

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Geniberto Sousa de Araújo¹

RESUMO:

A grande maioria dos trabalhadores brasileiros são vítimas de assédio moral em seu ambiente de trabalho e nem sequer sabem do que se trata, ou seja, desconhece um dos seus direitos fundamentais, pois não faltam dispositivos em nossa legislação constitucional e infraconstitucional assegurando a proteção àquele que se sentir prejudicado em seu direito à moral. No entanto, na prática a realidade é bem diferente. Trata-se de uma economia de mercado, cada vez mais globalizada, onde o trabalhador é parte de uma relação desigual. Nesse contexto, o empregador dá as cartas e submete a parte mais vulnerável condições não dignas de trabalho. Restando, portanto, poucas alternativas ao trabalhador hipossuficiente. É diante desse cenário desfavorável ao trabalhador que esta pesquisa pretende identificar a prática de assédio moral no ambiente de trabalho na Região Metropolitana de Salvador/BA, a forma como acontece e qual a participação de cada um nesse processo de indefinições – Empregador, trabalhador, Estado e, por fim, toda a sociedade. Para tanto, foram analisados vários diários de campo, onde a observação e a entrevista foram os principais meios de pesquisa.

PALAVRAS CHAVES: Assédio moral - constrangimento - humilhação - trabalhadores - dignidade.

SUMÁRIO: 1 INTRODUÇÃO; 2 A ENTREVISTA COMO METODOLOGIA ESCOLHIDA; 3 ANÁLISE DOS DIÁRIOS DE CAMPO; 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.

¹ Artigo apresentado ao Centro Universitário Jorge Amado pelo estudante Geniberto Sousa de Araújo em junho de 2010 e válido como requisito da segunda avaliação da disciplina Sociologia Jurídica. Email: geniberto@hotmail.com

1 INTRODUÇÃO

Nos dias atuais, o debate acerca da questão do assédio moral no ambiente de trabalho ganha relevância no meio jurídico, alguns até se arriscam a dizer que é o tema está em voga. Neste contexto, acreditamos que esse processo de discussão é de fundamental importância para uma sociedade que se diz democrática, pois o fortalecimento da democracia muito depende desse amadurecimento de idéias e da efetiva participação dos cidadãos nesse processo de construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Mas apesar de toda essa celeuma, é público e notório que a nossa sociedade é carente de informações e culturalmente o cidadão ainda não tomou consciência da necessidade de conhecer os seus direitos, principalmente, procurar fazer valer, ou seja, efetivá-los. Assim, de uma maneira geral, não se tem constatado que na prática o cidadão tem exercido um dos seus direitos fundamentais, já que a nossa Constituição traz expressamente a possibilidade de indenização por danos morais em seu artigo 5º, incisos V e X, no Título II - Dos Direitos e Garantias Fundamentais. Além dos mais, não faltam dispositivos infraconstitucionais tratando da possibilidade de indenização por danos morais, por exemplo, em nosso Código Civil.

O objetivo deste estudo é identificar se os trabalhadores da região metropolitana de Salvador são vítimas de assédio moral por parte dos seus empregadores em seu ambiente de trabalho. Também analisar se eles têm conhecimento do tema, a forma como acontece e o que fazem para mudar essa situação, em caso positivo. Cabe ressaltar, que a pesquisa de campo foi focada nos trabalhadores regidos pela CLT, com isso não implica dizer, necessariamente, que os trabalhadores no âmbito do serviço público estejam em situação diferente dos trabalhadores do regime geral.

Também é do conhecimento de todos que o trabalhador é um hipossuficiente na relação empregatícia e que existem até casos de trabalhos escravos. Por isso, justifica-se pela necessidade de proteção dos trabalhadores em geral, já que os mesmos são partes de uma relação contratual desigual, onde a força do poder econômico é de tamanha magnitude que aos mesmos são impostas condições degradantes e desumanas (principalmente com uma economia globalizada), que certamente ferem a sua dignidade, o que vai de encontro aos Princípios Fundamentais da República Federativa Brasileira, como a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do

trabalho, como também não caminha no sentido de alcançar os objetivos fundamentais consagrados em nossa Carta Magna em seu artigo 3º².

