



**POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE SERGIPE
CENTRO DE ENSINO E INSTRUÇÃO
CURSO DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS**



ALEXSANDRO GUIMARÃES DE SANTANA

**ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DA POLÍCIA MILITAR. HIERARQUIA E
DISCIPLINA OU ASSÉDIO MORAL?**

Aracaju/SE

2022

Alexsandro Guimarães de Santana - 2º Ano do Curso de Formação de Oficiais da Polícia Militar do Estado de Sergipe - e-mail: aguimaraes.adv@gmail.com

1. RESUMO

O serviço da polícia militar está consubstanciado, como toda e qualquer atividade da administração pública, na lei. Além disso, os militares têm que estar bem fisicamente, intelectualmente e, não menos importante, psicologicamente bem para laborar, haja vista o alto nível de periculosidade que é sua atividade fim.

O debate sobre assédio moral é “relativamente” contemporâneo, mas o fato é antigo e este problema é mundial. É incrível o grande número de policiais que estão adoecendo e até cometendo suicídio devido ao estresse funcional.

A vida dos militares são constituídas de forma vertical subsidiada na hierarquia e disciplina, e embora favorável ao assédio moral, não se confunde com este. A Constituição Federal traz em seu diploma, inclusive, expressamente em seu artigo 142 que as Forças Armadas são organizadas com base na **hierarquia e na disciplina**. Diante disso, verifica-se que as Polícias Militares Estaduais simplesmente repetem o teor desse dispositivo, haja vista que estas são forças auxiliares e reserva do Exército conforme determina o artigo 144 do mesmo diploma.

Há inúmeros casos de assédio moral sob o ponto de vista hierárquico que identificamos dentro do âmbito militar, fazendo uso desses dispositivos de forma autoritária e desumana. Conseqüentemente, o número de policiais que vêm sofrendo danos, principalmente psicológicos, está aumentando a cada dia.

Outra consequência do assédio moral nas relações hierárquicas, somada ao fato da falta de estrutura, é que muitos policiais estão pedindo exoneração e cometendo suicídio devido as humilhações e perseguições dentro da instituição.

Diante deste cenário, a partir da análise de dados, esta pesquisa irá auxiliar os militares a identificar condutas abusivas, travestidas de ordens manifestamente legais com base na hierarquia e disciplina dentro das

instituições militares, que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo, inclusive, o serviço público e/ou prejudicando o ambiente de trabalho. E ainda, demonstrar que as condutas abusivas advindas do assédio moral, podem configurar diversas responsabilidades por parte do agressor, tais como civil, administrativa e penal, sendo que até o presente momento não há tipificação na legislação penal do crime de assédio moral.

O presente artigo discorre-se com supedâneo de pesquisas em livros, artigos, leis e iniciou-se com o breve conceito do assédio moral, depois passa pela abordagem das instituições militares, esclarecendo o verdadeiro sentido de hierarquia e disciplina, que é à base do militarismo, e por fim, compreender como acontece o assédio moral nestes lugares e discutir sobre a sua não tipificação, abordando o projeto de lei 2876/2015. É um tema de grande importância e sua discussão de alta relevância no âmbito das relações humanas envolvendo as Forças Militares e a proteção a dignidade humana.

O objetivo geral deste estudo é identificar os assédios morais que ocorre no âmbito das Polícias Militares, bem como esclarecer as diferenças entre condutas abusivas e os princípios basilares da hierarquia e disciplina.

2. PALAVRAS CHAVES

Assédio Moral; Disciplina militar; Hierarquia; Polícia Militar; Abuso de Autoridade.

3. INTRODUÇÃO

Como foi dito, a carreira dos militares tem base na hierarquia e disciplina. Assim, mesmo favorável ao assédio moral, não se confunde com este. A Constituição Federal afirma expressamente em seu artigo 142 que “as Forças Armadas são organizadas com base na **hierarquia e na disciplina**.”.

É gritante o número de casos de assédio moral e isso tem trazido enorme prejuízo não só para os envolvidos, mas para toda a corporação e sociedade. Afirma o site “exame.com” que no Brasil, mais policiais se suicidam do que morrem em confrontos. E sempre, em todos os dados colhidos neste trabalho quando se trate de suicídio, há o assédio moral como causa. O mesmo site acima referido afirma ainda: “O estresse inerente à função policial e conflitos institucionais, como assédio moral, são apontados pela Ouvidoria da Polícia de São Paulo como fatores que, em conjunto com outros, podem contribuir para essas mortes.”.

