



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
MONOGRAFIA JURÍDICA

**O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO, SEUS REFLEXOS,
CONSEQUÊNCIAS E MEDIDAS DE PREVENÇÃO**

ORIENTANDA: LETÍCIA BASÍLIO DE AZEVEDO
ORIENTADOR: PROF.MS. ERNESTO MARTIM S.DUNCK

GOIÂNIA

2021

LETÍCIA BASÍLIO DE AZEVEDO

**O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO, SEUS REFLEXOS,
CONSEQUÊNCIAS E MEDIDAS DE PREVENÇÃO**

Monografia Jurídica apresentada à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito e Relações Internacionais, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GOIÁS).

Prof. Orientador: Ernesto Martim S. Dunck

GOIÂNIA

2021

LETÍCIA BASÍLIO DE AZEVEDO

**O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO, SEUS REFLEXOS,
CONSEQUÊNCIAS E MEDIDAS DE PREVENÇÃO**

Data da Defesa: 24 de novembro de 2021

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Ernesto Martim S. Dunck

Nota

Prof. Edson Lucas Viana

Nota

RESUMO

As relações de trabalho e, principalmente as de emprego, geram muitos conflitos, principalmente, devido a subordinação, hierarquia e pela hipossuficiência técnica e econômica do empregado. Esses conflitos, se não solucionados, podem violar princípios constitucionalmente protegidos, garantias individuais e coletivas e da personalidade e causar danos à saúde física e mental dos envolvidos e não apenas da vítima, pois os reflexos atingem os familiares, a sociedade, o empregador e o Estado. O assédio moral caracteriza-se pela exposição dos trabalhadores 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. Objetiva-se, conhecer o assunto e trazer esclarecimento sobre formas de atuação dos assediados, suas consequências e causas que geram a responsabilidade objetiva do empregador, além de demonstrar os meios de defesa de obtenção de prova para assediados, bem como medidas de prevenção.

Palavras-chave: assédio moral, trabalho, consequências, dano moral, medidas de prevenção.

ABSTRACT

(RESUMO EM INGLÊS)

Labor relations, and especially employment relationships, generate many conflicts, mainly due to subordination, hierarchy and the technical and operational lack of sufficiency of employment. These conflicts, if not resolved, can violate constitutionally protected principles, individual and collective guarantees and personality and cause damage to the health and mental health of those involved and not just the victim, as the physical reflexes affect family members, society, the employer and the State. Moral harassment is characterized by the exposure of professionals to humiliating and embarrassing situations, repetitive and prolonged during the workday and in the exercise of their functions, being more common in authoritarian hierarchical relationships. The objective is to know the subject and provide clarification on the ways in which the harassed people act, their consequences and causes that generate the objective responsibility of the employer, in addition to demonstrating the means of proof of defense for the harassed, as well as preventive measures.

Keywords: bullying, work, consequences, moral damage, prevention measures.

SUMÁRIO

RESUMO	4
INTRODUÇÃO	6
1. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	9
1.1 BREVE HISTÓRICO	9
1.2 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DE PROTEÇÃO	10
1.3 CONCEITO	12
1.4 MANIFESTAÇÃO E CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL	14
1.5 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL	16
1.5.1 Assédio moral vertical descendente	16
1.5.2 Assédio moral vertical ascendente	17
1.5.3 Assédio moral horizontal	18
1.5.4 Assédio moral misto	19
2. AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL	20
2.1 CONSEQUÊNCIAS PSÍQUICAS E FÍSICAS PARA O ASSEDIADO	20
2.2 CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADOR	22
2.2.1 Responsabilidade civil do empregador	24
2.2.2 Dano moral e material	25
2.3 CONSEQUÊNCIAS PARA O ESTADO	27
3. MEDIDAS DE PREVENÇÃO E INTERVENÇÃO	28
3.1 PROCEDIMENTOS A SEREM ADOTADOS PELA VÍTIMA	32
3.2 ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO	33
3.3 ATUAÇÃO SINDICAL	33
CONCLUSÃO	35

INTRODUÇÃO

O assédio moral no trabalho tratado neste trabalho não é um assunto recente, pois é observado nas relações desde os primórdios da história, dizendo-se que é tão antigo quanto ao próprio trabalho. Apesar disso, a legislação existente no Brasil é muito despretensiosa, não há uma lei de âmbito nacional a respeito.

Nos últimos anos, o assédio moral tem sido objeto de pesquisa e grande preocupação, em várias ciências como na psicoterapia, na medicina do trabalho, na sociologia e também, entre os juristas, devido o aumento de sua incidência e os efeitos maléficos por ele provocados.

É importante evidenciar que o assédio moral desenvolve-se em qualquer tipo de relação de trabalho. Há clara distinção entre relação de trabalho e de emprego. A relação de trabalho de trabalho tem caráter genérico, cuja principal característica é sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em trabalho humano, isto é, é toda modalidade de contratação de trabalho humano admissível.

Já a relação de emprego é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas. Relação de emprego é a relação de trabalho de natureza contratual, realizada no âmbito de uma atividade econômica.

Essas considerações foram feitas objetivando demonstrar que, para a presente pesquisa, importa alçar a análise do fenômeno assédio moral nas relações de trabalho, pois não somente o empregado pode ser vítima de assédio moral, mas todo trabalhador.

Por consequência, esta realidade, caracterizada pela competitividade empresarial desordenada a qualquer custo, muitas vezes sem limites éticos, a exigência de cumprimento de metas sem qualquer critério de razoabilidade, pelo excesso de oferta de mão-de-obra e pela redução dos postos de trabalho, constitui um cenário perfeito para disseminação do assédio moral. Estes transtornos e prejuízos causados ao trabalhador em função do assédio moral, verificado no ambiente laboral, são passíveis de indenização por danos patrimoniais e/ou morais sofridos.

As consequências do assédio moral são o abalo na saúde física, psíquica, o convívio familiar, a autoestima, a produtividade, o convívio com terceiros e a previdência social. Gerando distúrbios psicossomáticos, estresse, agressividade, depressão, fibromialgias, redução da libido e da autoestima, isolamentos, revoltas, perda de identidade, são problemas de grande seriedade, além de gerar sérias consequências para o empregador, pois os rendimentos são reflexos da capacidade do empregado, e se a motivação desaparece, a produtividade cai.

Ademais, pode-se destacar três espécies: o assédio moral vertical que pode ocorrer de duas formas, a primeira ocorrerá quando praticado pelo superior hierárquico visando atingir o seu subordinado, conhecido como vertical descendente. A segunda ocorre na forma inversa, quando praticada pelo hierárquico, não há subordinação, intolerância religiosa, ética, política, discriminação sexual, entre outros. E por último, existe o assédio moral misto que exige a presença de pelo menos três sujeitos: o agressor vertical, o agressor horizontal e a vítima. Neste caso, o agressor é atingido por todos, superiores e colegas.

Quanto à natureza do assédio não há entendimento unânime, o assédio moral é inserido de duas formas, como uma forma de discriminação e como uma espécie do gênero dano moral. A discriminação ocorrerá pois a finalidade do assédio moral é a exclusão da pessoa do ambiente de trabalho, expondo a vítima a situações de desigualdade propositadamente e sem justo motivo. De outra forma, muitos doutrinadores, classificam o assédio como uma espécie do gênero “dano mor”, caracterizando esse como o resultado de uma conduta que viole os direitos da personalidade de um indivíduo.

A visibilidade jurídica e social do fenômeno ainda não tomou as proporções necessárias a sua efetiva prevenção e punição, a despeito de estar sendo, nos últimos anos, objeto de discussão em revistas, jornais e sites na internet.

O estudo do tema mostra-se relevante, pois dentro da relação de trabalho a finalidade precípua é prevenir e coibir o assédio moral e punir o assediador, devido às denúncias de maus-tratos, aplicados aos empregados em um ambiente de trabalho, como tem cada vez mais sendo tratado.

A metodologia utilizada no trabalho consiste em pesquisas teóricas a respeito do assunto e levará em conta pesquisas bibliográficas. Será dedutivo por

meio da legislação e levantamento bibliográfico, visando o emprego de doutrinas jurídicas voltados para o tema, com o amparo bibliográficos de autores que trabalham com o tema que não poderiam deixar de compor a bibliografia, será dotado de modo a proceder à análise de dados colhidos com o intuito de colaborar com a construção sólida e fundamental e com a finalidade de fomentar a discussão que será tratada.

1. O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

1.1 BREVE HISTÓRICO

Em toda a história, o trabalho sempre foi exercido pelo homem e sempre foi um meio utilizado pelo ser humano com finalidades, dentre elas, esta a mais importante, a sua própria sobrevivência. Entretanto, só passou a ser efetivamente valorizado a partir das Revoluções Industriais e, pela ética católica, a partir da *Rerum Novarum*, do Papa Leão XXIII, datada de 1891, em que se reconhecem os defeitos do capitalismo desenfreado, consubstanciando os princípios da doutrina social da Igreja.