Despiciendo demonstrar que este trabalho não tem o fito de exaurir a temática posta em foco, principalmente quando a metodologia de pesquisa empregada é a observação e a entrevista, já que serão objeto de análise os diários de campos de alguns pesquisadores investigadores. Assim sendo, esta pesquisa se norteará pelo tratamento que os tribunais e doutrinadores têm dado a matéria, pesquisas em jornais, periódicos, legislação, internet, debates palestras, dentre outros, mas, sobretudo, pela análise dos diários de campo dos pesquisadores.

2 A ENTREVISTA COMO METODOLOGIA ESCOLHIDA

Inicialmente, é importante frisar que o pesquisador investigador deve procurar fazer um trabalho com neutralidade. Com isso, não queremos dizer que as pesquisas deverão ser totalmente isentas por parte daquele que a conduz, já que acreditamos ser impossível tal missão, mas que o pesquisador deve guiar seus trabalhos procurando evitar ao máximo caminhos que direcionem a conclusões predeterminadas, principalmente, quando o método de investigação escolhido é a entrevista, visto as limitações desse método. Assim dispõe o sociólogo Boaventura de Sousa Santos³:

Para as obviar, recorri a entrevistas com os moradores mais antigos de pasárgada e sobretudo com os que ali viveram desde o início da comunidade. É sabido que este método sociológico tem muitas limitações e que o rigor do conhecimento através dele obtido é sempre muito problemático. E isto é tanto mais assim quando se trata de pesquisar “questões jurídicas” porque, consoante a perspectiva analítica usada pelo entrevistador, tais questões, ou se referem a fatos que não ultrapassam os umbrais de um quotidiano, por vezes longínquo, ou

² Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

II - garantir o desenvolvimento nacional;

III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

³ SANTOS, Boaventura de Souza. *Notas sobre a História Jurídico-Social de Pasárgada*. In: Sociologia e Direito. São Paulo: Pioneira, 1999, p. 89.

envolvem mitos e tabus à volta dos quais o conhecimento e o desconhecimento social se organizam estratégia e “caprichosamente”. Em qualquer dos casos, as respostas dos entrevistados tendem a padecer de vícios, tais como lacunas e distorções de percepção e memória, prejuízos éticos ou outros (sobrevalorização do presente em relação ao passado e vice-versa), indução das respostas, ou seja, adequação destas ao estereótipo do entrevistador e das suas preferências. (Grifo nosso).

No diário de campo do entrevistador Eider da Silva Santos⁴, este logo enfatiza a importância da busca da imparcialidade, quando assim dispõe: “O critério de escolha da entrevistada se deu de forma totalmente aleatória, valendo frisar desde já que não houve em momento algum, nenhuma espécie de acerto entre as partes”. O referido pesquisador continua relatando como se deu o seu processo de pesquisa e cita que ficou no interior da Loja Insinuante da Avenida Luiz Viana a observar o clima dos funcionários. Também relata que depois de ter percorrido a loja, ele descobriu um grupo de trabalhadoras que estavam visivelmente insatisfeitas com a relação empregatícia, e que esse foi o principal motivo que o levou a entrevistá-las, a saber: “(...) após percorrer a loja, descobri na seção de portáteis um grupo de três funcionárias que juntas reclamavam em relação a horário de almoço e coisas do gênero. Visto isso, confesso que despertou em mim um interesse particular de entrevistá-las”.

Ora, o próprio pesquisador confessa que direcionou a sua pesquisa de campo de forma não aleatória, já que os entrevistados escolhidos foram os que se mostravam de antemão indignados, insatisfeitos com seu labor. Dessa forma, atuou em dicotomia com o que pretendia, ou seja, contrário ao seu ponto de partida que era fazer uma pesquisa totalmente aleatória.

Também houve preferência pelo gênero feminino. O entrevistador Francisco Alexandre Soares Santos Ramos⁵ relata em seu diário de campo que procurou entrevistar uma trabalhadora, visto que o sexo feminino é mais sensível, segundo o entrevistador. Eis o relato: “Logo de início pude perceber que na área de vendas só possuíam trabalhadores homens e somente uma mulher. Percebi que seria mais fácil entrevistar aquela única mulher (trabalhadora), pela sensibilidade feminina!”. Assim, constata-se que o entrevistador direcionou o seu trabalho de campo no sentido de refinar o campo de abrangência da pesquisa, qual seja, escolheu as trabalhadoras, preteriu ao gênero masculino.