O objetivo geral deste estudo é identificar os assédios morais que adoecem os servidores Militares dos Estados, bem como esclarecer as diferenças entre condutas abusivas e os princípios basilares da hierarquia e disciplina. Diante deste cenário, a partir da análise de dados, esta pesquisa irá auxiliar os militares a identificar condutas abusivas, travestidas de ordens manifestamente legais com base na hierarquia e disciplina dentro das instituições militares, que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo, inclusive, o serviço público e/ou prejudicando o ambiente de trabalho. E ainda, demonstrar que as condutas abusivas advindas do assédio moral, podem configurar diversas responsabilidades por parte do agressor, tais como civil, administrativa e penal, sendo que até o presente momento não há tipificação na legislação penal do crime de assédio moral.

O assédio moral quando ocorre uma vez, a probabilidade de acontecer novamente é muito grande. Se num primeiro momento a conduta fosse constatada e houvesse um meio eficaz de combater tais condutas, dificilmente outros casos aconteceriam. Essas situações tendem a piorar, não só por causa da impunidade ou quase ineficaz qualquer que seja a sanção, mas porque torna toda a sociedade trabalhadora doente.

Os objetivos específicos se convergem para que o objetivo geral seja alcançado, pois há uma pormenorização dos processos para sua realização. Assim, os objetivos específicos proporcionam um “norte” do assunto abordado:

- a) demonstrar aos militares, que estas condutas abusivas, advindas do assédio moral, podem configurar responsabilidades civil, administrativa e penal por parte do agressor.

- b) identificar condutas abusivas que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica dos militares, pondo em perigo, inclusive, o serviço público e/ou prejudicando o ambiente de trabalho Verbo (no infinitivo) operacional;

É inteligível e inveterado o tratamento abusivo e as arbitrariedades cometidas contra os policiais militares subordinados com intuito de desqualificar a dignidade destes, notadamente, causando a eles danos muitas vezes irreversíveis. Além disso, ainda faltam investimentos na formação dos policiais militares brasileiros e tudo isso resulta, sobretudo, em muitos servidores despreparados, abusivos, corruptores, emocionalmente abatidos e psicologicamente doentes.

É evidente que o Estado, o cidadão e os policiais perdem com isso, haja vista que o primeiro indenizará os cidadãos que sofrem ao ser abordados, o segundo sofre com os abusos de autoridades e por fim, os policiais militares que na maioria das vezes acabam doente e até desempregados.

Apesar de existir artigos e livros ensinando sobre o assunto e ressaltando que o Estado é omissor quanto ao controle dessa situação, necessário se faz trazer neste trabalho as informações necessárias para auxiliar os militares a identificarem com facilidade condutas abusivas do assédio moral, possibilitando a responsabilização dos autores destas, bem como evitar o adoecimento e quiçá morte dos servidores vítimas. Ressalte-se que tudo isso é extremamente prejudicial ao funcionamento regular das instituições militares.

Logo, este projeto de pesquisa tem a finalidade de servir como consulta e, de acordo com o que fora exposto, intentou o seguinte problema de pesquisa: Hierarquia e Disciplina Militar ou Assédio Moral?

A pesquisa é classificada como aplicada, já que os conhecimentos gerados terão aplicação prática na organização militar. Pesquisa bibliográfica e documental, por meio da seleção, análise e descrição de fontes como leis, artigos científicos e livros doutrinários, disponíveis em acervo pessoal e internet.

De acordo com a classificação referente aos modos, elas podem ser: exploratória, descritiva e explicativa. Utilizou-se nesta Pesquisa, a descritiva, pois, visa descrever as características de determinado fenômeno e tem o objetivo de coleta de dados para subsidiá-la e observá-la sistematicamente.

