

O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO NA VISÃO DE ACADÊMICOS DE UM CURSO DE DIREITO

Raquel Romano*
Michele Gaboardi Lucas**

RESUMO

O assédio moral nas relações de trabalho é caracterizado por condutas abusivas que possam trazer danos à dignidade ou à integridade física e psicológica da vítima. Trata-se de uma violência fria, repetitiva, de deprecição, de falta de intolerância e injúrias. Seu efeito pode destruir a relação do sujeito com o ambiente de trabalho e lhe causar graves consequências psicológicas. Por meio do estudo, foi possível verificar como os acadêmicos que cursam entre 5ª e 9ª fases do Curso de Direito de uma universidade do oeste catarinense entendem o assédio moral nas relações de trabalho. Além disso, foi possível perceber qual é o motivo da ocorrência desse fenômeno e, ainda, descrever quais são as possíveis soluções para ele a partir das percepções dos acadêmicos. Constitui-se em uma pesquisa do tipo quantitativa, com delineamento descritivo e com método de coleta de dados. Foi utilizado um questionário, analisado pelo método de análise univariada.

Palavras-chave: Assédio moral. Acadêmicos. Direito.

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral nas relações de trabalho é caracterizado por condutas abusivas, manifestadas por atos, gestos, escritos e palavras que possam trazer danos à dignidade ou à integridade física e/ou psicológica da vítima. Trata-se de uma violência fria, e seu efeito destruidor pode degradar o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2010).

Assim, verifica-se que há a necessidade de profissionais e de órgãos legais que possam auxiliar e orientar os indivíduos que sofrem essa agressão, que causa intenso sofrimento no ambiente de trabalho, a lutarem por seus direitos de uma vida mais digna e saudável.

Ainda que não exista uma lei nacional que identifique o assédio moral, tem-se utilizado a Constituição Federal e a Consolidação das Leis Trabalhistas para atender à reparação dos danos causados por ele. As convenções coletivas também se constituem em um instrumento eficaz para estabelecer medidas punitivas e preventivas (BATTISTELLI; AMAZARRAY; KOLLER, 2011).

Diante do exposto o estudo teve como objetivo verificar como os acadêmicos que cursam da 5ª a 9ª fases no período matutino e noturno de um curso de direito entendem o fenômeno assédio moral no trabalho. Além disso, foi objetivo no estudo, a partir das percepções dos acadêmicos, perceber qual é o motivo da ocorrência desse fenômeno descrever as possíveis soluções para eliminar o assédio moral.

2 MÉTODO E MATERIAL

A pesquisa caracterizou-se pelo tipo de pesquisa quantitativa, com delineamento descritivo. Como método de coleta de dados, foi utilizado um questionário composto por perguntas fechadas, que foram analisadas por meio do método de análise univariada. Os sujeitos de pesquisa são acadêmicos que cursam entre a 5ª e a 9ª fases do curso de Direito de uma universidade do oeste catarinense. Assim, a amostra constitui-se de sete acadêmicos da quinta fase do período matutino; 31 acadêmicos da sexta fase do período noturno; nove acadêmicos da sétima fase do período matutino; 29

* Graduando do Curso de Psicologia da Universidade do Oeste de Santa Catarina de Xanxerê; rakelromano@gmail.com

** Mestranda no Mestrado Profissional em Administração da Universidade do Oeste de Santa Catarina de Chapecó; Professora da Universidade do Oeste de Santa Catarina de Xanxerê; opmichele@hotmail.com

acadêmicos da oitava fase do período noturno e 17 acadêmicos da nona fase do período matutino. Ao todo a amostra analisada constituiu-se de 93 sujeitos.

Aos sujeitos foram apresentados os objetivos da pesquisa por meio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), e, depois de sanadas as dúvidas, foi realizado o convite para os alunos presentes responderem ao questionário proposto. A pesquisa aconteceu em um município do oeste catarinense, com auxílio da coordenação do curso de Direito da universidade. A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) sob o número: 33872414.1.0000.5367.

3 DISCUSSÕES E RESULTADOS

Os gráficos apresentados em análise demonstram o percentil atribuído às respostas do questionário. Nesses gráficos, séries referem-se à frequência de respostas aos questionamentos sob o formato de porcentagem (série 1, pergunta 1; série 2, pergunta 2; série 3, pergunta 3; série 4, pergunta 4 e série 5, pergunta 5). As atribuições 1; 2; 3; 4; 5 referem-se às percepções e entendimento dos sujeitos pesquisados acerca do assédio moral no trabalho, assim: 5 concorda; 4 concorda parcialmente; 3 nem concorda e nem discorda; 2 discorda parcialmente; 1 discorda.

3.1 O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO NA VISÃO DE ACADÊMICOS DO CURSO DE DIREITO

O fenômeno foi definido primeiramente por Leynann, que o denominou psicologia do terror ou psicoterror. Para o autor, o assédio moral no ambiente de trabalho é manifestado por uma comunicação hostil e sem ética direcionada a um ou mais indivíduos. Enfatiza que a alta frequência e a longa duração acabam resultando em um considerável sofrimento mental, psicossomático e social para a vítima (FERREIRA, 2010).

