabalhador, a alteração da sua saúde física ou mental, além do comprometimento do seu futuro profissional.

### 3. SOBRE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A inserção profissional de pessoas com deficiência, ou seja, o ato de introduzir profissionais com deficiência em um ambiente de trabalho (CARVALHO-FREITAS, 2007) ganhou força com a promulgação da Lei nº 8.112/90 (BRASIL, 1990) e da Lei de Cotas nº 8.213/91 (BRASIL, 1991), que determinam um percentual de contratação obrigatória de PcDs nas empresas públicas e privadas, em função do número de funcionários. A Lei de Cotas tem sido um instrumento utilizado para inserção trabalhista das pessoas com deficiência, encorajando as organizações a considerarem a diversidade nos processos (NERI *et al.*, 2003).

No entanto, destaca-se que seu cumprimento apenas permite a inserção das pessoas com deficiência nas organizações (mesmo não sendo nos patamares previstos pela lei), mas não a inclusão em si, ou seja, a possibilidade do indivíduo ter outros acessos e usufruir de oportunidades diversas em termos de carreira, dentro da organização, em igualdade com os demais. Para Barbosa-Gomes e Carvalho (2010), não basta apenas a garantia da inserção das PcDs, pois é necessária a possibilidade de essas pessoas permanecerem no mercado de trabalho de forma justa e igualitária. Assim, mais do que inserir as PcDs no ambiente de trabalho, é necessária uma mudança não só de ações, mas de valores e concepções em relação à deficiência e à pessoa em si, para que desenvolvam suas potencialidades através das oportunidades que lhes forem oferecidas (SUZANO, 2011).

Dessa forma, as organizações necessitam implantar uma visão mais humanizada, tornando-se mais conscientes e atentas aos processos de inserção e inclusão dos deficientes, incitando a captação, a manutenção e a permanência do profissional com deficiência nas instituições, a fim de que esse trabalhador contratado possa ser vislumbrado pelas suas diferentes potencialidades num processo de cooperação e conhecimento, e não a partir de suas limitações (TANAKA; MANZINI, 2005; CARVALHO-FREITAS, 2007).

Para tanto, compete à organização buscar informações relevantes sobre os tipos de deficiência, suas limitações e capacidades, bem como desempenhar atitudes inclusivas, proporcionando a participação plena da pessoa com deficiência, a valorização da sua potencialidade humana e da sua capacidade produtiva (CARVALHO-FREITAS *et al.*, 2010). Em contrapartida, almeja-se do trabalhador com deficiência profissionalismo, dedicação e assiduidade, atributos essenciais para qualquer funcionário.

Entretanto, essa não tem sido a realidade de muitas empresas (TANAKA; MANZINI, 2005). Ao se verem diante da obrigatoriedade advinda com a Lei de Cotas, as organizações executam contratações de PcDs sem nenhum tipo de planejamento, alocando-as em funções específicas, apenas como forma de garantir o cumprimento da lei (ALMEIDA; CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2010). Esse tipo de contratação, restrita ao mero cumprimento da lei,

é vista como fonte de resistência e não favorece a política de inclusão (ALMEIDA; CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2010), além de contribuir para aumentar o preconceito de que a pessoa com deficiência não possui competência laboral (TANAKA; MANZINI, 2005).

Cumprindo ainda destacar que, além da obrigação de contratar, as organizações têm a obrigação de dar trabalho para os funcionários com deficiência. Segundo Goldfarb (2009, p. 157) “[...] há que se atentar para o risco de a empresa contratar tais profissionais, mas, na prática, não lhes conceder trabalho, deixando-os à margem do sistema produtivo”. Percebe-se também, que, muitas vezes, ao serem contratados, os funcionários com deficiência são alocados em empregos de baixo nível, para desempenharem atividades não qualificadas, muitos deles sendo peões de fábrica, por exemplo (KLIMOSKI; DONAHUE, 1997; STONE, 1997). Esses tipos de práticas empresariais correspondem, segundo Goldfarb (2009), a uma forma de tratamento discriminatório, que pode acarretar em um aumento no processo de discriminação e exclusão do profissional com deficiência (MOREIRA, 2011).