⁴ Análise do diário de campo do pesquisador Eider da Silva Santos. Pesquisa realizada no dia 08/10/2009 na Loja Insinuante da Avenida Luiz Viana Filho, Salvador/BA.

⁵ Análise do diário de campo do pesquisador Francisco Alexandre Soares Ramos. Pesquisa realizada no dia 11/09/2009 na Loja Insinuante do Shopping Piedade, Salvador/BA.

Um outro ponto polêmico, não tão quanto os primeiros, mas que certamente interfere no resultado da pesquisa, diz respeito à obrigatoriedade que os entrevistados tinham em revelar os seus nomes. Neste caso, não é preciso elucubrar muito para que se conclua que sempre ficará uma interrogação na cabeça do entrevistado, isto é, se o resultado da sua entrevista será ou não usado para algo que se volte contra si mesmo. Basta ver a reação dos entrevistados quando eram exigidos os seus nomes, conforme relato da entrevista: “Todas adoraram a idéia, em especial, uma de prenome Paula. Entretanto, após saberem que teriam que ceder seus nomes recusaram-se terminantemente, (...)”.

Então, se o importante são os fatos colhidos de forma aleatória, por que da obrigatoriedade da informação do nome do entrevistado e por que não é possível usar pseudos nomes?

Acreditamos também que outro ponto importante da entrevista deve ser esclarecido, principalmente para não gerar dúvidas a posteriori, diz respeito à questão de assédio moral de cunho horizontal e vertical no ambiente de trabalho. Este se dá entre os superiores hierárquicos e os seus subordinados; já aquele, entre os colegas de trabalho que se encontram em uma mesma posição hierárquica. O que foi objeto de inversão por parte do entrevistador Eider, conforme relato: “As respostas do questionário foram dadas de forma muito clara e precisa, me levando a constatar que a mesma e suas colegas não eram alvos de assédio moral de cunho horizontal (pelos seus superiores)”. Em suma, o entrevistador se equivocou, pois o mesmo está falando de assédio moral de cunho vertical e não horizontal.

3 ANÁLISE DOS DIÁRIOS DE CAMPO

Após todas estas questões iniciais, passamos a adentrar na questão propriamente dita, ou seja, o assédio moral no ambiente de trabalho. Nesse diapasão, é de bom alvitre trazer o seu conceito á baila, conforme os ensinamentos da doutrinadora Sônia A. C. Mascaro Nascimento⁶:

⁶ MASCARO NASCIMENTO, Sônia A. C. **O assédio moral no ambiente de trabalho**. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433>>. Acesso em 15 de mai. 2010.

O assédio moral (mobbing, bullying, harcèlement moral ou, ainda, manipulação perversa, terrorismo psicológico) caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Impende também ressaltar posicionamento da jurisprudência sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, abaixo transcrito⁷:

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do assediado de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho.

O conceito doutrinário e jurisprudencial, trazido ao presente estudo, tem o objetivo de demonstrar que o assédio moral diz respeito ao campo da personalidade do indivíduo, sendo a sua dignidade afetada, caso venha a ser submetido a situações humilhantes e constrangedoras. Portanto, diante dos relatos dos entrevistados (trabalhadores da região metropolitana de Salvador), passamos a verificar se esse fenômeno acontece.

Conforme o diário de campo de Eider, já que este estudo se baseia no trabalho de campo do pesquisador investigador, a entrevistada deixou bem claro que não sofre assédio moral de cunho vertical (entre chefes e subordinados); já quanto ao assédio moral de cunho horizontal (entre colegas de mesma posição hierárquica), o diário de campo foi omissivo quanto a este ponto, conforme relata o entrevistador: “(...) sendo que Thais deixou bem claro desde o início que nunca foi alvo de assédio por parte de seus superiores hierárquicos”.

Mas para a nossa surpresa, há dicotomia nas declarações da trabalhadora entrevistada de nome Thais. Pois a mesma alega que por algumas vezes ela e as suas amigas (falava em nome dela e de duas amigas) foram vítimas de agressão moral e até física por parte dos clientes, a saber: “Mas, por vezes foram alvos de violências que partiram de clientes, que sem situações extremas chegou ao ponto de gritar com as mesmas ou até mesmo agredi-las fisicamente”.