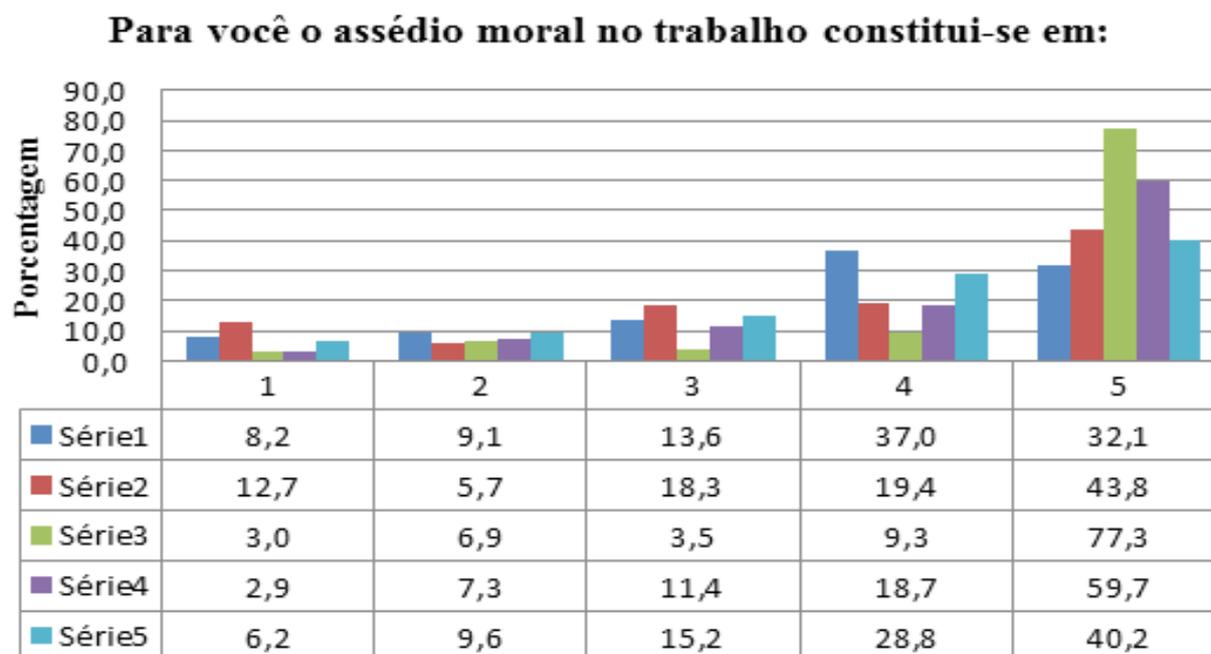
Barreto (2010) entende o fenômeno como a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho, em que predominam condutas negativas, relações desumanas de longa duração, que acabam por desestabilizar a relação da vítima com o ambiente de trabalho.

Portanto, o fenômeno pode ser compreendido por uma violência repetitiva, que é marcada por sua intencionalidade. Assim, deve-se ter o cuidado em estabelecer o que é conduta abusiva e humilhante. Estresse, conflitos internos, agressões pontuais e dificuldades nas relações interpessoais não devem ser considerados assédio moral.

Entretanto, ao se analisar o Gráfico 1, verifica-se que 32,1% dos acadêmicos pesquisados atribuíram pontuação 5, e 37% atribuíram pontuação 4 à série 1, a qual apresenta que o fenômeno se refere a condutas isoladas, humilhações eventuais, cobranças internas, agressões pontuais e dificuldades nas relações interpessoais e, nesse sentido, concordam plenamente e parcialmente com a informação. Portanto, entende-se que estes sujeitos discordam ou desconhecem a maneira pela qual os pesquisadores definem o tema.

Enquanto isso, na mesma série, 8,2% dos sujeitos atribuíram pontuação 1, e 9,1% atribuíram pontuação 2, as quais indicam que os sujeitos não concordam com a afirmativa, de que o fenômeno se refere a condutas isoladas, humilhações eventuais, cobranças internas, agressões pontuais e dificuldades nas relações interpessoais.

Gráfico 1 – Entendimento do assédio moral na visão dos acadêmicos do curso de direito



Fonte: adaptado de Romano e Lucas (2014).

Já a série 2 aponta o assédio moral como um fenômeno social, que se refere a atentados contra a dignidade do trabalhador. Os sujeitos atribuíram percentil de 43,8% na pontuação 5, e 19,4% na 4, e, nesse sentido, de acordo com sua percepção, a maioria da amostra analisada concorda com a afirmação.

Na série 3 o fenômeno constitui-se por toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos, que possam trazer danos à integridade física e/ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. Nesta, 77,3% escolheram pontuação 5, enquanto 9,3% escolheram a pontuação 4; neste sentido grande parte da amostra concorda com a afirmativa.