Já o trabalho, objeto do Direito do Trabalho, surgiu apenas com a consolidação do modo de produção capitalista, já que antes disso as relações de trabalho caracterizavam-se, em apertada síntese, ou pelo regime de escravidão, ou pelo regime da servidão ou por uma autonomia do trabalhador. A intervenção do Estado, ao estabelecer normas de observância obrigatória nas relações laborais, nasceu em função do empregado ser sujeito hipossuficiente na relação jurídica de emprego.

No Brasil, a Constituição de 1824 trouxe disposições relacionadas ao livre exercício de profissão e a Constituição de 1891 reconheceu a liberdade de associação. Todavia, foi apenas na Constituição de 1934 que o trabalho foi colocado como obrigação social e que a valorização do trabalho foi posta como fundamento da ordem econômica e da ordem social. Esta foi a primeira Constituição a tratar do salário mínimo, da jornada de oito horas e das férias anuais remuneradas.

Houve uma intensa evolução na legislação até culminar na Constituição de 1988 que, no art. 7º, arrola inúmeros direitos aos trabalhadores que visam à melhoria de sua condição social. Por outro lado, também forneceu instrumentos para a flexibilização de direitos trabalhistas.

Portanto, é fácil observar ainda nos dias contemporâneos, o desamparo ao empregado, muita das vezes leigo quanto aos seus direitos, e que inconscientemente se submete à situações de assédio moral. E tal situação se

agrava devido ao fato de que não existe no ordenamento jurídico uma legislação específica que defina o assédio moral e a tipifique como crime.

Atualmente, o assédio moral é um dos problemas mais graves que o empregado enfrenta no ambiente social, nos últimos anos vem revelando-se um fenômeno social. Dessa forma, ressalta-se a repercussão do assédio moral no mundo jurídico, sendo esse um problema que vem crescendo, mesmo em países de primeiro mundo.

Os autores Lage e Lopes ensinam que o primeiro cientista a constatar a existência do assédio moral foi o Dr. Heinz Leymann. Psicólogo e cientista médico, com mestrado em psiquiatria, o Dr. Leymann detectou, na década de 60, um tipo de comportamento hostil em algumas crianças em idade escolar, ao qual deu o nome de “mobbing”. Vinte anos mais tarde, encontrou o mesmo tipo de comportamento em empregados.

O interesse pelo assédio moral surgiu na Suécia por meio do estudo de pesquisadores dirigidos pelo psicólogo alemão Heinz Leymann, o qual teve o mérito de teorizar sobre o fenômeno que estava presente de forma inconsciente na vida trabalhista, chamando-o de mobbing.

Na área jurídica, o tema vem ganhando especial interesse. Tanto a jurisprudência como a doutrina tem feito esforços em delimitar conceitos e estabelecer parâmetros objetivos para que se possa ter uma noção mais exata possível do que é e como se caracteriza o assédio moral, todavia, nota-se a ausência de uma lei específica para tratar o assunto.

1.2 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DE PROTEÇÃO

Observa-se que as relações de trabalho e, principalmente as de emprego, geram muitos conflitos devido à subordinação, hierarquia e pela hipossuficiência técnica e econômica do empregado. Esses conflitos, se não solucionados, podem violar princípios constitucionalmente protegidos, garantias individuais, coletivas e da personalidade e ainda causar danos à saúde física e mental dos envolvidos e não

apenas da vítima, pois os reflexos atingem os familiares, a sociedade, o empregador e o Estado.

A teoria do assédio moral possui leito no princípio da dignidade da pessoa humana, que, no Brasil, constitui fundamento da República, como prevê o art. 1º, inciso III, da Constituição. Decorre também do direito à saúde, mais especificamente, à saúde mental, abrangida na proteção conferida pelo art. 6º e o direito à honra, previsto no art. 5º, inciso X, ambos da Carta Magna.

Nas palavras de Alkimim (2005, p. 11), “o assédio moral sob a ótica jurídica, viola os princípios da boa-fé, respeito, não discriminação, ferindo a personalidade e a dignidade do empregado, além de lhe gerar problemas de saúde, desemprego e até o suicídio”.

O assédio moral vez que viola princípios e garantias estabelecidas na Constituição Federal de 1988, envolvendo os direitos de liberdade dos trabalhadores expressos na CLT, juntamente com leis esparsas. Gamonal (2006, p.29) diz que “a violação de um direito fundamental trará como consequência que a vítima sofra danos de distinta índole – moral e patrimonial – o que nos situará no âmbito da responsabilidade civil resultante do assédio moral”.

Analisar o tema proposto sob a ótica constitucional se torna indispensável, pois o assédio moral viola os princípios constitucionais, bem como a valoração do trabalho humano e o princípio primórdio, a dignidade da pessoa humana.

Hemérito ensina (2006, p. 8), em sua obra dedicada ao assédio moral no trabalho:

Na sociedade pós-industrial o Direito do Trabalho voltou-se para a busca do respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores, objetivando fixar parâmetros de igualdade. E que estes direitos fundamentais passam a ter uma função limitadora do exercício do poder do empregador, e representam uma barreira contra a flexibilização das condições de trabalho mediante negociação coletiva.

De maneira que se caracterizem os valores, o Direito do trabalho tem o dever de proporcionar garantias para o bem estar físico e mental do trabalhador.

1.3 CONCEITO

O assédio moral no ambiente do trabalho é tão antigo como o próprio trabalho, está presente nas relações de trabalho a partir do momento em que o homem passou a conviver em sociedade, entendendo que o trabalho é necessário para sua sobrevivência e dignidade, seu esforço que define sua qualidade e o aumento de produtividade, por isso que se criou cargos e hierarquias vividas por cada um.

Porém, no Brasil, não existe no ordenamento jurídico uma legislação específica que defina o assédio moral, contudo esse fato não deve ensejar em descaso com a saúde física e mental do empregado. Prata (2008, p. 57) ao dissertar sobre o assunto apresenta um conceito bem abrangente do que seria assédio moral no trabalho:

O assédio moral no trabalho se caracteriza por qualquer tipo de atitude hostil, individual e coletiva, dirigida contra o trabalhador por seu superior hierárquico (ou cliente do qual dependa economicamente), por colega do mesmo nível, subalterno ou por terceiro relacionado com a empregadora, que provoque uma degradação da atmosfera de trabalho, capaz de ofender a sua dignidade ou de causar-lhe danos físicos, ou psicológicos, bem como de induzi-lo à prática de atitudes contrárias à própria ética, que possam excluí-lo ou prejudicá-lo no progresso em sua carreira.

Em síntese, o assédio moral é o processo de exposição repetitiva e prolongada do trabalhador a condições humilhantes e degradantes e a um tratamento hostil no ambiente de trabalho, debilitando sua saúde física e mental.

Apesar de não haver previsão específica sobre o assédio moral em nosso ordenamento jurídico, ao menos no direito, nele compreende-se através da doutrina e da jurisprudência, buscou estabelecer uma conceituação para esse fenômeno social que é vivo na organização do trabalho e de grande relevância jurídica.

Guedes (2003, p. 03), define assédio moral da seguinte forma:

Mobbing, assédio moral ou terror psicológico é uma perseguição continuada, cruel, humilhante e desencadeada, normalmente por um sujeito perverso, destinado a afastar a vítima do trabalho com graves danos para sua saúde física e mental. Esse fenômeno não é recente, pois existe desde que a humanidade começou a se organizar em sociedade; a novidade está nos estudos médicos e jurídicos. A partir da década de oitenta é que foram publicados os resultados das investigações científicas relacionando o “mobbing” a doenças no

trabalho, cabendo a primazia desses estudos ao médico psiquiatra alemão, radicado na Suécia, Heinz Leymann, que denominou o fenômeno de psicoterror. O terror psicológico não se confunde com o excesso, nem a redução de trabalho, a ordem de transferência, a mudança de local de trabalho, a exigência do cumprimento de metas e horários rígidos, a falta de segurança e obrigação de trabalhar em situação de risco, pouco confortável ou ergonomicamente desaconselhável. “O mobbing” não é agressão isolada, a descompostura estúpida, o xingamento ou a humilhação ocasional, fruto do estresse ou do destempero emocional momentâneo, seguido de arrependimento e pedido de desculpa. Cada uma dessas atitudes pode ser empregada pelo agressor para assediar moralmente uma pessoa, mas o que caracteriza o terror psicológico é a frequência e repetição das humilhações dentro de certo lapso de tempo.

Pode-se extrair desse conceito que somente se caracteriza assédio moral o fato das agressões se prolongarem no tempo, porém ninguém pode ser submetido a nenhum tipo de tratamento desumano ou degradante. É assegurado pela Constituição Federal o direito à indenização por dano moral, ainda que humilhadas uma única vez.

Conforme Oliveira (1998, pp. 24-32):

Assédio moral é uma manipulação perversa, terrorismo, psicológico, caracterizando-se por uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe ao trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensas à personalidade, à dignidade ou a 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.