Diante dessa “propensão” a se constituírem alvo potencial de abusos, foi realizada uma busca na biblioteca eletrônica *Scientific Periodicals Electronic Library*, SPELL, da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, ANPAD, com o descritor “assédio” e retornaram 43 artigos publicados no período de 1996 a 2015. No entanto, quando se explicita também o descritor “deficiente” ou “deficiência”, nenhum artigo foi encontrado, indicando que os deficientes ainda não foram alvo de pesquisa publicada em periódicos brasileiros, considerando a temática do assédio moral. Dentre os artigos apresentados nos eventos da ANPAD, disponíveis desde o ano de 1997, o descritor “assédio” retornou 23 artigos publicados no período de 2006 a 2016. Semelhantemente ao SPELL, nenhum artigo que trata de PcDs foi encontrado. Diante disso, realizou-se uma pesquisa nos seguintes moldes.

#### 4. METODOLOGIA

Para o alcance do objetivo proposto, realizou-se um estudo descritivo, com abordagens quantitativa e qualitativa. Os dados foram obtidos por meio de pesquisa documental em acórdãos proferidos pelo TST, ou seja, de um levantamento de processos com sentença publicada no terminal de consulta do referido tribunal, caracterizando-se, portanto, como dados secundários.

O TST é o órgão máximo da Justiça do Trabalho, cuja função precípua consiste em uniformizar a jurisprudência trabalhista brasileira. Ele é composto de vinte e sete ministros, escolhidos dentre brasileiros com mais de 35 (trinta e cinco) e menos de 65 (sessenta e cinco) anos, nomeados pelo Presidente da República após aprovação pela maioria absoluta do Senado Federal. É um dos Tribunais Superiores brasileiros, ao lado do Supremo Tribunal Federal (STF), do Superior Tribunal de Justiça (STJ), do Superior Tribunal Militar (STM) e do Tribunal Superior Eleitoral (TSE) (TST, 2016).

As palavras-chaves (ou descritores) utilizadas para delimitar o estudo no terminal de consulta do TST foram: “assédio moral” e “portador de deficiência”. Cabe esclarecer que a terminologia pessoa com deficiência (PcD) é a mais adequada para se reportar às pessoas às quais se refere (SASSAKI, 2003; GARCIA, 2010; SILVA, 2015); no entanto, o termo “portador de deficiência” foi adotado na Constituição Federal (BRASIL, 1988) e em todas as leis e políticas pertinentes ao campo das deficiências (SILVA, 2015). Por isso, utilizou-se dessa expressão para realizar a busca no terminal de consulta do Tribunal Superior do Trabalho.

A busca foi realizada no período de 01 de março de 2015 a 01 de março de 2016, o que limita a pesquisa das publicações até o mês mencionado. Foram selecionados apenas os processos que discutiam sobre assédio moral e pessoas com deficiência, sendo excluídos aqueles cujo escopo e foco não estivessem relacionados à pesquisa. A presente busca gerou uma listagem de 14 (catorze) processos. Em seguida, foram localizados os acórdãos, que foram lidos na íntegra, a fim de que se obtivessem detalhes que permitissem selecionar aqueles que apresentavam contribuições ao objeto de estudo. Após uma leitura dos acórdãos identificou-se que 5 (cinco) processos não apresentavam simultaneamente as duas temáticas abordadas nessa pesquisa (“assédio moral” e “portador de deficiência”), sendo então excluídos. Portanto, a amostra final resultou em 9 (nove) acórdãos que abordam o tema da pesquisa.

Compete elucidar que “acórdão” é toda decisão judicial proferida em segundo grau de jurisdição por uma Câmara ou Turma de um Tribunal ou proferida por um Tribunal Superior. Esses processos julgados recebem este nome por serem proferidos de forma colegiada e refletirem o acordo de mais de um julgador, diferentemente da sentença de primeiro grau que é emitida de forma monocrática. Este acórdão pode ser unânime ou não unânime, prevalecendo a decisão da maioria. Ademais, esse tipo de decisão vale como um modelo para resolver casos ou situações análogas àquela julgada no acórdão (GRECO-FILHO, 2007). Ele contém a data, os envolvidos, o resumo do pleito, a conclusão a que se chegou e os principais pontos da discussão dos fatos em que se pautou o julgado (NERY-JUNIOR, 2006).

Para o tratamento dos dados, foram tomados por categorias de análise os seguintes aspectos: a região na qual correram os processos; julgamento da procedência, ou não, do pleito do autor do processo; tipo de empresa em que ocorreu o assédio; método de agressão; gênero do agressor e das vítimas; e, por fim, o sentido do assédio, vertical ascendente, vertical descendente, horizontal, misto, estratégico e/ou coletivo. Essas mesmas categorias foram objeto de quantificação dentre os 9 (nove) processos analisados, visto a possibilidade de descrever as ocorrências relacionadas a cada uma delas.