Segundo Hirigoyen (2010), o assédio moral nas relações de trabalho é caracterizado por condutas abusivas, manifestadas por atos, gestos, escritos e palavras que possam trazer danos à dignidade ou à integridade física e/ou psicológica da vítima. Trata-se de uma violência fria, feita de depreciação, de falta de tolerância e injúrias. Seu efeito destruidor pode degradar o ambiente de trabalho e a dignidade do trabalhador.

Já na série 4 o fenômeno é considerado uma conduta frequente e repetitiva, que tem por objetivo desqualificar e demolir psiquicamente um indivíduo ou grupo. 59,7% dos sujeitos atribuíram pontuação 5, enquanto 18,7%, pontuação 4, e, nesse sentido, a maioria da amostra concorda com a afirmativa. Entretanto, verifica-se uma contradição nas informações coletadas, uma vez que na série 1, 32,1% dos acadêmicos pesquisados atribuíram pontuação 5 e 37% atribuíram pontuação 4, a qual refere o fenômeno a condutas isoladas, humilhações eventuais, cobranças internas, agressões pontuais e dificuldades nas relações interpessoais.

Essa contradição pode estar relacionada à ideia de que, no momento da coleta de dados, grande parte da amostra dos acadêmicos pesquisados pode desconhecer ou, até mesmo, discordar da maneira pela qual os autores pesquisadores compreendem e caracterizam o fenômeno.

Já na série 5 o fenômeno é caracterizado por uma fria racionalidade, combinada a uma incapacidade de considerar os outros como seres humanos. Assediar alguém moralmente é apontar suas fraquezas, seus erros e seus defeitos até fazê-lo se sentir culpado e perder a autoconfiança. Entre os sujeitos 40% atribuíram pontuação 5, enquanto 28,8% atribuíram 4, concordando plenamente ou parcialmente com a afirmativa.

Para Heloani (2004), o assédio moral caracteriza-se pela intencionalidade; assim, consiste na constante e deliberada desqualificação da vítima, com o intuito de neutralizá-la, fazê-la perder sua autoconfiança e sentir-se culpada. Ferreira (2010) acrescenta que o fenômeno se trata, portanto, de uma guerra de nervos, a qual conduz a vítima a um assassinato psíquico.

3.2 CARACTERIZAÇÃO DE SITUAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL A PARTIR DAS CONTRIBUIÇÕES DO DIREITO

Juridicamente, o fenômeno assédio moral compreende um complexo processo de degradação sistemática do ambiente de trabalho, debilitando a saúde do trabalhador. Compõe-se por ataques repetitivos que se prolongam no tempo, permeados por humilhações verbais e psicológicas, isolamento, falta de comunicação ou comunicação hostil, produzindo, como consequência um sofrimento, ao trabalhador que se reflete na perda de sua saúde física e psicológica (FERREIRA, 2010).

Sarlet (2009) considera que, no Direito, para identificação precisa do assédio moral nas relações de trabalho, é necessária a violação da dignidade do trabalhador. A expressão dignidade da pessoa humana é entendida juridicamente como a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que se faz merecedor de respeito e consideração por parte da comunidade ou Estado, implicando direitos e deveres que assegurem à pessoa a consciência de seu próprio valor no trabalho e uma qualidade vida saudável e digna.