Assim, pode-se compreender que o assédio moral no trabalho é toda e qualquer conduta abusiva. Pode ser um gesto, uma palavra, um comportamento ou até mesmo atitude, que atente por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

O assédio moral no trabalho seria assim, uma forma de perseguição psicológica por parte de um ou mais indivíduos, no ambiente laboral, em relação a um trabalhador ou a um grupo determinado de laboristas que se encontre em posição vulnerável. Isso, em geral, se dá de forma sutil, indireta, mas que, prolongada no tempo, invariavelmente, causa sérios danos à vítima.

Dessa forma, é possível dar diversas denominações para o assédio moral, mas a agressão será sempre a mesma, deferidas por atos diversos e sempre

com o objetivo de “destruir” o psicológico do trabalhador fazendo com que este seja retirado de maneira agressiva do seu ambiente de trabalho.

Marie-France Hirigoyen (2002, p. 37) apresenta o fenômeno do assédio moral com a seguinte questão:

Como se chega a assediar alguém? E responde dizendo que “na origem dos procedimentos de assédio, não existem explicações óbvias, mas, sim, um conjunto de sentimentos inconfessáveis. O que pude constatar é que o mundo do trabalho está se tornando cada vez mais penoso, que se exige cada vez mais das pessoas, que se trabalha cada vez mais e em condições que são psicologicamente cada vez mais duras. Talvez, fisicamente o trabalho, hoje, seja mais leve, mas psicologicamente o trabalho é cada vez mais áspero e pesado. Ao trocar experiências com Margarida sobre este assunto, constatei que os procedimentos de assédio moral eram os mesmos no mundo todo, na França, no Brasil, mas também em outros países como o Quebec, outros países europeus e latino-americanos. Os procedimentos adotados são exatamente os mesmos e o sofrimento descrito pelas vítimas é descrito.

1.4 MANIFESTAÇÃO E CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

A maioria dos pesquisadores considera que o assédio moral pode ocorrer de diferentes direções, ou seja, de chefes a subordinados, de subordinados a chefes e entre pares. As manifestações podem ser as mais diversas e assumir características que permitem a sua classificação. Para Alkimin (2008, p.71):

Há várias formas de manifestação do assédio moral com o objetivo de vexar, constranger, inferiorizar e humilhar a vítima, que vão desde comportamentos e atitudes concretas como, por exemplo, tratar com rigor excessivo, atribuir tarefas inúteis, degradantes ou superiores à capacidade intelectual ou física do empregado, rebaixamento funcional, invasão da privacidade e intimidade, divulgando questões pessoais ou sujeitando o empregado a revistas e controles exagerados, injúrias, calúnias, críticas, ironias, humilhações e discriminações reiteradas em público, inatividade forçada, agressão verbal ou física etc., até falta de comunicação (conduta omissiva) no intuito de isolar a vítima e afastá-la da organização do trabalho, ou comunicação não-verbal e gestos (suspiros, olhar e ignorar a presença da vítima, erguer de ombros, mímicas, risinhos etc.).

Hirigoyen (2001, pp. 108-109), classifica os tipos de maus tratos em quatro grandes categorias, que são:

a. Deterioração proposital das condições de trabalho. Retirar da vítima a sua autonomia; não lhe transmitir as informações úteis para realização de tarefas; contestar sistematicamente as suas decisões;

criticar o seu trabalho de forma injusta ou exagerada; privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador; retirar-lhe o trabalho que normalmente lhe compete, dar-lhe permanentemente novas tarefas; atribuir-lhe sistematicamente tarefas inferiores e ou superiores às suas competências; [...].

b. Isolamento e recusa de comunicação. A vítima é interrompida constantemente; superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com ela; a comunicação é feita unicamente por escrito; recusam todo contato com ela; mesmo o visual; ela é posta separada dos outros; ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros; proíbem os colegas de lhe falar; já não deixam falar com ninguém e a direção recusa qualquer pedido de entrevista.

c. Atentado contra a dignidade. Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la; fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros); é desacreditada diante dos colegas superiores e subordinados; [...].

d. Violência verbal, física ou sexual. Ameaças de violência física; agredem a vítima fisicamente mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe a porta carafalam com eles aos gritos; invadem a sua privacidade com ligações telefônicas ou cartas; seguem-na na rua, é espionada diante do domicílio; fazem estragos em seu automóvel; é assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas); não levam em conta seus problemas de saúde.

A execução do assédio moral é exteriorizada por meio de críticas em público, ameaça, exigência de tarefas degradantes ou impossíveis de serem realizadas, o rigor excessivo na cobrança de tarefas, exposição ao ridículo, divulgação de doenças e de questões pessoais de forma pública e direta, ironias, indiferenças, induções, ou sugestões ou sugestões a pedido de demissão.

Para que seja caracterizado o assédio moral é necessário a repetição da conduta ofensiva, ou seja, que se prolongue no tempo, não podendo ser confundido com outros conflitos esporádicos, e ainda deve ter por objetivo a exclusão da vítima do ambiente de trabalho. Porém, é válido lembrar que a jurisprudência não determina o período mínimo temporal, para que seja configurado o assédio moral, basta que fique comprovado o dano psíquico à vítima.

Estão implícitos na definição do assédio moral, quatro critérios específicos que devem ser levados em conta quando o objetivo é reconhecer determinada ocorrência. Freitas et al. (2008), Rezende (2008) e Soboll (2008) mencionam tais critérios em suas publicações:

1. Habitualidade e repetitividade: as condutas hostis devem ocorrer repetidas vezes durante a jornada de trabalho, por um determinado período. Ações isoladas não se configuram como assédio moral. Não

é consensual um período de tempo exato, sendo essencial, no entanto, identificar a prática continuada e insistente.

2. Pessoaalidade: as ações hostis não são dirigidas a um grupo de pessoas, mas a uma pessoa em específico. É possível que mais de uma pessoa de um mesmo grupo possa ser alvo das agressões mutuamente, mas o processo é direcionado e pessoal.

3. Limite geográfico: deve ocorrer no lugar das práticas cotidianas, entre as pessoas que pertençam à mesma organização de trabalho e a ela se vinculem através de uma relação contratual ou que sejam dependentes, direta ou indiretamente da empresa (terceirizados).

4. Intencionalidade de prejudicar: o assédio visa prejudicar para diminuir os espaços de ação e forçar um desligamento da empresa ou de um projeto. O alvo é definido através de armadilhas sutis ou explícitas.

Dessa forma, para a caracterização, o assédio moral deve apresentar os seguintes requisitos básicos: conduta abusiva contra indivíduo no ambiente de trabalho; repetição ou sistematização dessa conduta; ameaça à permanência da pessoa no emprego e/ou à sua integridade física e/ou psíquica no ambiente laboral.

1.5 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL

1.5.1 Assédio moral vertical descendente

Nessa espécie, o assédio é praticado pela figura do empregador, compreendido na expressão o empregador propriamente dito, bem como qualquer outro superior hierárquico (diretor, gerente, assessor, chefe, supervisor etc.) que receba a delegação de poder de comando. Pode-se dizer que é a espécie mais habitual de assédio moral, tendo em vista que o assediador se vale de sua condição de subordinador e da submissão do empregado.

A figura do empregador tem em seu favor para praticar esse tipo de conduta violenta o fato de o mesmo possuir poderes disciplinadores. A conduta coercitiva do agente agressor tem embasamento no receio da vítima de sofrer as consequências de uma possível contrariedade perante a conduta do assediador, uma vez que essa repulsa é estendida aos demais colegas do ambiente laboral, tendo em vista que os mesmos também se vestem do medo de perderem o emprego ou sofrer outras consequências em caso de defesa da vítima.

Para Alkimin (2005, p.41):

O sujeito agressor pode ter variadas denominações como: assediador, perverso, acossador, sendo que normalmente esta figura recai em alguém que para demonstrar ter autoestima e poder, acha necessário rebaixar os outros, não admitindo suas falhas e não valorizando suas ações, sendo arrogante, amoral e capaz de se apoderar de trabalhos alheios com intuito de demonstrar uma sabedoria que não possui.

Ainda de acordo com o mesmo autor (2005, p. 61), o assédio moral vertical descendente, “é proveniente do empregador, compreendido na expressão do empregador propriamente dito, bem como qualquer outro superior hierárquico (diretor, gerente, chefe, supervisor), que receba uma delegação do poder de comando”.

Assim, pode-se afirmar que o assédio moral vertical descendente é o total abuso do poder de chefia, portanto, é caracterizado pela pior forma de assédio, que fere de maneira drástica psicologicamente e fisicamente a vítima e umas das principais causas desse tipo dessa modalidade de assédio é o desejo do empregador em demitir o empregado. Para não arcar com os custos de uma demissão sem justa causa, o empregador busca criar um, ambiente insustentável na expectativa de que o empregado acabe pedindo demissão.