## 5. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

A primeira apreciação dos processos julgados selecionados no período da coleta de dados, considerando a distribuição quanto às regiões brasileiras dos processos originários, como se apresenta na Tabela 1.

Tabela 1- Regiões dos processos originários

Regiões Brasileiras	Processos
Centro-Oeste	0
Nordeste	0
Norte	1
Sudeste	4
Sul	4

Fonte: Dados da Pesquisa (2016).

Inicialmente, pode-se visualizar a falta de processos originários das regiões Centro-Oeste e Nordeste, bem como nota-se o fato de que apenas 1 processo foi acionado na região Norte, do estado de Rondônia, especificamente. Além disso, observa-se uma maior frequência de publicação de processos nas regiões Sudeste e Sul, sendo 4 processos acionados na região

Sudeste (2 do estado de Minas Gerais, 1 do estado de São Paulo e 1 do estado do Rio de Janeiro) e 4 processos acionados na região Sul (2 do estado de Rio Grande do Sul e 2 do estado do Paraná).

Sendo assim, verifica-se que o resultado acima evidenciado não corrobora com os dados do Censo realizado em 2010, pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que confere uma maior prevalência de pessoas com deficiência na Região Nordeste (26,3%) e menores incidências nas regiões Sul e Centro-Oeste (22,5%), visto que não houve nenhum processo proveniente da região Nordeste, e que, em contrapartida, a região Sul apresentou um número significativo de processos, apesar de ser distinguida pela baixa incidência de pessoas com deficiência. Vale destacar que a ausência de processos em uma região induz, no mínimo, à presunção de outras possíveis causas.

Diante disso, cabe a ressalva que a percepção dos trabalhadores com deficiência quanto ao assédio moral e suas nuances pode estar sendo influenciada pela grande satisfação que estas pessoas sentem ao estarem empregadas, visto que o trabalho representa antes de qualquer coisa, a humanização do deficiente (LEAL; MATTOS; FONTANA, 2013; PERLIN *et al.*, 2014) ou, simplesmente, não atinaram ainda para esse fato ou se sentem intimidados, visto o número total de processos publicados no terminal de consulta do TST. De qualquer forma, os dados contribuem para se ter conhecimento do comportamento dos assediados em busca de seus direitos em todo o território brasileiro (OLIVIER; BEHR; FREIRE, 2011).

No que se refere aos tipos de empresa onde se observou a ocorrência do assédio, constatou-se que 3 eram instituições bancárias, 1 era do ramo de crédito e assistência rural, 1 era do ramo de correios e telégrafos, 1 era do ramo de peças auto mecânicas, 1 era do ramo têxtil, 1 era do ramo de alimentos e 1 era do ramo de tecnologia. Todas eram pessoas jurídicas, sendo 7 empresas privadas, 1 empresa pública e 1 associação civil, conforme descrito na Tabela 2.

Tabela 2 – Tipos de empresas

Tipos de empresas	Processos
Instituição bancária	3
Crédito e assistência rural	1
Correios e telégrafos	1
Peças auto mecânicas	1
Têxtil	1
Alimentos	1
Tecnologia	1

Fonte: Dados da Pesquisa (2016).

Acrescente-se a esses dados a pesquisa feita em 2011 pela Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro, que relata que o problema do assédio moral atinge 66% dos bancários e que, dentre as principais queixas apontadas pelos trabalhadores, estão a cobrança abusiva de metas, humilhação, falta de reconhecimento e excesso de horas extras. Essa constatação corrobora as observações realizadas por Olivier, Behr e Freire (2011) que, em suas pesquisas sobre assédio moral, verificaram que o setor bancário e o comércio são os que apresentam a maior incidência de assédio moral.

Também é possível constatar que o setor predominante das empresas é o privado. Esse fato pode estar relacionado principalmente a obrigatoriedade da Lei de Cotas, visto que este se caracteriza por ser o principal dispositivo legal que assegura às PcDs o direito de acesso ao

mercado de trabalho privado (BRASIL, 1991). Nesse sentido, algumas pesquisas (TANAKA; MANZINI, 2005; VIOLANTE; LEITE, 2011) corroboram com esse resultado ao descreverem que a contratação de pessoas com deficiência decorre, fundamentalmente, da obrigatoriedade da Lei.