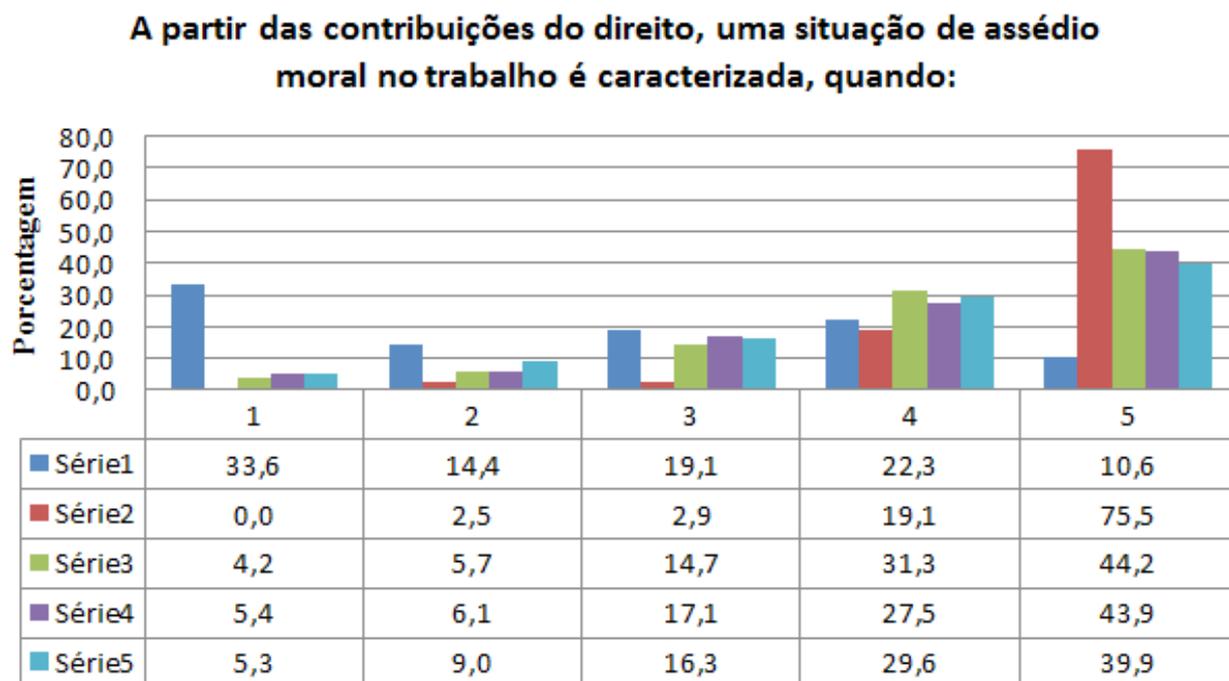
O assédio moral envolve, assim, uma questão de ordem constitucional, uma vez que viola princípios e garantias, como o da dignidade e da valorização do trabalho que são estabelecidos na Carta Magna Vigente. Envolve, ainda, direitos e liberdades há muito conquistados pelos trabalhadores, expressos tanto na Constituição Federal quanto na Consolidação das Leis do Trabalho. Por fim, envolve a própria jurisprudência trabalhista, pois o tema vem sendo discutido e reconhecido pelos tribunais pátrios antes mesmo de haver uma legislação específica que o discipline e o puna. (FERREIRA, 2010).

Assim, apresenta-se a seguir o Gráfico 2 que traz as situações de assédio moral. Nesse sentido, na série 1 apontou-se que no ordenamento jurídico brasileiro não há uma tutela específica para o assédio moral, e que, portanto, o fenômeno não possui características passíveis à penalização. Nesse questionamento, verificou-se que 33,6% atribuíram pontuação 1, e 14,4% atribuíram pontuação 2, assim, constata-se que a maioria da amostra estudada não concorda com a afirmativa colocada, acreditando que o fenômeno é, sim, passível à penalização.

Verifica-se que no ordenamento jurídico brasileiro não há uma tutela específica para o assédio moral, mas não há dúvidas de que a conduta do sujeito ativo poderá também ofender bens juridicamente tuteláveis pelo ordenamento jurídico penal. Dessa forma, o fenômeno pode ser enquadrado em crimes previstos no Código Penal brasileiro (BALLESTERO, 2011).

Já na série 2 aponta-se que o fenômeno envolve a violação de princípios e garantias, como o da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho. Nesse item, 75,5% da amostra atribuíram pontuação 5, e 19,1% atribuíram pontuação 4; nesse sentido, 94,6% da população concorda com a afirmativa.

Gráfico 2 – Caracterização de situações de assédio moral



Fonte: adaptado de Romano e Lucas (2014).

Na série 3 caracteriza-se que o fenômeno causa a violação da intimidade da vida privada, da honra e da imagem pessoal. Nessa série, 44,2% dos sujeitos atribuíram pontuação 5, e 31,3%, 4; nesse sentido, grande parte da população concorda parcialmente e/ou plenamente com a afirmativa.

Já a série 4 refere que, por mais que existam carências legislativas, existem princípios universais de proteção e garantia aos direitos do homem, que são aplicáveis aos casos de assédio moral. Nesta, 43,9% da população atribuíram pontuação 5, enquanto 27,5, pontuação 4; assim, 71,4% da população estudada concorda com a afirmativa.

Existe sim uma dificuldade na verificação de condutas caracterizadoras do assédio moral, já que na análise do caso concreto, sempre há um grau de subjetividade no julgamento do que é abusivo, hostil e degradante. O nexos causal, ou seja, a comprovação da relação entre a consequência e a sua causa, indispensável na esfera criminal, nem sempre é aparente, na medida em que tais humilhações não deixam marcas visíveis do agressor. (FEREIRA, 2010, p. 43 apud HELOANI, 2004).