1.5.2 Assédio moral vertical ascendente

Apesar de ser praticado com menos frequência, o assédio moral vertical ascendente existe, e pode ocorrer através do empregado quando assedia o empregador.

As figuras nesse caso mudam de lugar, o empregador que comumente é o assediador, passa a ser o assediado, ao passo de que o empregado que por muitas das vezes é a vítima, aqui, ele passa a ser o agressor. Nessa modalidade de assédio, os casos acontecem em sua grande maioria com vários assediadores no mesmo lapso temporal.

Em regra, as consequências da prática do assédio moral vertical ascendente são semelhantes aos casos de assédio moral vertical descendente. A

vítima acaba passando por situações constrangedoras, afetando diretamente sua vida, podendo trazer danos psíquicos, perda de emprego, baixa autoestima e afastamento do cotidiano laboral.

Para Hirigoyen (2001, p. 116) podem-se distinguir diversas formas de assédio moral vertical ascendente, como: “a falsa alegação de assédio sexual (com o objetivo de atentar contra a reputação de uma pessoa e desqualificá-la definitivamente) e as reações coletivas de grupo (a cumplicidade de todo um grupo para se livrar de um superior hierárquico que lhe foi imposto e que não é aceito)”.

Outro caso em que a conduta de assediar do subordinado tem relevância é o momento em que ele pratica a agressão moral com o único fim de rebaixar as qualidades daquele que está num nível hierárquico maior que o seu, onde o único e exclusivo objetivo do agressor é acabar com a reputação da vítima, lhe trazendo sérios problemas futuramente.

Alkimin (2005, p.65) considera que “esta forma de assédio pode ocorrer por haver uma insegurança ou até mesmo uma inexperiência do superior hierárquico, no qual este não consiga manter o domínio sobre os trabalhadores”.

O superior diante de postura autoritária para o exercício de seu comando, acaba criando uma rivalidade é ai que os assediadores se fortalecem para derrubá-lo do cargo.

1.5.3 Assédio moral horizontal

No assédio moral horizontal não existe uma subordinação entre aqueles que o praticam. Nessa modalidade, quem pratica o assédio, por sua vez, são os que se encontram hierarquicamente em níveis iguais, os colegas de trabalho, que ocupam cargos iguais ou semelhantes.

Esse tipo de assédio moral ocorre entre os próprios colegas de trabalho, aqueles que possuem a mesma condição hierárquica da vítima, em razão da competitividade, e da diferença salarial. Alkimin (2005, p.64) conceitua o assédio moral horizontal da seguinte forma:

[...] aquele cometido por colega de serviço, manifestando-se através de brincadeiras maldosas, gracejo, piadas, grosserias, gestos obscenos, isolamento, podendo ser resultante de conflitos interpessoais, que acarretam em dificuldades de convivência, ou por competitividade/rivalidade para alcançar destaque dentro da empresa.

Nota-se que o assédio moral horizontal pode ser praticado de forma individual, coletiva contra determinado grupo de trabalhadores ou somente um indivíduo.

Os fatores que geram essa perversão moral são provocados pelo excesso de competitividade entre os colegas de trabalho, a inveja, o interesse em promoções e em cargos superiores, talvez o medo de ser passado para trás.

1.5.4 Assédio moral misto

O assédio moral misto é um caso mais raro de acontecer e se caracteriza por existir três figuras: a vítima, o agressor horizontal e outro vertical.

Na modalidade de assédio moral misto a vítima é assediada por duas pessoas ao mesmo tempo, uma delas trata-se do assediador horizontal (que é praticado por colegas de níveis hierarquicamente iguais) e a outra é o assediador vertical (onde quem pratica o assédio é seu superior hierárquico).

Guedes (2003, p. 36) menciona:

Essa espécie de assédio ocorre quando a vítima sofre o assédio tanto dos colegas que se encontram no mesmo nível hierárquico como também por aquele que está em um nível superior aos demais. Este tipo de assédio é mais frequente em ambientes de trabalho com grande competitividade interna e mau gerenciamento dentro da empresa, bem como um ambiente de trabalho estressante, no qual o patrão impõe um nível elevadíssimo de exigências.

Para Hirigoyen (2001, p. 114), “são raros os casos de assédio moral horizontal que não são seguidos também pelo assédio vertical descendente, que se manifesta pela omissão da chefia ou do superior hierárquico à conduta degradante imposta pelo agressor”.

Essa prática de assédio se diferencia das demais modalidades pela razão do assediado ceder mais facilmente, isso significa que não são necessárias repetidas práticas violentas, basta que a vítima sinta-se menosprezada apenas uma

única vez para que se configure o assédio. Pois, se tratando de vários agressores assediando uma única vítima, logo, esta ficará mais vulnerável aos ataques.

2. AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

2.1 CONSEQUÊNCIAS PSÍQUICAS E FÍSICAS PARA O ASSEDIADO

As implicações resultantes ao trabalhador, vítima do assédio moral, não atingem somente seu estado psíquico, pois são consequências deste também o adoecimento, ou melhor, as debilitações das condições físicas do trabalhador.

A humilhação constitui um risco invisível, porém concreto nas relações de trabalho e a saúde dos trabalhadores, revelando uma das formas mais poderosas de violência sutil nas relações organizacionais, o assediado sofre de grande abalo psíquico e/ou físico além dos prejuízos profissionais e econômicos. Silva (2005, p. 53) traz que “para cumprir sua finalidade, o assédio moral provoca graves consequências em duas áreas específicas em relação a vítima: saúde e patrimônio”.

Os estudos realizados por Hirigoyen (2005, pp. 159-182) revelam que, inicialmente, os efeitos sentidos pela vítima são o estresse e a ansiedade, a depressão, distúrbios psicossomáticos, podendo chegar, nos casos extremos ao estresse pós-traumático. Além desses sintomas, predominam nos quadros de assédio moral sentimentos de vergonha, humilhação, perda do sentido, podendo a chegar a modificações psíquicas, como neurose traumática, paranoia e psicose.

Para Alkimin (2005, p.83):

O assédio moral gera sofrimento” psíquico que se traduz em mal-estar no ambiente de trabalho e humilhação perante os colegas de trabalho, manifestando o assediado sentimento e emoção por ser ofendido, menosprezado, rebaixado, excluído, vexado, cujos sentimentos se apresentam como medo, angústia, mágoa, revolta, tristeza, vergonha, raiva, indignação, inutilidade, desvalorização pessoal e profissional, que conduzem a um quadro de depressão com total perda da identidade e dos próprios valores, com risco de suicídio.

Os efeitos destrutivos que a humilhação no trabalho provoca não se limitam ao aspecto psíquico. Os resultados do levantamento feito por Hirigoyen

(2005, p. 159) revelam que distúrbios psicossomáticos dos mais variados foram encontrados em 52% dos casos. Segundo a autora, durante a evolução dos procedimentos de assédio moral, os distúrbios psicossomáticos aparecem em primeiro plano. “O corpo registra a agressão antes do cérebro, que se recusa a enxergar o que não entendeu”. Mais tarde, o corpo denunciará o traumatismo, e os efeitos ocorrerão, podendo chegar ao estresse pós traumático.

Calhau (2009, p. 13) relata:

O estresse ocorre na maioria dos casos, pela redução da capacidade imunológica e sintomas psicossomáticos diversificados: dor de cabeça, tontura, náuseas, dor no estômago, taquicardia, excesso de sono ou insônia, perda ou aumento do apetite. Podem surgir ainda doenças como gastrite, úlcera, bulimia, herpes, alergias, obesidade, dentre outras.

O estresse psicológico pode ser um perigoso tipo de estresse social que pode provocar uma série de efeitos negativos, tais como reações biológicas e psíquicas. Para o Heinz Leymann (2002, p. 25) “o estresse é uma reação de natureza biológica a um estímulo tensor com efeitos psíquicos que podem ser responsáveis por mudanças no comportamento”.

Entre as muitas consequências do assédio moral, podem ser citados também: dificuldade no sistema cognitivo, dificuldade de concentração, redução da capacidade de solucionar problemas, redução da autoconfiança, retratação social, depressão, apatia, solidão, perda de motivação, aumento do consumo de álcool e tabaco, perda de emprego e entre outros.

Além de atingir a saúde da vítima o assédio moral afeta suas relações interpessoais. Ocorre um ataque à própria dignidade da pessoa, afetando, com isso, toda relação que esta possui em seu convívio social. Nesse passo, Silva (2005, p. 55) relata que:

A depressão, a amargura, o sentimento de fracasso e de vergonha impulsionam o assediado, como regra, a um isolamento da sociedade, não vislumbrando mais qualquer interesse em eventos ou encontros com amigos ou conhecidos. Tudo isto passa a ser uma tortura para a maioria das vítimas do assédio moral, pois temem ser apontados como fracos ou covardes. Muitas vezes os amigos nem têm conhecimento dos fatos vividos pelo assediado, pois este prefere manter o isolamento, aniquilando sua convivência social e entregando-se à corrosão de seus vínculos afetivos. O dano moral decorrente é evidente; a humilhação sofrida pela vítima causa danos não somente de ordem psicológica, como também física.