A pesquisa seguirá o método de cunho qualitativo, por ser considerado o mais adequado para a análise de discursos e de documentos, contribuindo, desta forma, para alcançar as metas pré-definidas;

Quanto a técnica de pesquisa, o estudo caracteriza-se como bibliográfico, que segundo Cervo, Bervian e da Silva (2007, p.61), a pesquisa bibliográfica “constitui o procedimento básico para os estudos monográficos, pelos quais se busca o domínio do estado da arte sobre o tema”. Sobre pesquisa bibliográfica são esclarecedoras as palavras de Gil (2002, p.44): A pesquisa é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos.

O método dedutivo foi utilizado, haja vista que partiu do geral para o particular. Iniciou-se este projeto do assunto Hierarquia e Disciplina militar e foi até assédio moral. As fontes utilizadas foram as secundárias, que são dados já recolhidos e sintetizados, ou seja, informações já disponíveis.

4. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

4.1. EVOLUÇÃO

O assédio moral no trabalho, tema desta pesquisa, é algo antigo e

desde as primeiras relações de trabalho já existia, porém sem publicidade, até porque aquela época não existia tantos meios de comunicações. Ressalte-se que naqueles tempos a cultura e autoritária “gritava” e as os subordinados só calavam, como ocorre, ainda, nos dias atuais. Porém, hoje, apesar de encontrarmos apoio e meios para combater mediante “denúncias” os casos, muitas ainda são as humilhações em diversas situações e isso faz os(as) ofendidos(as) criarem e alimentarem, dentro de si, o grande medo de perder os seus cargos/empregos caso venha a público tais condutas abusivas.

Notadamente quase nada mudou nas relações de trabalho, principalmente no meio militar, pois as tradições culturais de ensinamentos baseados em poder e guerras, o rigor começa desde a formação, com o intuito de gerar pessoas “fortes” - emocionalmente e fisicamente-, aptos a trabalhar, até o dia em que vão para suas atividades fim. Ocorre que, o que mais encontramos hoje é o abuso de poder das pessoas que estão na condição de superior, excedendo-se e alegando estar agindo legalmente, quando as vezes, não por maldade, o fazem como se fosse algo natural, utilizando frases como: “passei por aquilo lá, vocês têm que passar também”; “aprendi assim, repasso assim”;

No entanto, como a evolução da vida, os órgãos, as leis em sentido amplo e logicamente as pessoas, necessitam ir gerando uma adaptação ao mundo atual. Não se fala aqui em perder sua base, mas em se ajustar, haja vista que uma norma que se utilizou nos séculos XIX e XX, hoje está arcaica, no mínimo caduca, para ser usada nos dias atuais. Frise-se que as leis são necessárias para garantir e preservar direitos e deveres, e de outro lado punir quando necessário for.

4.2. DA HIERARQUIA, DA DISCIPLINA E DA NORMATIZAÇÃO

As Forças Armadas possuem dispositivo Constitucional que rege algumas regras básicas atinentes à carreira militar. A Constituição Federal de 1988 dispõe que: “Art. 142. As Forças Armadas, constituídas pela Marinha, pelo

Exército e pela Aeronáutica, são instituições nacionais permanentes e regulares, organizadas com base na **hierarquia e na disciplina...**". Logo, a hierarquia e a disciplina são princípios basilares das Forças Armadas e são essenciais à sobrevivência e coexistência destas, inclusive das forças auxiliares do exército – Polícias e Bombeiros Militares dos Estados.

É necessário, antes, estabelecer os conceitos de hierarquia e disciplina, bem como o da camaradagem. Hoje é quase unânime a reprodução do artigo 14 previsto no Estatuto dos Militares (Lei 6880/80) nos Estatutos das Polícias militares dos Estados, que prever tais conceitos. Afirma tal dispositivo (art 14, Lei 6.880/80) que:

Disciplina – é a rigorosa observância e o acatamento integral das leis, regulamento, normas e disposições que fundamentam o organismo militar e coordenam seu funcionamento regular, traduzindo-se pelo perfeito cumprimento do dever por parte de todos e de cada um dos componentes desse organismo;

A Hierarquia militar é a ordenação da autoridade, em níveis diferentes, dentro da estrutura das Forças Armadas. A ordenação se faz por postos ou graduações; dentro de um mesmo posto ou graduação se faz pela antiguidade no posto ou na graduação. O respeito à hierarquia é consubstanciado no espírito de acatamento à sequência de autoridade.