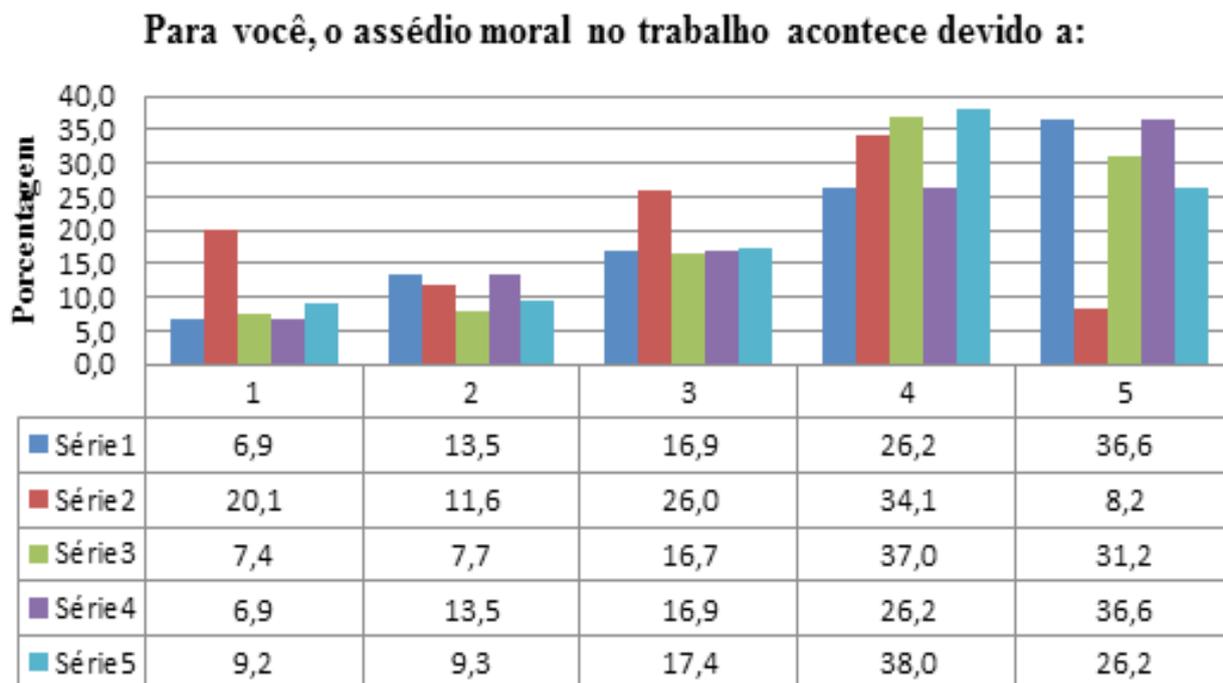
E, nesse sentido, a série 5 vem ao encontro da afirmativa dos autores, quando colocam que a maior dificuldade referente à penalização do assédio moral é justamente sua invisibilidade, portanto, seu alto grau de subjetividade. Nesta, 39,9% dos sujeitos atribuíram pontuação 5, e 29,6%, 4, concordando com a afirmativa dos autores.

Conclui-se a partir dessa análise que juridicamente existe um grau de dificuldade na comprovação legal do ato do assédio moral nas relações de trabalho, uma vez que em muitas situações não existem provas palpáveis, o que pode gerar na vítima maior ansiedade e medo para e com a denúncia. E, nesse sentido, cada caso deve ser avaliado da melhor maneira possível para que não ocorram maiores danos aos sujeitos envolvidos.

3.3 POSSÍVEIS CAUSAS PARA O SURGIMENTO DO ASSÉDIO MORAL

Heloani (2003) coloca que na humanização do trabalho o processo de assédio moral deveria levar as pessoas a refletirem sobre sua condição sistêmica, ou seja, ele não se trata de um problema individual, mas, sim, que envolve contextos como a globalização econômica, organizações de trabalho e interações sociais, fatores que marcam o surgimento do fenômeno, descritos e analisados a partir do Gráfico a seguir:

Gráfico 3 – Possíveis causas para o surgimento do assédio moral no entendimento dos acadêmicos



Fonte: adaptado de Romano e Lucas (2014).

Na série 1 observa-se que fatores como a globalização econômica, que visa somente à produção e o lucro, e a atual organização do trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores por meio do medo e da ameaça, marcam o surgimento do fenômeno. Nesta, 36,6% atribuíram pontuação 5 e 26,2%, 4, totalizando 62,8% da população que concorda com a afirmativa.

Já a série 2 considera que o conjunto de sistemas violentos é que caracteriza o fenômeno. Entretanto 20,1% atribuíram 1, 11,6%, 2, não concordando com a afirmativa a partir de suas percepções. Além disso, 26% atribuíram 3 e não concordam nem discordam da afirmativa.

A série 3 refere que empresas com fraca estrutura administrativa, filosófica, ideológica e ética se utilizam de comportamentos perversos ou estimulam possíveis agressores, desprovidos de força, persuasão e controle das emoções, para conseguir traçar seus objetivos. Nessa série, a maioria da amostra analisada concorda parcialmente ou plenamente com a afirmativa, totalizando um percentil de 68,2%.

Nesse sentido, Jacoby et al. (2009) acreditam que muitas empresas utilizam o assédio moral como estratégia de gestão, sem muitas vezes se dar conta das consequências dessa violência, uma vez que ela afeta não somente a saúde do sujeito agredido e sua produtividade, mas a organização de trabalho, a sociedade e o Estado.