Os danos emocionais atingem em cheio a vida familiar e social da vítima. O trabalho é a principal fonte de reconhecimento social e realização pessoal, o homem se identifica pelo trabalho. Na medida em que percebe que está perdendo sua identidade social, sua capacidade de projetar-se no futuro, verifica-se uma queda de auto-estima e surge o sentimento de culpa. A vítima se torna amarga e desagradável.

Ademais, a segurança econômica e a possibilidade de sempre melhorar a renda é fator de grande importância na estabilidade emocional e na saúde do homem. Na medida em que essa segurança faltar, o sujeito se desespera. A relação familiar se arruína quando se torna a válvula de escape da vítima que passa a descarregar sua frustração nos membros da família. Por essas razões, a exposição duradoura de uma pessoa ao terror psicológico, pode não apenas conduzi-la ao uso de drogas, especialmente álcool, a pensar em suicídio, como também induzi-la ao homicídio.

Em dados coletados por Barreto (2006, p. 153) em suas investigações:

[...] ao perderem a identidade de trabalhador, as vítimas de humilhações perdem ao mesmo tempo a dignidade ante o olhar do outro. No abandono, 100% dos homens pensam em suicídio, sendo que 18,3% chegam à situação limite de tentativa de suicídio. Alguns relataram o início de consumo de drogas, como álcool, para esquecer a humilhação sofrida, outros revelaram a reprodução, no lar, da violência vivida no trabalho

Com isso, o convívio familiar se torna insuportável. A violência vivida no trabalho ocasiona um mal-estar no trabalhador, que se reflete nas relações familiares. Não são raros os casos em que a impossibilidade de exteriorizar os sentimentos no local da humilhação, pelo receio da perda do emprego, faz com a pessoa exploda sobre pessoas mais próximas, seus familiares, é o que traz Rufino (2006, p.87).

Como foi observado, há várias consequências do assédio moral, portanto, o tema merece maiores estudos e ações no intuito de evitá-lo e/ou diminuir os danos causados por ele.

2.2 CONSEQUÊNCIAS PARA O ASSEDIADOR

O empregador poderá sofrer consequências em relação à queda da produtividade, além de rotatividade da mão-de-obra, maculando a imagem da empresa e comprometendo a atividade empresarial. Além disso, tratando da possibilidade dele ser o sujeito ativo do assédio moral, o fenômeno da rescisão indireta prevista no art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho e possíveis condenações por danos morais e materiais.

A tendência é que a vítima passe a faltar o trabalho, como uma forma de escapar dos ataques do assediador. Não é raro o afastamento com a suspensão do contrato de trabalho, mediante apresentação de atestados médicos que demonstram e comprovam os danos psicofísicos sofridos pela vítima de assédio moral no trabalho.

Pamplona Filho (2006, p. 1085) refere que “essas situações são bastante danosas para a empresa, principalmente se o trabalhador for especializado na sua atividade, não havendo como substituí-lo de imediato”.

A queda da produtividade em um local de trabalho maculado pelo assédio moral é muito visível e oneroso para a organização empresarial.

Silva (2005, p.62) alerta que,

A ausência de uma gestão de pessoal voltada para o bem-estar do trabalhador, com proteção especial contra as condutas de assédio moral, pode conduzir a empresa ou o serviço a uma verdadeira derrocada, determinando prejuízos de grande monta.

Alkimin (2005, p. 102), no mesmo sentido:

A rotatividade da mão-de-obra em função de substituições, desligamentos ou transferências de trabalhadores trazem pesadas consequências pecuniárias para a empresa. Além do pagamento dos encargos trabalhistas, o empregador terá que investir no aperfeiçoamento e qualificação do novo trabalhador que, até adaptar-se aos ritmos do serviço, poderá causar queda na produtividade.

No que se refere a rescisão indireta, em qualquer hipótese de terror psicológico, caberá, nos termos do art. 483, principalmente pelas alíneas a, b, e g, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o pleito de que reste caracterizada a rescisão indireta do contrato de trabalho, com as consequências previstas pela legislação trabalhista: saldo de salário, aviso prévio, férias vencidas e proporcionais, o adicional de 1/3, os depósitos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

(FGTS), a multa fundiária de 40%, a gratificação natalina, como se o contrato de trabalho tivesse sido extinto sem justa causa.

Sob o prisma das obrigações contratuais, todas as atitudes, gestos, comportamentos, palavras caracterizadoras do assédio moral se enquadram nas hipóteses tipificadas no art. 483 da CLT, consubstanciando grave violação patronal das obrigações legais e contratuais, além de violar o dever geral de respeito à dignidade e intimidade do trabalhador, legitimando a despedida indireta por justa causa ou falta grave do empregador.

Para o empregado assediante (no caso um colega de serviço), a consequência será a justa causa preenchendo os requisitos do art. 482 da CLT.

O assédio moral pode ensejar em uma responsabilidade penal como, por exemplo, algumas caracterizadoras dos crimes contra a honra, previstas respectivamente nos artigos 138 a 145 do Código Penal.

A responsabilização dos agressores no assédio moral deve ser efetiva, de modo a inibir a continuidade das condutas lesivas e a desestimular a sua prática pelos demais.

2.2.1 Responsabilidade civil do empregador

Não há no ordenamento jurídico brasileiro uma definição legal de responsabilidade civil. A doutrina encarrega-se de fornecer as premissas. Segundo Sergio Cavalieri Filho (2007, p.2), a responsabilidade civil é o “dever que alguém tem de reparar o prejuízo decorrente da violação de um outro dever jurídico.” Assim, toda conduta humana violadora de dever jurídico, que causar prejuízo a outrem, é fonte geradora de responsabilidade civil.

O dever de reparar os danos daí advindos provém do art. 927 do CC/2002, segundo o qual “aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”, e do parágrafo único do mesmo artigo que diz “haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.”

Com efeito, o art. 186 do CC/2002 fornece a definição de ato ilícito. Venosa (2007, p. 21) conceitua atos ilícitos como sendo aqueles que “promanam direta ou indiretamente da vontade e ocasionam efeitos jurídicos, mas contrários ao ordenamento jurídico”, ou seja, é um ato de vontade, revestido de ilicitude.

Dellegrave Neto (2007, pp. 285-287) verificou:

[...] a conduta de assédio moral no trabalho ocasiona forte abalo moral, de ordem psíquico-emocional, ofendendo, por conseguinte, o direito de personalidade da vítima, sua honra e intimidade, imagem e vida privada, além de implicar discriminação negativa e odiosa da vítima, e degradar o ambiente de trabalho.

Assim, o dano psíquico-emocional se configura em razão do ato malicioso e doloso do agente, ou seja, tal conduta enseja a presença dos três elementos da responsabilidade civil: o ato ilícito, o dano e o nexo causal.

Depreende-se, portanto, que a responsabilidade civil surge em face do direito obrigacional, pela desobediência de uma regra estabelecida em um contrato, ou por deixar-se de observar um preceito normativo que regule a vida em sociedade.

Diniz (2004, p. 34) traz em relação ao assunto aqui tratado:

A responsabilidade civil está relacionada com: [...] a aplicação de medidas que obriguem alguém a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros, em razão de ato próprio imputado, de pessoas por quem ele responde, ou de fato de coisa ou animal sob sua guarda (responsabilidade subjetiva) ou, ainda, de simples imposição legal (responsabilidade objetiva).

2.2.2 Dano moral e material

O efeito jurídico do assédio moral é a possibilidade de gerar a reparação de danos materiais pelos gravames de ordem econômica, tais como perda de emprego, despesas com tratamento médico e psicológico, e danos morais por violação à honra, à boa fama, à autoestima e à saúde física da vítima.

Ensina Cavalieri Filho (2007, p. 71):

Dano é a lesão a um bem jurídico, tanto patrimonial como moral, isto é, a subtração ou diminuição de um bem jurídico, seja de natureza patrimonial ou material, seja um bem integrante da própria personalidade da vítima como a honra, a imagem, a liberdade, etc.

Dessa forma, dano material é todo aquele suscetível de valoração econômica abrangendo tanto o dano emergente, aquilo que efetivamente se perdeu, como o lucro cessante, aquilo que se deixou de lucrar.

Martins (2007, p. 27) relata que é cabível o dano material quando “atinge o patrimônio material da pessoa, trazendo prejuízo de ordem econômica ou diminuição de seu patrimônio”.

O dano moral, por sua vez, vem a ser a lesão de interesses não patrimoniais de pessoa física ou jurídica, provocada pelo fato lesivo. Seguindo essa linha de raciocínio o dano moral é decorrente da violação dos direitos de personalidade, como a vida, à honra, à intimidade, à integridade física. Atingindo de forma lesiva o bem extrapatrimonial e dessa forma ferindo dignidade da pessoa humana.