É certo que o nosso ordenamento jurídico não contempla a hipótese de assédio de cunho moral na relação de trabalho, por parte de terceiros estranhos ao contrato de trabalho entabulado

⁷ Acórdão nº 9029/2002 – TRT 17ª Região – 1142.2001.006.17.00.9 – publicado no D.O.E: 15/10/2002.

entre as partes. Como já foi citado, só admite a hipótese de assédio moral de cunho horizontal e de cunho vertical. Por conseguinte, os clientes são pessoas estranhas ao pacto laboral.

No entanto, é importante frisar que para que tal hipótese se configure como assédio moral é necessário provar que a responsabilidade pela agressão moral ou física, cometida pelo cliente contra o trabalhador, seja imputada a empresa, ou melhor, que o nexo de causalidade seja atribuído ao empregador. Assim, questões acerca do fato ganham grande relevância, como, por exemplo, se a empresa fomenta para que os seus clientes tenham condutas dessa natureza, se coloca o trabalhador em posição de submissão diante do cliente, a habitualidade com que tais constrangimentos acontecem etc. Neste caso, claro fica que se faz necessário um processo maior de investigação e que é grande a dificuldade de se provar que os fatos acontecem por culpa da empresa. Neste sentido, assim dispõe o escritor e jornalista Max Gehringer⁸:

Sou responsável pelo atendimento a alguns clientes de minha empresa. Um deles é mal-educado e desbocado. Pelo telefone, ele abusa dos palavrões e me ofende. Já reportei a situação a meu gerente, mas ele me disse que o cliente é importante e que eu preciso me fingir de surda. É isso mesmo? Devo aceitar o constrangimento pessoal em nome dos negócios da empresa? – Débora

Claro que não, Débora. Você está sendo assediada moralmente por um cliente, com a conivência de seu gerente. Se ele é omissivo, você deve procurar o chefe dele. Se o chefe de seu gerente também se fingir de morto, vá subindo até a presidência. Faça suas queixas por escrito, e detalhadamente, para que você tenha provas futuras do assédio. O pior que pode acontecer é você ser dispensada. E isso (a) seria melhor que ser ofendida e (b) lhe daria base para um processo legal e um pedido de indenização. Apenas não responda ao cliente no mesmo tom que ele usa. Um confronto aberto e pouco civilizado tiraria toda a razão que você tem. Por outro lado, Débora, eu lhe diria que a maioria das pessoas suportaria a humilhação, para não perder o emprego. A decisão é só sua: ou se acomodar, ou lutar – por você, e pelos que padecem em silêncio.

Portanto, fica bem claro do exposto que cabe ao empregado provar que a responsabilidade, pelo constrangimento que ele sofre diante das agressões do cliente, é da empresa, conforme aduz o doutrinador Max Gehringer, ou seja, no exemplo citado pelo ilustre, a empresa foi omissa quando era obrigada a proteger a dignidade do seu empregado. Já que, sem sombra de dúvidas, agressão, seja ela verbal ou física, fere a dignidade.

⁸ Gehringer, Max. **Cliente também faz assédio moral.** Disponível em: <<http://revistaepoca.globo.com/Revista/Epoca/0,,EMI58603-15230,00-CLIENTE+TAMBEM+FAZ+ASSEDIO+MORAL.html>>. Acesso em: 16 de mai. 2010.

Enfim, a empresa é obrigada a garantir a segurança dos seus empregados, visto que é competência da empresa cumprir e fazer cumprir as normas de segurança, conforme dispõe o inciso I do art. 157 da CLT, em Capítulo V, que trata da segurança do trabalho:

Art. 157 - Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho.