Trombetta e Zanelli (2005) acrescentam que o fenômeno acontece porque as organizações de trabalho permitem. Dessa forma, empresas com estruturas sólidas e sadias não dão chance para o surgimento do assédio moral. Hirigoyem (2010) acredita, ainda, nessa mesma concepção, que as instituições fazem uso do fenômeno ou permitem que ele aconteça quando seus fins justificam os meios, ou seja, tudo é permitido quando se trata de alcançar objetivos.

Nessa mesma perspectiva, surge a série 4; nela o assédio acontece em razão da flexibilização, do individualismo, do clima e da cultura empresarial e das condições culturais de uma sociedade. Nessa série, a amostra totalizou, nas atribuições 4 e 5, 68,2%; esta população concorda parcialmente ou plenamente com a afirmativa.

Já na série 5, acredita-se que o fenômeno acontece em razão dos problemas e carências dos sujeitos e de suas relações. Nesta, 26,2% da população atribuíram pontuação 5, e 38% atribuíram 4, nesse sentido, grande parte da amostra concorda com a afirmativa.

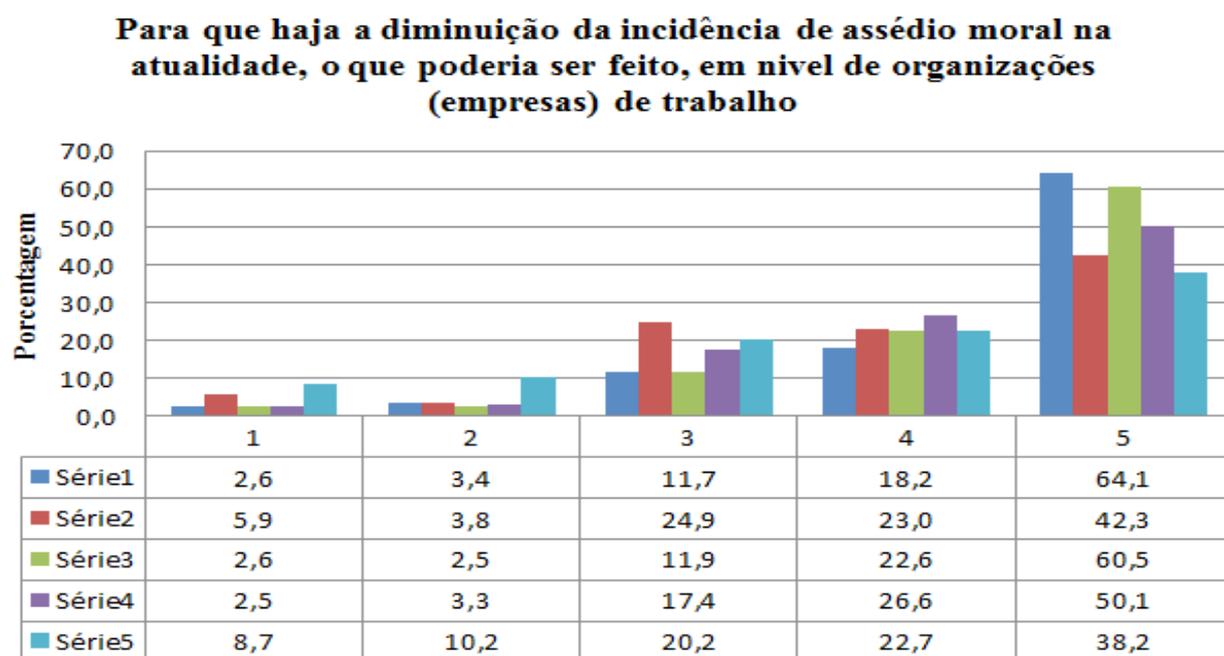
Entretanto, acredita-se que o fenômeno não pode ser percebido isoladamente, e o conjunto de sistemas é que pode o caracterizar de forma mais criteriosa. Osório (2003) coloca que a ideia central do pensamento sistêmico é que o todo é considerado maior do que as partes. Nesse sentido, em uma organização empresarial, por exemplo, não há como

se isolar e se manter livre de influências. Por meio de um mecanismo de retroalimentação, um componente afeta outro. Dessa forma, a doença ou sintoma pode ser considerado institucional e não apenas de um sujeito que sofre. Entende-se por meio dessa concepção que, no caso do assédio moral no trabalho, todos os fatores têm sua parcela de participação no surgimento do fenômeno, ou seja, ele não acontece apenas em decorrência de um ou dois indivíduos, mas, sim, de um sistema.

3.4 SOLUÇÕES PARA O ASSÉDIO MORAL EM NÍVEL DE ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO

Segundo Ferreira (2010), quando o assédio moral ameaça a integridade da vítima, toda a sociedade é afetada. Nesse sentido, é preciso uma ação conjunta de todos os setores sociais para o real combate desse fenômeno no trabalho. Heloani (2003) acrescenta que apesar das dificuldades judiciais na comprovação do fenômeno, é preciso mais que a criação de uma lei nacional, é necessário criar consciência, contribuindo para que o ambiente de trabalho seja saudável e adequado ao desenvolvimento das potencialidades dos indivíduos. Nessa sessão, trata-se sobre as possíveis soluções para o surgimento do fenômeno em nível de organizações de trabalho, conforme do Gráfico 4.