Cahali (2011, p.28) conceitua:

Dano moral, portanto, é a dor resultante da violação de um bem juridicamente tutelado, sem repercussão patrimonial. Seja dor física – dor-sensação, como a denominada Carpenter – nascida de uma lesão material; seja a dor moral – dor-sentimento, de causa imaterial.

Conforme o artido 5º, da CF/88, dano moral é, aquele que atinge bem jurídico extrapatrimonial, ou seja, aquele que lesiona direitos da personalidade, como a honra, a imagem, a vida privada, e independe da perpetuação no tempo, diferentemente do assédio moral, que para ser caracterizado, necessita se prolongar no tempo. O dano moral, é um dano independente e ilícito, gera dever de indenizar, bastando, tão somente a prova da violação do direito, a dor presumida

Portanto na verdade podemos ser lesados no que somos e não tão somente no que temos. Agredindo a esfera íntima da pessoa humana, violando seus direitos de personalidade.

A Consolidação das Leis Trabalhistas, desde sua promulgação, já contemplava a possibilidade de ocorrência do dano moral trabalhista, pelo empregado ou pelo empregador. Sabe-se que o dano pode ser praticado por ambos, a maior incidência é de que o ato seja praticado pelo superior hierárquico contra seus empregados, principalmente em razão do poderio econômico.

O empregado colabora com sua prestação pessoal de serviço, juntamente com sua força de trabalho e a necessidade de seu salário para o sustento pessoal, sendo dotado de proteção por ser a parte mais fraca nessa relação contratual, enquanto o empregador é aquele que visa atingir todos os objetivos de sua atividade econômica, com fins de investir seu poder disciplinar para supervisionar e indicar ordens aos seus colaboradores.

É no ambiente laboral, que há mais incidentes de reparação por dano moral, devido as peculiaridades próprias do contrato de trabalho, no qual as normas constitucionais asseguram a reparação pecuniária do dano sofrido.

Alguns doutrinadores têm-se empenhado em apresentar critérios objetivos para orientar os juízes na fixação do valor da indenização, tais como: extensão do dano, grau de culpabilidade do agente responsável pela ilicitude, capacidade financeira e patrimônio do réu, intensidade do sofrimento físico e psíquico da vítima, proibição do enriquecimento sem causa da vítima, proporcionalidade entre a gravidade do dano e o valor a ser arbitrado pelo magistrado.

O princípio da proporcionalidade é o principal parâmetro para a fixação do *quantum* indenizatório. Ao estipular o valor da condenação, o juiz deve levar em consideração os efeitos do dano sobre o equilíbrio psíquico da vítima e a capacidade financeira do agressor.

A proteção é um critério fundamental para o direito do trabalho, com o objetivo da busca pela igualdade, para estabelecer um amparo para o trabalhador.

2.3 CONSEQUÊNCIAS PARA O ESTADO

O surgimento de algum problema de saúde que afaste definitivamente o trabalhador de suas atividades profissionais acarreta efeitos na previdência social.

Em vista disso, não é apenas o empregado ou empregador que perdem, o Estado também fica no prejuízo. Isso porque o assédio moral pode significar gastos elevados com benefícios previdenciários, aposentadorias prematuras, pleitos judiciais e entre outros.

Guedes (2003, p. 61) salienta que as “consequências econômicas ultrapassam a fronteira pessoal e atingem também o Estado, que é onerado com auxílio doença do empregado assediado”. Uma vez que mais pessoas gozam de benefícios previdenciários temporários, ou mesmo permanentes, em virtude da incapacidade adquirida, sobrecarrega a Previdência Social.

3. MEDIDAS DE PREVENÇÃO E INTERVENÇÃO

Hirigoyen (2005, p. 112) traz o seguinte:

A prevenção do assédio moral pode-se dar de diversas formas. Educar os trabalhadores e líderes, inculcando normas de adequado comportamento social na organização e buscar estabelecer limites, pode ser um caminho. O modelo de prevenção de assédio moral deve englobar questões relacionadas à informação do fenômeno para os trabalhadores, criação de grupos de discussão, capacitação dos profissionais dos setores de recursos humanos, entre outros.

Embora amplamente comentado, o assunto ainda deixa dúvidas e a falta de informação abre brechas para a confusão. Dessa forma, mais do que nunca é preciso saber e difundir o que realmente configura o assédio moral, quais as consequências de tal conduta para a empresa e, principalmente, como detectar e combater esse tipo de comportamento.

Rufino (2006, p. 100) pondera que “as consequências do assédio moral podem ser amenizadas com medidas de prevenção e erradicação do fenômeno”.

Pamplona Filho (2006, p. 1088), traz a lição:

A prevenção é de suma importância no combate do assédio moral, passando pelos aspectos da educação e fiscalização. Educação por meio de campanhas esclarecedoras, seja pelos órgãos públicos, seja por organizações não-governamentais. Dentre os benefícios que a educação pela informação proporciona, está o afastamento das eventuais alegações por parte dos assediadores, de desconhecimento às restrições da conduta adotada.

O empregador deve realizar a atividade de fiscalização diretamente, pois implica segundo o autor, numa “atuação mais efetiva na própria relação de direito material”. O assédio moral é fator que compromete a atividade empresarial, afetando a produção, os custos, vendas, despesas, etc. Dessa forma, o interesse primordial no seu combate é do empregador.

Os fatores organizacionais apresentam um papel importante na permissão ou coibição do assédio moral. De modo que para a redução dos casos de assédio é necessário coibir os fatores que possam provocar estes comportamentos/ações, bem como aumentar a divulgação das consequências de tais atitudes para os agressores e para os gestores organizacionais.

Nesse sentido, é necessário intervir na organização do trabalho e cabe ao empregador a responsabilidade de pensar em múltiplas ações que identifiquem as causas da violência, visando erradicá-las.

Fonseca (2003, p. 675), sugere:

A aplicação de um regulamento nas empresas, definindo-se o que é assédio moral, vedando-se sua prática e criando procedimento de apuração sigilosa e segura sobre denúncias referentes ao assunto, mediante tratamento sério da questão, com a preservação da vítima, agressor e das testemunhas, mas com consequências severas, para servir de referência a todos na empresa.

Seguindo esse pensamento, Heloani (2005, p. 105) traz:

Além dos códigos de ética, podem-se criar mecanismos, por meio do departamento de Recursos Humanos da organização, para dar ao trabalhador agredido o direito de denunciar a agressão de que tenha sido vítima, por escrito e sigilosamente; com esse fim, o indivíduo agredido pode utilizar caixas postais e mesmo "urnas" em dependências isoladas dentro da organização, para que, em tese, possa ter seu anonimato garantido.

Além disso, Fonseca (2007, p. 45) sintetiza a relevância da prevenção, aduzindo que para uma prevenção efetiva e combate dos casos de assédio moral e punição do agressor, é necessária a convergência de ações de diversos atores sociais:

Da mídia, espera-se a divulgação responsável dos casos de assédio e das medidas preventivas; do Estado, aguarda-se uma atuação concreta, principalmente através dos Poderes Legislativo e Judiciário, este rompendo o conservadorismo que lhe é inerente, para punir severamente o agressor nos casos comprovadamente ocorridos, e aquele propiciando uma legislação moderna e condizente com a necessidade de efetivos instrumentos de combate às condutas abusivas; e, finalmente, da sociedade civil, de forma consciente e propositiva, deve atentar para o comportamento irregular no ambiente de trabalho, reagir e denunciar abusos, tornando restrito o campo de atuação de potenciais assediadores.

Em relação às vítimas, Asse (2004, p. 821) aponta que homens e mulheres humilhados não são saudáveis, portanto, é necessário fortalecê-los com

terapias de apoio ou outras práticas alternativas, a fim de aumentar sua autoestima e autoconfiança. Além das ações individuais, são necessárias ações coletivas para estender os laços de afetividade e união a essas pessoas.

Rufino (2006, p. 102) descreve que:

É certo que empresas desorganizadas nem sempre conseguem identificar os problemas interpessoais de seu quadro social, ignorando, por vezes, que alguns superiores hierárquicos agem com perversão com seus subordinados, desencadeando prejuízos à própria empresa.

Portanto, o papel da empresa é de grande importância, pois é ela que fornecerá as diretrizes que irão orientar o comportamento daqueles que compõem sua estrutura organizacional.

Peli e Teixeira (2006, pp. 189-192) propõem que as empresas devem propagar e aplicar um Programa de Responsabilidade Comportamental para coibir a possibilidade de ocorrer o assédio moral e preservar a integridade física, mental e psicológica dos empregados. A idéia central desse programa é tornar a prática de assédio moral em algo absurdo e abominável a ponto de ser coletivamente repudiado. Não basta, no entanto, editar Códigos de Ética se não houver ampla divulgação, é necessário ir além:

A empresa deve planejar e organizar o trabalho preventivamente, impedindo com máxima eficácia a vitimização, esclarecendo de forma precisa a todos integrantes da empresa que não será admitido, no curso das atividades laborais, qualquer processo dessa natureza e que a empresa tomará medidas prontamente para investigar e resolver, bem como prestará rapidamente apoio e solidariedade àquele que sofrer do dano. Elaboração de um Código de Normas e de ética, [...] contando com vários setores de organização, dando voz aos representantes dos vários extratos incluindo grupo da CIPA, dentre outros.