Nesse sentido, além da não faltarem dispositivos na CLT que protegem a segurança do trabalhador, está expressamente consagrado na nossa Constituição como um direito social de todos:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Passamos agora a analisar o diário de campo do pesquisador Evelyn de Carvalho Holmer⁹. Apesar desse diário ser um pouco sucinto, no entanto, dá para perceber que a questão do assédio moral no ambiente de trabalho é um fato incontroverso e que aos trabalhadores (a parte mais fraca) é imposta uma postura de submissão aos detentores dos fatores de produção dessa sociedade capitalista (a parte mais forte). Isso acontece devido à vulnerabilidade, hipossuficiência do empregado ser de tamanha dimensão, diante da relação contratual estabelecida com o seu empregador, que não resta outra alternativa. Boaventura de Sousa Santos chama essa relação desigual de fascismo contratual, conforme são os seus ensinamentos¹⁰:

O fascismo contratual verifica-se em situações (já descritas) em que a discrepância de poderes entre as partes envolvidas no contrato civil é de tal ordem que a parte mais fraca, vulnerabilizada pela circunstância de não dispor de alternativas, aceita as condições impostas pela parte mais forte, por mais duras e despóticas que elas sejam. O projecto neoliberal de transformar o contrato de trabalho num contrato de direito civil igual a qualquer outro prenuncia uma situação de fascismo contratual. Esta forma de fascismo ocorre hoje em dia com muita frequência nas políticas que visam “flexibilização” dos mercados de trabalho ou a privatização dos serviços públicos.

⁹ Análise do diário de campo do pesquisador Evelyn de Carvalho Holmer Silva. Pesquisa realizada no dia 23/10/2009 na Loja Mega Insinuante da Estrada do Coco, Lauro de Freitas/BA.

¹⁰ Santos, Boaventura de Sousa (2003), "**Poderá o direito ser emancipatório?**", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 65, 3-76.

Nesse diapasão, basta analisar as respostas dos entrevistados que fica fácil chegar ao entendimento do supra citado autor. Então vejamos: os entrevistados só de saberem que vão responder perguntas relacionadas ao seu ambiente de trabalho, por si só, já assumem uma postura de omissão, acreditando ser este o melhor caminho, o que somente leva a agravar a situação. É o que se observa no relato do diário de campo de Evelyn de Carvalho Holmer Silva, a saber: “Ao começar a fazer as perguntas referentes à Assédio Moral, percebi que o funcionário ficou um tanto constrangido, medindo as palavras ao responder às questões. Muitas vezes até, ele preferiu amenizar, pois, segundo ele, já havia passado por constrangimentos, só que não gostaria de se aprofundar no assunto”. O fato curioso é que essa mesma postura por parte dos entrevistados também foi observada na entrevista no diário de campo de Eider da Silva Santos.

No diário de campo do pesquisador Fábio Luiz Lima Coutinho¹¹ as resposta dos entrevistados não foram diferentes dos demais diários. Logo de início, verificamos que o empregado se sente humilhado no trabalho, pois ele foi contratado como vendedor e exerce duas funções: uma de vendedor, conforme o seu contrato de trabalho, e outra de serviços gerais. Vejamos o relato: “Também, quando questionada sobre, como é o seu trabalho? Silenciou-se por um momento e respondeu que fazia de tudo além de vender, notamos a insatisfação dela em ter que executar a função de serviços gerais na loja”.

Ora, como que o cidadão é contratado como vendedor de uma loja e, além desse ofício, também exerce a função de serviços gerais? Neste caso, notório está que o trabalhador está sendo exposto a uma situação constrangedora e humilhante, que fere a sua dignidade. Isso não significa dizer que existem trabalhos mais dignos do que outros, já que estamos tratando de algo abstrato do ser humano – o sentimento. A perdurar essa situação, aduz-se que a posição do trabalhador está sendo excluída, já que ele foi contratado para exercer a função de vendedor e não de serviços gerais. Por outro lado, o exercício de duas funções, além de expor a uma situação humilhante, certamente ainda está sobrecarregando o trabalhador.

No entanto, em desconformidade com o seu relato, a entrevistada segue dizendo que não sofre assédio moral:

¹¹ Análise do diário de campo do pesquisador Fábio Luiz Lima Coutinho. Pesquisa realizada no dia 19/11/2009 na Ótica Diniz, Salvador/BA.

“Sobre o questionamento se já sofreu a assédio moral ela afirmou que não, mas deixou transparecer que pelo fato ser vendedora está sempre sendo cobrada excessivamente pra atingir as metas, inclusive tendo o horário de almoço reduzido e excedendo na carga horária sem ser remunerada por elas.

(...)