Nessa mesma linha de raciocínio, as empresas “devem-se atentar para um maior cuidado no tratamento dispensado aos colaboradores e para uma melhor formação pessoal e profissional que privilegie atitudes menos preconceituosas e discriminatórias” (MONTEIRO *et al.*, 2011, p. 474). Note-se que, há uma década atrás, a Febraban (2006) já afirmava que uma empresa inclusiva busca combater as manifestações de preconceito e, principalmente, exige e demonstra respeito para com os funcionários deficientes.

Na seqüência, a Tabela 3 apresenta a distribuição do gênero das vítimas assediadas.

Tabela 3 - Gênero das vítimas assediadas

Gênero dos Assediados	Processos
Feminino	4
Masculino	5

**Fonte:** Dados da Pesquisa (2016).

Em relação ao gênero, 5 (55,56%), são pertencentes ao sexo masculino, e 4 (44,44%) ao sexo feminino. Esses resultados estão em congruência com o estudo de Olivier, Behr e Freire, 2011 que obteve um número maior de respondentes homens com deficiência vítimas de assédio moral. No entanto, esses dados não se mostram consistentes com os achados de Barreto (2002), que identificou uma incidência maior de assédio sobre o gênero feminino. Em seguida, a Tabela 4 expõe os resultados referentes aos tipos de deficiência das vítimas assediadas.

Tabela 4 - Tipos de deficiência dos assediados

Tipo de Deficiência	Processos
Física	7
Auditiva	1
Visual	1

**Fonte:** Dados da Pesquisa (2016).

No tocante ao tipo de deficiência, verifica-se que foram encontrados 7 casos de deficiência física, 1 caso de deficiência auditiva, e 1 caso de deficiência visual. Identifica-se assim, de que dentre as deficiências, a física é a que tem a maior prevalência. Os resultados obtidos nesse estudo eram esperados, já que as organizações priorizam a contratação de pessoas cujas deficiências não demandem grandes modificações estruturais no ambiente de trabalho (SILVA 2007; VIOLANTE; LEITE, 2011).

O índice elevado de pessoas com deficiência física ingressantes no mercado de trabalho se justifica por tal deficiência possuir tipos e características pouco “comprometedoras”, que supostamente ocasionam menores dificuldades quanto à adequação de linhas de produção e/ou outras instalações ou ambientes de trabalho, tais como a amputação total ou parcial de um determinado membro do corpo (dedo, mão, pé), ou segmento de membro, e o nanismo, que demandam pouca ou nenhuma reestruturação por



parte da empresa (VELTRONE; ALMEIDA, 2010; VIOLANTE; LEITE, 2011). Desse modo, os tipos de deficiência física com um alto grau de dependência dificilmente são incorporados nas empresas como, por exemplo, cadeirantes (SILVA, 2007; RIBEIRO; CARNEIRO, 2009).

Assim, percebe-se que há exigências ou preferências das organizações na contratação de candidatos deficientes (SUZANO, 2011). Para Anache (1996), a contratação de trabalhadores com deficiência com base nas suas deficiências e não nas reais competências e habilidades impelidas a esses indivíduos causa danos tanto para o empregador como para o empregado, sendo este último, porém, o mais prejudicado, pois busca conquistar uma vaga no mercado de trabalho que possivelmente não estará compatível com suas legítimas potencialidades. Reis e Silva (2012) completam o pensamento dos autores citados, quando salientam que as empresas contratam profissionais e não deficiências.

Na Tabela 5, é possível observar os resultados dos processos julgados referentes ao pedido de assédio moral.

Tabela 5 - Resultado dos julgados quanto ao pedido “assédio moral”

Resultado dos Julgados	Processos
Pedido procedente	5
Pedido improcedente	4

Fonte: Dados da Pesquisa (2016).

Quanto aos resultados dos processos julgados referentes ao pedido de assédio moral, constatou-se que 5 deles tiveram seus pedidos julgados procedentes, ou seja, conseguiram provar o assédio moral sofrido, enquanto que 4 processos tiveram seus pedidos julgados improcedentes, ou seja, não houve a comprovação do assédio moral. No tocante a esse aspecto, Olivier, Behr e Freire (2011, p. 85) esclarecem que “existe uma grande dificuldade em provar os fatos, pois na maioria das vezes o assédio ocorre de forma dissimulada, sem que outras pessoas tomem conhecimento dele”.