O respeito à disciplina e o respeito à hierarquia são mantidos em qualquer circunstância entre os militares da ativa, da reserva remunerada e reformados, mesmo que no âmbito civil – chama-se de “dever militar” e está previsto no art. 31, IV, da Lei no 6.880/80. Ressalte-se que, além desses dispositivos, os códigos militares reproduzem o conceito de camaradagem, que também é base e essencial na vida do militar. Está previsto no artigo 3º do Regulamento Disciplinar do Exército-RDE, aprovado pelo Decreto nº 4.346, de 26 de agosto de 2002, publicado no Diário Oficial da União de 27 de agosto de 2002, assim dispondo: "A camaradagem é indispensável à formação e ao

convívio da família militar, contribuindo para as melhores relações sociais entre os militares".

Ultrapassados os conceitos militares, adentra-se no que se entende como assédio moral, ou seja, é qualquer conduta abusiva, sem conotação sexual, que atente por sua repetição ou sistematização. A maioria dos especialistas afirmam ser a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras, trazendo danos à dignidade e à integridade do indivíduo. Essas condutas abusivas podem ser manifestadas por comportamentos, palavras, atos, gestos e até escritos. Importante esclarecer, novamente, que as condutas abusivas não têm cunho sexual, sob pena de estar caracterizando assédio sexual. Ressalte-se que vários são os ambientes que pode ser praticado o assédio moral.

4.3. DO ASSÉDIO MORAL E SUA INCIDÊNCIA NO ÂMBITO MILITAR

Na cartilha de prevenção ao assédio moral, instituída pelo TST – Tribunal Superior do Trabalho -, na “Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Tribunal Superior do Trabalho e no Conselho Superior da Justiça do Trabalho”, trouxe um conceito de especialistas e ensina que:

[...] assédio moral é conceituado por especialistas como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho. No serviço público, caracteriza-se por condutas repetitivas do agente público que, excedendo os limites das suas funções, por ação, omissão, gestos ou palavras, tenham por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira ou a estabilidade emocional de outro agente público ou de empregado de empresa prestadora de serviço público, com danos ao ambiente de trabalho objetivamente aferíveis. É uma forma de violência que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo e pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social).

É valioso acrescentar nesse conceito, dois elementos, pois as ações necessitam ter força até ocasionar modificação na personalidade de uma pessoa, ou seja, para causar danos, inclusive psíquicos. São eles “repetição ou sistematização”, caracterizando-se por uma prática sistemática (caráter processual - importa mais os potenciais efeitos da conduta do que o tempo), para que não haja a interpretação de que um ato, por si só, seja definido como assédio moral, haja vista poder ser enquadrado como crime de abuso de autoridade.

São diversos os conceitos trazidos pelos (as) especialistas, mas há uma pesquisadora, médica psiquiatra, psicanalista e terapeuta francesa, Marie-France Hirigoyen, que define o Assédio Moral como “Qualquer conduta abusiva, (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.)”.

O CNMP - Conselho Nacional do Ministério Público -, em conjunto com o Ministério Público do Trabalho, repudiam veemente a prática do assédio moral e produziram também uma cartilha - assédio moral e sexual: previna-se. Nesta, há uma abordagem, inclusive, esclarece o objetivo do assediador:

O objetivo do assediador, em regra, é motivar o trabalhador a pedir desligamento, exoneração ou remoção, mas o assédio pode configurar-se também com o objetivo de mudar a forma de proceder do trabalhador simplesmente visando, por exemplo, à humilhação perante a chefia e demais colegas, como uma espécie de punição pelas opiniões, atitudes manifestadas ou por discriminação. O importante, para a configuração do assédio moral, é a presença de conduta reiterada que humilhe, ridicularize, menospreze, inferiorize, rebaixe, ofenda o trabalhador, causando-lhe sofrimento psíquico e físico.