Criar um programa de divulgação e implementação efetiva do Código de Normas e Ética também é necessário, para os empregados que já estão na organização, distribuir novamente, o Código de Normas e Ética, oferecendo a possibilidade de este poder participar de palestras a respeito do tema. Para todos aqueles que ocupam cargos de chefia em todos os níveis, deverá ser obrigatória a participação em palestras sobre o assunto.

É imprescindível a realização de palestras com a mesma finalidade, semanal, quinzenal, mensalmente ou qualquer outra periodicidade que seja

adequada para todos aqueles que ingressarem conhecendo o pensamento e filosofia da empresa, conferindo a eles maior segurança para iniciarem suas jornadas.

A questão levantada é: a simples estruturação de um Código de Ética que, dentre vários pontos, proíba o assédio moral, além de destinar políticas preventivas e repressivas em relação ao fenômeno, seria suficiente para consagrar o espírito ético em relação ao assédio moral?

É certo a importância da adoção de um Código de Ética que estabeleça ações preventivas e repressivas contra o assédio moral no ambiente de trabalho. Silva (2005, p. 198) narra que “esta é a primeira medida consolidada no sentido de identificar que a organização não admite condutas que venham a macular o ambiente de trabalho e atingir o bem-estar de seus trabalhadores”.

Porém é certo que nada adianta a adoção de um código de ética imposto pela empresa se há pessoas com personalidade deformadas, as regras da ética por si só não serão suficientes para detê-las.

Silva (2005, p. 203) defende que um código de ética não é o bastante para prevenir o assédio moral:

Logo, os códigos de ética só serão eficazes quando houver uma conscientização de todos os integrantes da organização [...] no sentido da importância e essencialidade de se professar no ambiente de trabalho os bons valores e princípio, sendo estes realmente os vetores do pensamento empresarial. Caso contrário, o código de ética representará apenas um bonito letreiro escondendo uma organização degradada e sem princípios.

Como já dito, sendo o assédio moral no ambiente de trabalho um fator de risco psicossocial capaz de causar danos à saúde da vítima, pode ser considerado doença do trabalho, equiparada a acidente de trabalho, competindo, assim, à CIPA atuar na sua prevenção e combate.

Reconhece Guedes (2003, p. 151) que:

Os sindicatos têm um papel importante a exercer na informação e defesa dos trabalhadores relativamente ao assédio moral. Afirma a autora que o *marketing digital* é uma grande arma dos sindicatos para combater tal conduta. A prevenção através dos sindicatos se destaca como de grande importância como será verificado no tópico 3.3. Além do mais, a atuação do Ministério Público do Trabalho também tem sido acentuada no combate do assédio moral no trabalho.

Não obstante, a prevenção passa também pelo aspecto individual da vítima, sendo que esta pode tomar uma série de medidas para combater a ação do agressor. Para compreender as causas dos constrangimentos e humilhações, a vítima deve ficar atenta para o que está acontecendo.

3.1 PROCEDIMENTOS A SEREM ADOTADOS PELA VÍTIMA

Os seguintes procedimentos devem ser adotados pela vítima para evitar que o assédio moral se repita, bem como para resguardar seus direitos em uma futura ação judicial: anotar tudo o que está acontecendo e fazer registro diário; coletar provas, documentos, pedidos de tarefas impossíveis; conversar sempre com o agressor na presença de testemunhas; reforçar a solidariedade no local de trabalho; procurar o setor de recursos humanos e sindicato; recorrer ao Centro de Referência em Saúde dos Trabalhadores e contar a humilhação sofrida ao médico, assistente social ou psicólogo; buscar apoio junto a familiares, amigos e colegas e resistir às humilhações.

É de grande importância a divulgação de informações sobre o tema, pois assim as pessoas se interagem, identificam suas ações e atitudes e podem adotar uma atitude de reflexão, de resgate da dignidade para melhorar, por consequência, o ambiente de trabalho.

Maciel (2007, p. 27) descreve:

O combate de forma eficaz ao assédio moral no trabalho exige a formação de um coletivo multidisciplinar, envolvendo diferentes atores sociais: sindicatos, advogados, médicos do trabalho e outros profissionais de saúde, sociólogos, antropólogos e grupos de reflexão sobre o assédio moral. Estes são passos iniciais para conquistarmos um ambiente de trabalho saneado de riscos e violências e que seja sinônimo de cidadania.

Além disso, para as vítimas do assédio moral no trabalho pode-se intervir, por exemplo, por meio de aconselhamento, grupo de apoio, estratégias de reabilitação e acompanhamento no retorno ao trabalho e através de ouvidoria. Com isso, é recomendado utilizar conselheiros profissionalmente treinados.

Dar visibilidade, procurando a ajuda de colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhações do agressor, um médico

em quem possa confiar, pois compartilhar a dor pode trazer alívio em certos momentos. Evitar conversar com o agressor sem testemunhas, e se por acaso a conduta persistir, procurar outros meios em que possa colocar o que está acontecendo.

3.2 ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Fonseca (2007, p. 44) pondera:

Sendo o desenvolvimento do assédio moral no ambiente de trabalho desencadeador de danos à saúde dos trabalhadores, causando doenças a partir dessa prática, há evidente prejuízo ao ambiente de trabalho. Então, o MPT detém a legitimidade para atuar com o fito de exigir a observância das normas de segurança e medicina do trabalho, bem como de prevenir, afastar ou minimizar os riscos à saúde e integridade física e psíquica dos trabalhadores.

Nesse aspecto, o MPT é legitimado ativo para a ação civil pública, com previsão nos art. 127 a 129 da CF/88 e ainda no art. 170 do mesmo diploma legal e na Lei Complementar nº 75/93, que em seu art. 83, III, define a atribuição do MPT de “promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para a defesa dos interesses coletivos, quando desrespeitados aos direitos sociais constitucionalmente garantidos.”

Destarte, com a adoção de procedimentos judiciais e extrajudiciais, o MPT tem atuado para a solução do assédio moral no ambiente de trabalho.

3.2 ATUAÇÃO SINDICAL

De acordo com Martins (2007, p. 735):

Pode-se destacar também como de grande importância para o combate do assédio moral a atuação dos sindicatos das categorias profissionais do empregado. Suas prerrogativas, insertas no art. 513 da CLT, são de representação negocial, econômica e assistencial, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses da categoria ou os interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida.

Os sindicatos têm relevante papel na defesa dos interesses dos trabalhadores, definidos pela Constituição Federal de 1988. Esta ao reconhecer aos sindicatos a atribuição de defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da

categoria, revela a força que tem o corporativismo no direito brasileiro, pois significa, muito mais que a simples defesa, a promoção dos direitos e interesses.

Nesse sentido, é oportuna a lição de Chiarelli (2005, p. 261):

O sindicato contribuiu para reafirmar e consolidar a dignidade do trabalho e, por decorrência, a de sua agente, o trabalhador. Ao fazê-lo, resgatando valores que, em certas situações, foram desprezados, o movimento associado, dando força, pela coesão, ao operário, antes isolado, ensejou condições político-jurídicas para que, paulatinamente, se construíssem melhores padrões de Justiça.

Os sindicatos devem, em face de um mundo em permanente mutação, transformarem-se, dando sua contribuição ativa para o equilíbrio possível entre o empreendimento lucrativo e o respeito a padrões compatíveis com a dignidade do fator trabalho, isto é, o homem trabalhador.

Relata Ferreira (2004, p. 115):

Em matéria de combate ao assédio moral, alguns sindicatos brasileiros têm demonstrado relevante atuação, observadas em conquistas quanto a sua caracterização nos códigos de ética das empresas. Também tem os sindicatos a possibilidade de inserir cláusulas específicas versando sobre assédio moral em acordos e dissídios coletivos, que podem prever a elaboração de planos de prevenção por parte de empregadores, bem como a anulabilidade de atos e seus efeitos resultantes do assédio moral que prejudicaram um trabalhador vítima do processo.

Os sindicatos têm um papel decisivo a desempenhar na informação e defesa dos trabalhadores relativamente ao assédio moral e o *marketing social* ainda é a grande arma dos sindicatos para combater essa conduta perversa.

CONCLUSÃO

Pode-se concluir que o assédio moral, apesar de ser um fenômeno que sempre existiu nas relações humanas, é um assunto que, sobretudo nas relações de trabalho vem ganhando destaque nas discussões doutrinárias. Todavia, as pessoas relatam situações vividas que poderiam ser classificadas como assédio moral, mas não se dão conta disso, pois há um desconhecimento geral sobre o assunto.