Percebe-se também que, dos 5 processos julgados procedentes, 4 deles tiveram condenação ao pagamento de indenizações por dano moral e, em 1 deles, além da condenação ao pagamento de indenizações por dano moral, houve a condenação ao pagamento de dano material e pagamento de uma pensão vitalícia.

Já nos 4 casos improcedentes, 3 tiveram suas provas consideradas insuficientes para comprovar o alegado, e em 1 deles o assediado apresentou um testemunho considerado confuso, cheio de desencontros e de informações falsas.

Ainda em relação aos processos, verificou-se que em 8 deles o pedido era de dano moral referente ao assédio moral sofrido e apenas 1 caso se referia ao pedido da decretação de nulidade da rescisão contratual por dispensa imotivada.

Em nenhum caso houve pedido de assédio sexual, seja isolado ou concomitante aos outros pedidos. Ademais, em todos os processos, o pedido referente ao assédio moral era acompanhado de outros pedidos referentes a outros direitos trabalhistas.

Na seqüência, a Tabela 6 demonstra os tipos de assédio moral praticados.

Tabela 6 - Tipo de assédio moral

Tipo de Assédio Moral	Processos
Assédio Moral Horizontal	0
Assédio Moral Vertical Descendente	9
Assédio Moral Vertical Ascendente	0
Assédio Moral Misto	0
Assédio Moral Estratégico	1
Assédio Moral Coletivo	0

Fonte: Dados da Pesquisa (2016).

De acordo com os resultados, é possível observar que, em todos os 9 processos, os assediados sofreram assédio moral vertical descendente, ou seja, o assédio moral foi cometido por um superior hierárquico da vítima. Ademais, através das informações obtidas com a leitura dos acórdãos, verificou-se que os assediadores eram todos da chefia imediata ao assediado. Esses dados legitimam as pesquisas de Guedes (2008) que afirma que esse tipo de assédio é mais recorrente por conta da própria natureza da relação de emprego, calcada na subordinação do empregado, no poder diretivo do empregador e na hierarquia. Corroborando com essa ideia, Capelari (2009) acrescenta que, normalmente, quando se pensa em assédio moral, logo vem à mente a figura do chefe ou qualquer superior hierárquico pressionando o empregado. Isso se justifica inclusive pelo poder diretivo, disciplinar e fiscalizatório inerente à empresa e que é repassado aos seus prepostos.

Verifica-se também que em 1 dos processos, além da configuração do assédio moral descendente também houve a configuração do assédio moral estratégico, já que a vítima foi afastada arbitrariamente dos outros empregados com a intenção de que ela pedisse demissão do trabalho.

Por fim, a Tabela 7 exhibe os resultados explicitados nos acórdãos e processos sobre as atitudes hostis utilizadas na agressão ao trabalhador.

Tabela 7 - Atitudes hostis praticadas pelos assediadores

Atitudes Hostis	Processos
Deterioração Proposital das Condições de Trabalho	8
Atentado Contra a Dignidade	4
Violência Verbal, Física e Sexual	4
Isolamento e Recusa de Comunicação	1

Fonte: Dados da Pesquisa (2016).

Concernente às atitudes hostis, ou seja, aos métodos utilizados na agressão, observa-se que: em 8 casos, os assediadores acometeram deterioração proposital das condições de trabalho; em 4 casos, houve atentado contra a dignidade; em 4 casos, observou-se violência verbal, física e sexual; e, em 1 deles, percebeu-se o isolamento e a recusa de comunicação com a vítima. Vale destacar que, em pelo menos 5 casos, verificou-se a prática de mais de um tipo de atitude hostil contra a vítima.

Em relação a essas atitudes, a leitura dos julgados favoreceu a percepção de que as mais praticadas foram: a privação do acesso aos instrumentos adequados de trabalho, as más condições de trabalho, o excesso de trabalho, a pressão para concretizar o pedido demissão, as ameaças de transferência, o constrangimento, a humilhação, os xingamentos, a obrigatoriedade de prática de atividades incompatíveis com a deficiência, as metas absurdas, a separação da vítima dos outros empregados, o uso indevido da imagem, o uso da condição de deficiência para burlar a lei de contratação de deficiente, a invasão da vida privada da vítima por meio de ligações telefônicas e a dispensa do deficiente em desacordo com a lei.