De fato, Marailza deixou transparecer muita revolta e indignação quando sofrido intimidação, pelo dono da empresa, que a gritou perante as outras pessoas, demonstrando pela forma respondida, que isso acontece por ela ser mulher. Outra situação que deixou a entrevistada chateada foi sobre as condições de trabalho de sua empresa e seu salário que é incompatível com sua função, inclusive com estabelecimentos de metas muito distante do que se vende na loja, justamente para ser pago o teto salarial que com descontos percebe menos do que um salário mínimo”.

O depoimento retirado da entrevista supracitado deixa claro que a trabalhadora sofre assédio moral. A CRFB prevê no art. 5, incisos V e X (abaixo transcrito) as possibilidades que ferem diretamente a moralidade e conseqüentemente cabe indenização, pois é considerado com direito fundamental. Destarte, analisando todos os depoimentos retirados do diário de campo do pesquisador Fábio Luiz Lima Coutinho, fica claro que na relação de emprego fora infringido os direitos fundamentais, que são protegidos pela Carta Política, como por exemplo, direito a intimidade e à igualdade. Vejamos:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

(...)

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

Em suma, a entrevistada diz que não sofre assedio moral no ambiente de trabalho, mas responde no sentido contrário, ou seja, que sofre e dos mais perversos. Se não bastasse por tudo que ela passa, ainda sofre discriminação por ser mulher. A questão atinge proporções gigantescas

que certamente não temos a presunção de esgotá-la. Com o objetivo de um maior entendimento, trazemos o conceito que a doutrina dá para discriminação¹²:

A noção de preconceito se refere a uma atitude injusta e negativa em relação a um grupo ou a uma pessoa que se supõe ser membro do grupo. O conceito de discriminação, apesar de literalmente significar ‘tratar alguém de uma forma diferente’, pode ser definido como um comportamento manifesto, geralmente apresentado por uma pessoa preconceituosa, que se exprime através da adoção de padrões de preferência em relação aos membros do próprio grupo e/ou de rejeição em relação aos membros dos grupos externos.

Também houve relatos de discriminação racial, conforme consta no diário de campo do pesquisador Fernando Prado¹³: “Luciene mostra de forma clara como era discriminada por conta da cor de sua pele chegando a ficar triste ao relatar sobre o seu trabalho, porém respondeu que nunca sofreu nem um tipo de doença relacionada ao trabalho, mas colocou que gripe, febre e dores de cabeça são constantes no seu trabalho”. Novamente o entrevistado se contradiz, como que é discriminada devido a sua cor, fica triste quando fala do trabalho, vive constantemente com gripe, febre e dores de cabeça e ainda diz que não tem nenhuma doença relacionada ao trabalho?

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, após análise das pesquisas de campos, jurisprudência e doutrina, ficou fácil constatar o quanto é comum os trabalhadores serem vítimas de Assédio Moral no ambiente de trabalho, mesmo diante da evolução das leis que protegem os mesmos.

Apesar de alguns procedimentos incoerentes dos pesquisadores, principalmente no tocante a busca da imparcialidade, o resultado do estudo de campo reflete a realidade vivida pelos trabalhadores brasileiros.

Outro ponto suscitado na pesquisa de campo foi que a maioria das pessoas entrevistadas é do sexo feminino, conseqüentemente são as maiores vítimas de assédio moral. Assim, mesmo sendo protegida pela Carta Política e a própria CLT, as mulheres ainda, são perseguidas e

¹² PEREIRA, E. Marcos. **Psicologia Social dos Estereótipos**. São Paulo: EPU, 2002.

¹³ Análise do diário de campo do pesquisador Fernando Prado. Pesquisa realizada no dia 11/11/2009, nas Lojas Insinuante do Shopping Iguatemi, Salvador/BA.

humilhadas em seu ambiente de trabalho, razão pela qual o Estado, juntamente com as instituições que protegem a mulher, devem lutar para diminuir esse índice.

Posto isto, a situação ora averiguada é reflexo de inúmeros atos que não são praticados pelos Empregadores, Estado, Sindicatos, Sociedade Civil que “afirmam” lutar pela qualidade de vida do trabalhador e da mulher e, por fim, os próprios trabalhadores que, em sua grande maioria, preferem ficar omissos a lutar pelos seus direitos e correrem o risco de ficarem sem o seu labor – meio de subsistência.