Neste íterim, verifica-se que o perfil do assediador, geralmente, apresenta diversas características, tais como autoritário, controlador e ainda faz abuso do poder através da função. O assediador é desmotivador, faz questão de exibir poder e não assume, de praxe, responsabilidades, ou seja, não

reconhece seus defeitos. Corroborando tal pensamento, Achibaldo Nunes dos Santos assinala: “A transgressão disciplinar é contingência do serviço militar, porém, saber aplicar o corretivo correspondente, exige imparcialidade e equilíbrio do superior hierárquico”. José Roberto Dias Leite segue esse entendimento, chegando a certificar que “o poder de chefia se extingue na própria ação administrativa, normatizada, que dosa sanções e determina limites”. Logo, não há que se embaralhar submissão à hierarquia e disciplina, dentro dos limites legais, com submissão ao assédio moral.

Ressalte-se que existem diversos tipos de assédio moral, porém não é a intenção desse trabalho esgotar o tema. Como foi exposto acima, este trabalho trata tão somente de assédio moral vertical descendente, pois no militarismo é o que mais ocorre.

Interessante ressaltar o que entende Martins (2006, p. 126):

Não resta dúvida de que no militarismo o superior está revestido de todos os elementos necessários para o cometimento do assédio, bem como de toda proteção necessária para não ser punido em face dos seus atos. Portanto, o ethos militar, enquanto sistema de trabalho, legitima os atos, ações e conjunturas que consolidam o assédio moral, como arremata uma vítima de assédio: “o sistema militar é baseado na hierarquia e na disciplina, onde a submissão aos preceitos, dogmas e valores se constitui na perpetuação da submissão a ordem estabelecida normativamente, como leis, regulamentos e manuais, acentuada pela falta de fiscalização e controle por parte da administração superior, o que contribui enormemente para que as relações de poder sejam tipificadas na admoestação contínua e desmerecedora dirigidas aos subordinados!.

Exemplos claros de assédio moral na organização militar são manifestados por diversas formas, sempre acarretando problemas à carreira da pessoa assediada, tais como o abuso de autoridade, a restrição das folgas, as escalas excessivas de trabalho e ainda em horários inapropriados, os serviços não atribuídos a função, as perseguições e transferências.

4.4. DO ABUSO DE PODER E SUAS RESPONSABILIDADES

A Constituição Federal além tem como fundamento o princípio da dignidade humana e assegura em seu artigo 5º, inciso V e X a proteção a intimidade, a vida privada, a honra, a imagem e ao patrimônio moral e material, inclusive a possibilidade de ressarcimento por dano moral. Como se não bastasse, o artigo 225 da nossa Constituição Federal assegura as pessoas o meio ambiente sadio, inclusive o do trabalho. Com isso, o empregador, bem como superior hierárquico, devem manter o ambiente de trabalho saudável, inclusive, psicologicamente para todos.

O assédio moral não possui regulamentação própria, mas cabe salientar que são cabíveis medidas disciplinares previstas na CLT, além da responsabilidade civil, por dano moral ou material e a responsabilidade penal com outras tipificações.

No Direito penal é possível tipificar condutas típicas do assédio moral no título I, capítulo V - “dos crimes quanto à honra”-, seja calúnia, injúria ou difamação, bem como no título I, capítulo III - “periclitção da vida e da saúde”-, especificamente no crime de maus tratos, artº 136 e ainda, no título I, capítulo VI, seção I - “crimes contra liberdade individual”-, mais especificamente o crime de constrangimento ilegal, artº 146.

O Código Penal Militar também possui tipos penais que podem resultar no assédio moral. Cita-se como exemplo o art. 174, que trata do “rigor excessivo”, bem como o art. 175 que prevê o crime - “Violência contra Inferior” -, e o artigo 176 que tipifica o crime de “Ofensa aviltante a inferior”.

Na esfera civil, a aplicação com supedâneo do Código Civil brasileiro (BRASIL, 2002), mesmo desamparado de culpa, o empregador (superior) tem responsabilidade solidária pelas perdas e danos morais do assediado.

Com dificuldade de “denunciar” o assédio, Marie-France Hirigoyen (2006) entende que em razão da hierarquia, a violência não é formalizada

numa possível denúncia. A autora entende que: “Os militares são arraigados ao dever de reserva e discricção, e não têm nenhum meio de se justificar em caso de críticas ou de assédio moral vindo da hierarquia. Se eles se queixam, é a instituição militar inteira que se sente ameaçada” (HIRIGOYEN, 2006, p.36).