Note-se que esses dados corroboram com Silva (2004), autor que afirma que, para atingir seus intentos, os instrumentos de assédio mais utilizados pelos assediadores são ofensas sutis, referências depreciativas quanto aos dotes físicos e comportamentos da vítima, isolamento no local de trabalho, esvaziamento de funções, rigidez excessiva, atribuição de trabalhos inviáveis, inviabilização de serviços rotineiros e implantação de descrédito dos companheiros de trabalho em relação à vítima.

Diante desses achados, as seguintes considerações finais foram traçadas.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse estudo teve como objetivo analisar características do assédio moral contra pessoas com deficiência presentes em processos trabalhistas. Para isso, realizou-se um estudo descritivo, com abordagens quantitativa e qualitativa. Os dados foram obtidos por meio de um levantamento de processos que abordaram simultaneamente o tema e o público da pesquisa (assédio moral e pessoas com deficiência), com sentença publicada no terminal de consulta do Tribunal Superior do Trabalho (TST), órgão máximo da Justiça do Trabalho brasileira, no período de 01 de março de 2015 a 01 de março de 2016.

Os textos de 9 (nove) acórdãos foram o objeto de análise de conteúdo, que possibilitou identificar, descrever e verificar a recorrência de suas características, quais sejam:

- a) as regiões dos processos originários, com prevalência de processos originários das regiões Sul e Sudeste, e a falta de processos originários das regiões Centro-Oeste e Nordeste;
- b) o tipo de organizações onde o assédio ocorreu, ressaltando-se que todos eram pessoas jurídicas, a maioria de direito privado, especificamente instituições bancárias;
- c) o gênero das vítimas assediadas, homens na maioria;
- d) os tipos de deficiência dos assediados, notadamente as físicas, certamente em função dos custos de adaptabilidade do ambiente de trabalho envolvido;
- e) o julgamento da procedência do pleito, maioria procedente, e que o não atendimento do pleito mostrou-se ligado à falta de robustez das provas;
- f) o tipo de assédio moral, vertical descendente, sendo o assediador ocupante de cargo de chefia;
- g) e as atitudes hostis praticadas pelos assediadores, deterioração proposital das condições de trabalho, assim como também do atentado contra a dignidade, da violência verbal, física e sexual e do isolamento e recusa de comunicação com a vítima.

Além disso, verificou-se que ainda existe falta de clareza sobre o que efetivamente caracteriza o assédio moral, nos tribunais brasileiros.

No que diz respeito às limitações do trabalho, destaca-se a total impossibilidade de acesso ao processo físico, aos agressores e aos agredidos, a fim de obter deles mais detalhes

desse tipo de evento; por outro lado, o acesso realizado permitiu circunscrever a pesquisa no âmbito nacional. Outra limitação imposta à pesquisa é concernente ao período estabelecido na busca realizada no terminal de consulta do TST, visto que limitou a pesquisa das publicações durante o período considerado. Essa limitação instiga a ampliação da pesquisa para anos e décadas anteriores, com intuito de mapear como o tratamento de tais situações no âmbito jurídico vem se dando e, principalmente, os impactos nas pessoas e nas organizações envolvidas.

Por fim, a ausência de processos em determinadas regiões e estados brasileiros instiga a busca por informações a respeito de possíveis relações com aspectos sociais, culturais e econômicos, o que pode ser potencializado pela situação de vulnerabilidade em que as pessoas com deficiências usualmente se encontram. Além das diferenças observadas relativas à diversidade, que muitas vezes levam à discriminação, a apuração desses casos de assédio moral permitem inferir o “duplo abuso” ou a violência simbólica que atinge duplamente tais pessoas, ainda mais considerando-se o caso em que a atuação do gestor se direcionou para forçar o pedido de demissão do deficiente assediado.

Desse modo, considerar a realização de pesquisas dessa mesma natureza com outras dimensões da diversidade, sejam elas idade, etnia, orientação sexual, cor de pele, gênero, orientação religiosa, dentre outras, pode contribuir com a ampliação e o aprofundamento a respeito desse fenômeno no Brasil, especialmente no que tange aos “diferentes”, ou seja, pessoas cujas características pessoais podem colocá-las em situação discriminatória, por si só, o que é potencializado quando de um evento de assédio moral.

Ademais, reconhecer que, mesmo em situação de diversidade, esses fatos relacionados a assédio ocorrem, implica em revisão de políticas e práticas de gestão de pessoas que, de fato, promovam o reconhecimento do sujeito, em sua magnitude, e a humanização do ambiente de trabalho, independentemente de proteções legais e para além de clichês organizacionais.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, L. A. D.; CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. Inserção no mercado formal de trabalho: satisfação e condições de trabalho sob olhar das pessoas com deficiência. In: CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. (Org.). **O trabalho e as pessoas com deficiência: Pesquisas, Práticas e Instrumentos de Diagnóstico**. Curitiba: Juruá, 2010. p. 89-105.