O assédio moral ou terror psicológico é a exposição constrangedora, humilhante, vexatória no qual o agredido está sujeito a sofrer ofensas, xingamentos, insultos de maneira repetitiva e prolongada, uma grave ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana e de forma direta fere os direitos de personalidade do trabalhador, em função do caráter humilhante e deplorável.

Ocorre nas relações hierárquicas geridas pelo autoritarismo, na condição de vítima o empregado sofre essas lesões vindas de seu empregador de maneira a desestruturar seu ambiente laboral, familiar e social. Pode-se observar que o assédio moral no ambiente de trabalho, pode ser praticado por colegas de trabalho (com o mesmo nível hierárquico), pelo superior hierárquico e contra o mesmo de maneira perversa com o intuito de desqualificar a vítima.

O desenvolvimento do assédio moral no trabalho causa efeitos nefastos sobre a saúde da vítima e não se limitam ao aspecto psíquico. Distúrbios psicossomáticos dos mais variados podem ser encontrados nas vítimas de tal conduta. A vida familiar e social também são atingidas.

O trabalho é a principal fonte de reconhecimento social e realização pessoal. O homem se identifica pelo trabalho e na medida em que percebe que está perdendo sua identidade social, verifica-se uma queda de autoestima e surge o sentimento de culpa, a vítima começa então, a se tornar amarga e desagradável. Não obstante, a exposição duradoura de uma pessoa ao terror psicológico, pode não apenas conduzi-la ao uso de drogas, especialmente álcool, a pensar em suicídio, como também induzi-la ao homicídio.

Constatou-se também que são altos os custos que o Estado paga pelos danos decorrentes da violência moral no trabalho, pois deverá prestar os serviços de

assistência social e reabilitação profissional e pagar o respectivo benefício ao segurado em razão de seu afastamento.

Para a empresa, as consequências são sentidas na queda da produtividade, na rotatividade da mão-de-obra, maculando a imagem da empresa e comprometendo a atividade empresarial, além da possibilidade concreta de responsabilização patrimonial em condenações por danos morais e materiais.

Nos dias atuais infelizmente isso acontece muito, em decorrência da competitividade e em busca do profissional ideal no mercado de trabalho, torna-se atitudes cotidianas no ambiente laboral.

Por último, a prevenção é a medida em destaque, com a ajuda das empresas, sindicatos, e intervenção do Ministério Público do trabalho e até mesmo da própria vítima, é possível ao menos conscientizar sobre esse terror psicológico que é o assédio moral. Como em diversos países, o essencial seria a aprovação de uma lei para responsabilizar de maneira civil, administrativa e penalmente os agressores, em busca de um ambiente de trabalho saudável e para melhor qualidade de vida aos trabalhadores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral na relação de trabalho*. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2008.
- BARRETO, Margarida M.S. *Uma Jornada de Humilhações*. 2000. Dissertação (mestrado em psicologia social) – PUC, São Paulo, 2000, p.43.
- BOTELHO, Silvane Prisco Corre. *Assédio moral no ambiente de trabalho*. Disponível em: <<http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n-link=revista-artigos-leitura&artigo-id=1452&g....>>.
- CAHALI, Yussef Said. *Dano moral*. São Paulo. Revista dos Tribunais, 2011.
- CALHAU, Lélío Braga. *Bullying - o que você precisa saber: identificação, prevenção e repressão*. Rio de Janeiro: Impetus, 2009.
- CALAVIERI FILHO, Sergio. *Programa de responsabilidade civil*. 7. Ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Responsabilidade Civil no direito do trabalho*. 2ed. São Paulo: LTr, 2007.
- FAÇANHA, Raimunda Célia de Oliveira. *Assédio Moral nas Relações de Trabalho*. Monografia. FAC - Fortaleza-CE, 2012.
- GAMONAL CONTRERAS, Sergio; PRADO LÓPEZ, Pamela. *El Mobbing o Acoso Moral Laboral*. Chile: Lexis Nexis, 2006.
- GLINA & SOBOLL, L. A. (2012). *Intervenções em assédio moral no trabalho: Uma revisão da literatura*. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, p. 269-283, 2012.
- GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico no Trabalho*. São Paulo: LTr, 2003.
- GUEDES, Marcia Novaes. *Terror Psicológico no Trabalho*. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2006.
- HEMÉRITO, Rilma Aparecida. *Assédio moral no trabalho*. Revista IOB, v.17, n.208, out,p.8, 2006.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. 3. ed. Rio de Janeiro: Betrand Brasil, 2002.

LEYMANN, Heinz, *Adeliberada degradação*. <<http://jus.com.br/artigos/25015/o-assedio-moral-nas-relacoes-de-trabalho>>.

MARTINS, Sergio Pinto. *Dano moral decorrente do contrato de trabalho*. 23. Ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. *Assédio Moral e seus efeitos jurídicos*. Justiça do Trabalho, Porto Alegre, a. 21, n. 242, p. 7-21, 2004.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. Decreto – Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1973. *Constituição das leis trabalhistas (CLT)*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>.

OLIVEIRA, Daniela Paula Silva. *Assédio Moral no Ambiente de Trabalho*. Monografia. FEMA – Assis, 2014.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Assédio sexual na relação de emprego*. São Paulo: LTr, 2002.

PRATA, Marcelo Rodrigues. *Anatomia do Assédio Moral no Trabalho: uma abordagem transdisciplinar*. São Paulo: LTr, 2008.

RUFINO, Regina Célia Pezutto. *Assédio Moral no âmbito da empresa*. São Paulo: LTR, 2006.

SILVA, Cristiane Ribeiro da. *Assédio moral no ambiente de trabalho e a responsabilidade civil do empregador*. Revista IOB. v. 17, n. 211, jan. 2007.

SOBOLL, L. A. P. (2008a). *Assédio moral no Brasil: A origem da ampliação conceitual e suas repercussões*. São Paulo, SP: Casa do Psicólogo, (2008).

VENOSA, Silvio de Salvo. *Direito civil: responsabilidade civil*. 7.ed. São Paulo: Atlas, 2007.

RESOLUÇÃO n° 038/2020 – CEPE**ANEXO I**

APÊNDICE ao TCC

Termo de autorização de publicação de produção acadêmica

O (A) estudante Letícia Basílio de Azevedo, do Curso de Direito, matrícula 2017.1.0001.2222-4, telefone: 62 99119-2788, e-mail leti_basilio@outlook.com, na qualidade de titular dos direitos autorais, em consonância com a Lei nº 9.610/98 (Lei dos Direitos do autor), autoriza a Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás) a disponibilizar o Trabalho de Conclusão de Curso intitulado O Assédio Moral no Ambiente de Trabalho e os seus reflexos: Consequências e Medidas de Prevenção, gratuitamente, sem ressarcimento dos direitos autorais, por 5 (cinco) anos, conforme permissões do documento, em meio eletrônico, na rede mundial de computadores, no formato especificado (Texto (PDF); Imagem (GIF ou JPEG); Som (WAVE, MPEG, AIFF, SND); Vídeo (MPEG, MWV, AVI, QT); outros, específicos da área; para fins de leitura e/ou impressão pela internet, a título de divulgação da produção científica gerada nos cursos de graduação da PUC Goiás.

Goiânia, 24 de novembro de 2021.

Assinatura do(s) autor(es): *Letícia Basílio de Azevedo*

Nome completo do autor: Letícia Basílio de Azevedo

Assinatura do professor-orientador: *Ernesto Martim S. Dunck*

Nome completo do professor-orientador: Ernesto Martim S. Dunck

RESOLUÇÃO n°038/2020 – CEPE

ANEXO I

APÊNDICE ao TCC

Termo de autorização de publicação de produção acadêmica

O(A) estudante Letícia Basílio de Azevedo, do Curso de Direito, matrícula 2017.1.0001.2222-4, telefone: 62 99119-2788, e-mail leti_basilio@outlook.com, na qualidade de titular dos direitos autorais, em consonância com a Lei nº 9.610/98 (Lei dos Direitos do autor), autoriza a Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás) a disponibilizar o Trabalho de Conclusão de Curso intitulado O Assédio Moral no Ambiente de Trabalho e os seus reflexos: Consequências e Medidas de Prevenção, gratuitamente, sem ressarcimento dos direitos autorais, por 5 (cinco) anos, conforme permissões do documento, em meio eletrônico, na rede mundial de computadores, no formato especificado (Texto (PDF); Imagem (GIF ou JPEG); Som (WAVE, MPEG, AIFF, SND); Vídeo (MPEG, MWV, AVI, QT); outros, específicos da área; para fins de leitura e/ou impressão pela internet, a título de divulgação da produção científica gerada nos cursos de graduação da PUC Goiás.

Goiânia, 24 de novembro de 2021.

Assinatura do(s) autor(es): *Letícia Basílio de Azevedo*

Nome completo do autor: Letícia Basílio de Azevedo

Assinatura do professor-orientador: *Ernesto Martim S. Dunck*

Nome completo do professor-orientador: Ernesto Martim S. Dunck