Gráfico 4 – Soluções para o assédio moral na visão dos acadêmicos do curso de direito



Fonte: adaptado de Romano e Lucas (2014).

Na série 1 aponta-se como estratégia de enfrentamento ao assédio moral formar lideranças transparentes e uma gestão organizada focada nos indivíduos, em que as relações de trabalho sejam pautadas a partir de um sentido ético e humano. Nessa série, 64,1% da população atribuiu pontuação 5, enquanto 18,2% atribuiu 4, totalizando um percentil de 82,3% dos sujeitos da pesquisa que acreditam que se pode propiciar um ambiente de trabalho no qual a possibilidade de aparecimento de assédio moral seja minimizado, e, ainda, é possível propiciar a existência de relações interpessoais saudáveis no trabalho, contribuindo para o crescimento e para o desenvolvimento constante dos sujeitos.

Como coloca Hirigoyen (2010), as situações perversas no ambiente de trabalho somente permanecem ocorrer se forem estimuladas ou toleradas. Assim, os líderes têm papel primordial no que diz respeito à prevenção do aparecimento de assédio moral. É possível propiciar a existência de relações interpessoais saudáveis no trabalho, contribuindo para o crescimento e para o desenvolvimento constante dos sujeitos.

Já na série 2 aponta-se que a inserção de cláusulas de proteção contra o assédio moral nos regimentos internos e nas convenções coletivas são possíveis soluções para a diminuição da elevada incidência do fenômeno. Nessa série, 42,3% dos sujeitos acreditam que isso seria eficiente, enquanto 23% acreditam parcialmente nessa eficiência.

A série 3 aponta como possível solução a implantação de uma política preventiva, pois é preciso que se divulgue que esse processo existe, que ele não é raro e que pode ser evitado. Entre os sujeitos, 60,5% concordam plenamente com

a afirmativa, e 22,6% concordam parcialmente. Nesse sentido, verifica-se que políticas preventivas e de apoio podem diminuir a incidência do fenômeno.

Hirigoyen (2010) aponta que o assédio se instala quando o diálogo é impossível e a palavra daquele que é agredido não consegue se fazer ouvir. Prevenir é, portanto, reintroduzir o diálogo e uma comunicação verdadeira. A prevenção passa, antes de qualquer coisa, por ações de informação. Seria desejável que nos regimentos internos e nas convenções coletivas fossem inseridas cláusulas de proteção contra o assédio moral, fator este de extrema importância apontado na série 2.

Diante do exposto, outra medida que pode ser tomada é a criação de um código de ética dentro de cada organização, deixando bem claro os objetivos, a visão, os valores e o que é esperado dos trabalhadores dentro da organização. Além dos códigos de ética, segundo Heloani (2005), devem ser criados mecanismos para dar ao trabalhador agredido o apoio e o direito de denunciar a agressão a que tenha sido vítima.

Fator este constitui a série 4, ou seja, refere-se à criação de mecanismos para proporcionar ao trabalhador agredido o apoio e o direito de denunciar a agressão a que tenha sido vítima. 76,7% da amostra acreditam que esse elemento seria parcialmente ou completamente eficiente, atribuindo pontuação 4 e 5. Enquanto 2,5% acreditam que isso não resolveria o problema.

Já a série 5 refere-se à constituição dentro da própria empresa de um espaço de apoio ao trabalhador; nele poder-se-ia oferecer às pessoas envolvidas a oportunidade de se compreenderem, analisar o ocorrido e negociar uma solução. Nessa alternativa de enfrentamento, 38,2% da população concordam plenamente, enquanto 22,7% concordam parcialmente e 8,7% discordam plenamente.

Verifica-se que esses passos apontados em nível organizacional podem ser possíveis soluções para amenizar o problema, entretanto não bastam. Nesse sentido, é de extrema necessidade que a sociedade como um todo crie consciência, contribuindo para que haja uma maior reflexão e discussão em relação ao fenômeno, colaborando, assim, para a criação de uma sociedade mais humanizada, digna e realizada no ambiente de trabalho.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que o assédio moral é percebido pelos acadêmicos do curso de Direito da universidade estudada como um fenômeno social que viola a dignidade do trabalhador. Sendo caracterizado por condutas abusivas, humilhantes e degradantes no ambiente de trabalho, marcadas pela intencionalidade e permeadas no tempo. Entretanto, verificou-se uma contradição no que se refere à caracterização do fenômeno, uma vez que grande parte da amostra analisada o caracteriza diante de condutas isoladas, humilhações eventuais, cobranças internas, agressões pontuais e dificuldades nas relações interpessoais. Porém, segundo os autores pesquisadores sobre o tema, essas características não se referem ao assédio moral no trabalho; nesse sentido, esses sujeitos desconhecem ou discordam da maneira pela qual esses autores definem o tema.