ANACHE, A. A. O deficiente e o mercado de trabalho: concessão ou conquista? **Revista Brasileira de Educação Especial**, v.2, n.4, p. 119-126, 1996.

BARBOSA-GOMES, J. F.; CARVALHO, M. O. O profissional com deficiência e o mercado de trabalho: parceria de sucesso. In: CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. (Org.). **O trabalho e as pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico**. Curitiba: Juruá, 2010. p. 201-210.

BARRETO, M. M. S. Assédio Moral: violência psicológica que põe em risco a sua vida. **Coleção Saúde do Trabalhador**, n. 6, p. 1-27, 2002.

BARRETO, M. M. S. **Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2003.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 05 outubro de 1988. Brasília, DF. 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 20. Abr. 2016.

BRASIL. **Lei nº 8.112**, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF: 1990. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm)>. Acesso em: 5. Mar. 2016.

BRASIL. **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991 (Lei das Cotas). Dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: 1991. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/LEIS/L8213.htm>>. Acesso em: 5. Mar. 2016.

CAIXETA, I. C. **O assédio moral nas organizações**: um estudo nos Tribunais Regionais do Trabalho das regiões Sudeste e Sul do Brasil. 2010. 153f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração da Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2010.

CAPELARI, Luciana Santos Trindade. O assédio moral no trabalho e a responsabilidade da empresa pelos danos causados ao empregado. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XII, n. 71. Dez. 2009. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=6668](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6668)>. Acesso em: 12. Abr. 2016.

CARRASCO, M. C. El concepto de acoso moral en el trabajo. In: **Acoso Moral en el Trabajo**. (Coord.). Navarra: Editorial Aranzadi, 2006.

CARVALHO-FREITAS, M. N. **A Inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras**: um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. 2007. 314 f. Tese (Doutorado em Administração) – Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. Formas de ver as pessoas com deficiência: um estudo empírico do construto de concepções de deficiência em situações de trabalho. **Revista de Administração Mackenzie** (Online), v. 11, n. 3, p. 100-129, 2010.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; TOLEDO, I. D.; NEPOMUCENO, M. F.; SUZANO, J. C. C.; ALMEIDA, L. A. D. Socialização organizacional de pessoas com deficiência. **Revista de Administração de Empresas**, v. 50, n. 3, p. 264-275, 2010.

CONTRAF - **Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro**. Disponível em: <<http://www.contrafcut.org.br/>>. Acesso em: 29. Mar. 2016.

DAUFEMBACK, V. Caso Embraco: contribuindo para a construção de uma sociedade inclusiva. In: CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. (Org.). **O trabalho e as pessoas com deficiência**: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico. Curitiba: Juruá, 2010. p. 218-228.

FÁVERO, E. A. G. **Direitos das pessoas com deficiência**: garantia de igualdade na diversidade. Rio de Janeiro: WVA, 2004.

FEBRABAN - Federação Brasileira de Bancos. **A ação de recursos humanos e a inclusão de pessoas com deficiência**. São Paulo: Febraban, 2006.

FREITAS, M. E. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 2, p. 8-19, 2001.

GARCIA, V. G. **Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho**: histórico e o contexto contemporâneo. 2010. 199 f. Tese (Doutorado em Desenvolvimento Econômico) – Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Econômico do Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2010.

GOLDFARB, C. L. **Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego**: o sistema de cotas no Brasil. Curitiba: Juruá, 2009.

GRECO FILHO, V. **Direito Processual Civil Brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2007. v. II.

GUEDES, M. N. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTR, 2008.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

HIRIGOYEN M. F. **Mal-estar no Trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**. Rio de Janeiro: IBGE; 2010. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo2010-pessoas-com-deficienciareduzido.pdf>>. Acesso em: 10. Mar. 2016.

KLIMOSKI, R.; DONAHUE, L. HR Strategies for integrating individuals with disabilities into the work place. **Human Resource Management Review**, v. 7, n. 1, p. 109-138, 1997.

LEAL, D.; MATTOS, G.; FONTANA, R. Trabalhador com deficiência física: fragilidades e agravos autorreferidos. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 66, n.1, p. 59-66, 2013.