Assim, visto que se trata de uma relação desigual, um hipossuficiente versus os donos do capital, cabe ao Ministério Público do Trabalho (representante do Estado), juntamente com toda a sociedade organizada, uma atuação mais ativa, frente aos diversos casos de trabalhadores que sofrem com assédio moral. Por isto, o MPT precisa efetuar maior fiscalização nas empresas, bem como procurar fazer pesquisas de campo e pressionar os empregadores para implantar políticas saudáveis para o bom desempenho da atividade do trabalhador.

Impende ressaltar que o assédio moral, não só ocorre em empresas privadas, os servidores públicos, também sofrem com atos praticados pelos seus superiores. Contudo, a maior incidência é claro que são em instituições privadas.

No que se refere ao trabalhador, mesmo com a lei ao seu favor, a maioria desconhece seus direitos, conforme demonstrado na pesquisa de campo. Além disto, acreditamos que o alto índice de desemprego no Brasil, destaque para Salvador, conforme pesquisa do IBGE em abril de 2009 a cidade registrou nível de desemprego de 11,2%¹⁴, o que assusta e leva o trabalhador a se submeter às condições imposta pelo empregador.

Destarte, tendo em vista, ao que foi exposto, o primeiro passo que deve ser tomado pelo Estado é confeccionar cartilhas e fornecer palestras para informar aos trabalhadores seus direitos. Além disto, instituições não governamentais que defendem os direitos humanos deveriam atuar e exigir do Estado maior atenção para essas questões.

Assim, é plenamente possível melhorar a condições de trabalho, bem como inibir que os superiores pratiquem assédio moral contra seus trabalhadores. Apenas é necessário atuação do Estado, Sindicatos e Trabalhadores para galgar essa VITÓRIA!!!

¹⁴ **Nível de emprego mostra que país recompõe as forças dinâmicas que nutrem o crescimento.** Disponível em: <http://www.cidadebiz.com.br/paginas/52001_53000/52754-1.html>. Acesso em: 30 de mai. 2010.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Gehring, Max. **Cliente também faz assédio moral.** Disponível em: <<http://revistaepoca.globo.com/Revista/Epoca/0,,EMI58603-15230,00-CLIENTE+TAMBEM+FAZ+ASSEDIO+MORAL.html>>. Acesso em: 16 de mai. 2010.

MASCARO NASCIMENTO, Sônia A. C. **O assédio moral no ambiente de trabalho.** Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433>>. Acesso em 15 de mai. 2010.

Nível de emprego mostra que país recompõe as forças dinâmicas que nutrem o crescimento. Disponível em: <http://www.cidadebiz.com.br/paginas/52001_53000/52754-1.html>. Acesso em: 30 de mai. 2010.

PEREIRA, E. Marcos. **Psicologia Social dos Estereótipos.** São Paulo: EPU, 2002.

SANTOS, Boaventura de Souza. **Notas sobre a História Jurídico-Social de Pasárgada.** In: Sociologia e Direito. São Paulo: Pioneira, 1999, p. 89.

SANTOS, Boaventura de Sousa (2003), "**Poderá o direito ser emancipatório?**", Revista Crítica de Ciências Sociais, 65, 3-76.

NOTAS – DIÁRIOS DE CAMPO DOS PESQUISADORES:

HOLMER SILVA, Evelyn de Carvalho. **Estudante do segundo semestre do curso de Direito da UNIJORGE.** Pesquisa realizada no dia 23/10/2009 na Loja Mega Insinuante da Estrada do Coco, Lauro de Freitas/BA.

LIMA COUTINHO, Fábio Luiz. **Estudante do segundo semestre do curso de Direito da UNIJORGE.** Pesquisa realizada no dia 19/11/2009 na Ótica Diniz, Salvador/BA.

PRADO, Fernando. **Estudante do segundo semestre do curso de Direito da UNIJORGE.** Pesquisa realizada no dia 11/11/2009 na Loja Insinuante do Shopping Iguatemi, Salvador/BA.

SILVA SANTOS, Eider da. **Estudante do segundo semestre do curso de Direito da UNIJORGE**. Pesquisa realizada no dia 08/10/2009 na Loja Insinuante da Avenida Luiz Viana Filho, Salvador/BA.

SOARES RAMOS, Francisco Alexandre. **Estudante do segundo semestre do curso de Direito da UNIJORGE**. Pesquisa realizada no dia 11/09/2009 na Loja Insinuante do Shopping Piedade, Salvador/BA.