Ainda segundo a percepção dos sujeitos de pesquisa, juridicamente, o fenômeno compreende um complexo processo de degradação do ambiente de trabalho, que acaba por violar a intimidade da vida privada, a honra e a imagem pessoal do trabalhador, podendo causar danos em todas as instâncias da vida das vítimas, sejam elas físicas e psicológicas, sejam cognitivas e sociais. Ainda no direito para identificação do assédio moral nas relações de trabalho, é necessária a violação da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho.

Constatou-se neste estudo que, como na literatura pesquisada, o fenômeno realmente é causado por diversos motivos e/ou fatores, sendo eles: a globalização econômica, atual organização do trabalho, empresas com fraca estrutura administrativa, filosófica, ideológica e ética, em razão da flexibilização, do individualismo, do clima e da cultura empresarial e das condições culturais de uma sociedade, além dos problemas e carências dos sujeitos e de suas relações.

Como estratégias para solucionar o problema, os sujeitos de pesquisa acreditam que formar lideranças transparentes e uma gestão organizada focada nos indivíduos pode diminuir sua incidência. Além disso, acreditam que a inserção de cláusulas de proteção contra o assédio moral nos regimentos internos e nas convenções coletivas, a implantação de uma política preventiva e a criação de mecanismos para proporcionar ao trabalhador agredido o apoio e o direito de denúncia são estratégias que podem auxiliar no enfrentamento do fenômeno.

Entretanto, conclui-se que somente um efetivo processo de valorização, respeito e humanização no trabalho poderão fazer com que os sintomas dessa “doença” diminuam. Nesse sentido, outros estudos são necessários para que se possa conhecer o fenômeno e suas consequências. Assim, sugerem-se novas pesquisas em relação às percepções dos administradores, líderes, gestores e, até mesmo, para acadêmicos de outros cursos perante o ao assédio moral nas relações de trabalho.

Moral harassment at work in Law students' view

Abstract

Moral harassment in work relations is characterized by abusive conduct that may be harmful to the dignity, as well as the physical and psychological integrity of the victim. It refers to cold, repetitive and depreciating violence, lack of intolerance and insults. Its effects may destroy the individual's relation in the work environment and bring about serious psychological consequences. Through this study, it was possible to verify how students from the 5th to 9th stages of a Law Course at a university in the West of Santa Catarina understand this moral harassment phenomenon in work relations. Furthermore, the reason for the occurrence of this phenomenon was found and possible solutions for moral harassment were described, considering the students' perceptions. This research was quantitative; having a descriptive design. Data were collected through questionnaires, which were analyzed by the univariate data analysis method.

Keywords: Moral harassment. University students. Law.

REFERÊNCIAS

- BALLESTERO, Eliane. O assédio moral individual: estudo sob a ótica do direito brasileiro e português. **Revista eletrônica direito: família e sociedade**, v. 1, n. 1, 2011.
- BARRETO, Margarida M. S. **Violência, saúde, trabalho** - uma jornada de humilhações. 1. ed. São Paulo: EDUC, 2003.
- BATTISTELLI, Bruna Moraes; AMAZARRAY, Mayte Raya; KOLLER, Silvia Helena. O assédio moral no trabalho na visão de operadores do direito. **Psicologia & Sociedade**, v. 23, n. 1, p. 35-45, 2011.
- FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilh. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 2. ed. Campinas: Russell editores, 2010.
- HELOANI, Roberto. Assédio moral: a dignidade violada. **Aletheia**, n. 22, p. 101-108, jul./dez. 2005.
- HELOANI, Roberto. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE Eletrônica**, v. 3, n. 1, jan./jun. 2004.
- HELOANI, Roberto. Violência invisível. **RAE Executivo**, v. 2, n. 3, ago./out. 2003.
- HIRIGOYEN, Márcie France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução Maria Helena Kuhner. 12. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.
- HIRIGOYEN, Márcie France. **Redefinindo o assédio moral**. Tradução Rejane Janowitzter. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.
- JACOBY, Alessandra Rodrigues et al. Assédio moral: uma guerra invisível no contexto empresarial. **Revista mal-estar e subjetividade**, Fortaleza, v. 4, n. 2, p. 619-647, jun. 2009.
- OSORIO, Luiz Carlos. **Psicologia grupal: uma nova disciplina para o advento de uma era**. Porto Alegre: Artmed, 2003.
- SARLET, Ingo Wolfgang et al. **Dimensões da dignidade: ensaios de filosofia do direito e direito constitucional**. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.
- TROMBETTA, Taisa; ZANELLI, José Carlos. **Características do assédio moral a alunos trabalhadores em seus locais de trabalho**. 2005. 135 p. Dissertação (Mestrado em Psicologia)–Centro de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005.