LEYMANN, H. Mobbing and psychological terror at workplaces. **Violence and Victims**, v. 5, n. 2, p. 119-126, 1990.

MENEZES, C. A. C. de. Assédio moral e seus efeitos jurídicos. **Revista de direito do trabalho**, v. 28, n. 108, p. 193-200, 2002.

MONTEIRO, L. G.; OLIVEIRA, S. M. Q.; RODRIGUES, S. M.; DIAS, C. A. Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 17, n. 3, p. 459-480, 2011.

MOREIRA, L. B. **Socialização organizacional e dinâmica identitária de pessoas com deficiência**: um estudo no Brasil e nos Estados Unidos. 2011. 157 f. Dissertação (Mestrado

em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Lavras, Lavras, 2011.

NERI, M.; PINTO, A.; SOARES, W.; COSTILHA, H. **Retratos da deficiência no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV/IBRE, CPS, 2003.

NERY JÚNIOR, N. **Código de Processo Civil comentado e legislação extravagante**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006.

NOHARA, J. J.; ACEVEDO, C. R.; FIAMMETTI, M. A vida no trabalho: as representações sociais das pessoas com deficiência. In: CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. (Org.). **O trabalho e as pessoas com deficiência: Pesquisas, Práticas e Instrumentos de Diagnóstico**. Curitiba: Juruá, 2010. p. 71-88.

OLIVIER, M.; BEHR, S. C. F.; FREIRE, P. I. R. C. S. Assédio moral: uma análise dos acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho do Espírito Santo. **REGE**, v. 18, n. 1, p. 75-92, 2011.

PERLIN, A. P.; FRIZZO, K.; KNEIPP, J. M.; ROSA, L. B.; GOMES, C. M. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo em uma empresa do setor cerâmico. In: FÓRUM INTERNACIONAL ECOINOVAR, 3, 2014, Santa Maria. **Anais...** Santa Maria: ECOINOVAR, p. 1-14, 2014.

RAMOS, A. C. P. P. Assédio Moral no ambiente laboral. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XVI, n. 112. Maio, 2013. Disponível em: <[http://ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=13359&revista\\_caderno=25](http://ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13359&revista_caderno=25)>. Acesso em: 12. Mar. 2016.

REIS, D. S.; SILVA, D. M. C. Recrutamento e seleção de portadores de necessidades especiais - PNE. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 8, 2012, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: SEGET, p. 1-16, 2012.

RIBEIRO, M. A.; CARNEIRO, R. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **O&S**, v. 16, n. 50, p. 545-64, 2009.

SASSAKI, R. K. **Vida Independente: história, movimento, liderança, conceito, filosofia e fundamentos**. São Paulo: RNR, 2003.

SILVA, A. G. C. **Da inserção à inclusão: um estudo sobre as políticas e práticas de gestão de pessoas voltadas às pessoas com deficiência em João Pessoa-PB**. 2015. 172 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2015.

SILVA, G. P. **O significado do trabalho para o deficiente visual**. 2007. 107f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007.

SILVA, J. L. O. **Até onde nos conduz o assédio moral?** Campanha: n. 1, agosto 2004. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/1687/Ate-onde-nos-conduz-o-assedio-moral>>. Acesso em: 27. Mar. 2016.

SIQUEIRA, M. V. S.; PRELORENTZOU, J. T. O. S. Violência Moral e Pessoas com Deficiência: Constrangimentos e Humilhações no Ambiente de Trabalho. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, 5, 2008, Belo horizonte. **Anais eletrônicos...** Belo Horizonte: EnEO, p. 1-11, 2008.

STONE, D. L. The impact of ADA on human resources management. **Human Resource Management Review**, v. 7, n. 1, p. 1-3, 1997.

SUZANO, J. C. C. **Concepções de deficiência e percepção do desempenho por tipo de deficiência:** a perspectiva dos gestores. 2011. 170 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Mestrado em Psicologia da Universidade Federal de São João del-Rei, São João del-Rei, 2011.

TANAKA, E. D. O; MANZINI, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 11, n. 2, p. 273-294, 2005.

VELTRONE, A. A.; ALMEIDA, M. A. Perfil da pessoa com deficiência no mercado de trabalho na cidade de São Carlos-SP. **Revista de Educação Especial**, v. 23, n. 36, p. 73-90, 2010.

VIOLANTE, R. R.; LEITE, L. P. A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 14, n. 1, p. 73-91, 2011.