Desta forma, é possível observar a necessidade de se difundir a ideia de que o assédio moral é grave, existe e precisa ser denunciado, independente de onde esteja sendo propagado.

Há diversos projetos de lei federais sobre o tema, porém nenhum foi aprovado. Nota-se que são diversas esferas, inclusive a penal, quando tipificado o crime de Assédio Moral e de Coerção Moral: Projeto de Lei Federal nº 4742 (BRASIL, 2001), que propõe o acréscimo do art. 136-A ao Decreto-Lei nº 2.848 – CPB (BRASIL, 1940), instituindo o crime de assédio moral no trabalho; Projeto de Lei Federal nº 5.971 (BRASIL, 2001), que propõe a alteração dos dispositivos do Decreto-Lei nº 2.848 - CPB (Brasil, 1940), instituindo o crime de Coação Moral; Projeto de Lei Federal nº 5.970 (BRASIL, 2001), que propõe a alteração dos dispositivos do Decreto-Lei nº 5.452 - Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1943), inserindo a figura da coação moral.

Ressalte-se que, em 2017, A Comissão de Relações Exteriores e de Defesa Nacional aprovou proposta que incluiu o crime de assédio moral no Código Penal Militar.

Conforme foi explanado até aqui, verificou-se que poucas são as fontes de pesquisa deste trabalho, pois a maioria dos militares não tratam sobre o assunto, haja vista que o próprio sistema e regramento no âmbito militar é diferenciado. Isto posto, mostra-se que o excesso e abuso da hierarquia e da disciplina, além de atrapalhar o bom funcionamento das instituições, fazem com que os militares adoeçam silenciosamente e muitas vezes não saibam aonde e a quem recorrer.

5. CONCLUSÃO

Verifica-se que a progressão na responsabilização de autores nas condutas abusivas substanciadas no assédio moral vem “engatiando” de forma muito lenta, haja vista que estamos no século XXI – época bem distante e não menos garantista que o século passado em que vivíamos durante um bom tempo numa ditadura militar.

Como explicado anteriormente o assédio moral não possui uma legislação específica para criminalizar condutas, ou seja, sua prática será punida com fundamentos na Constituição Federal, no Código Civil, no Código Penal, e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Nesse ínterim, o que mais se usa na jurisprudência é o artigo 186 do Código Civil Brasileiro que afirma: “comete ilícito toda pessoa que por ação ou omissão, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outra pessoa.”. O artigo 187 do mesmo dispositivo completa que também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes. Além disso, o artigo 927 diz que: “Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”. Dessa forma, a responsabilização civil pela prática do assédio moral é a indenização a vítima (material ou moral).

No âmbito penal, o assédio moral poderá se tornar um crime. Dependendo do caso, o assédio moral poderá ser enquadrado no crime de calúnia conforme artigo 138 do Código Penal Brasileiro e sua pena é de detenção de seis meses a dois anos e multa.

Além disso, caso o assediador ofenda publicamente a honra da vítima, poderá ser caracterizado crime de difamação, nos termos do artigo 139, punível

com detenção de três meses a um ano e multa.

Ademais, se o assediador ofender a dignidade ou o decoro da vítima, poderá tipificar crime de injúria, nos termos do artigo 140 do Código Penal, cabendo detenção de seis meses a um ano ou multa.

Como se não bastasse, há diversos casos que a vítima passar por assédios em tons de ameaças e o código penal tipifica tais condutas, “in verbis”: Art. 147 - Ameaçar alguém, por palavra, escrito ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico, de causar-lhe mal injusto e grave”.

Assim, não estão esgotadas as possibilidades de tipificação do assédio moral no Código Penal, dependendo do caso, há vários outros crimes em que o assédio moral poderá ser enquadrado.

Interessante se faz demonstrar fatos verídicos de condenações acerca de tais condutas abusivas, senão vejamos:

APELAÇÃO. AÇÃO DE INDENIZAÇÃO. PARCIAL PROCEDÊNCIA DO PEDIDO MEDIATO. POLICIAL MILITAR. RESPONSABILIDADE CIVIL DO ESTADO. ASSÉDIO MORAL. Ato comissivo. Inteligência do artigo 37, § 6º, da Constituição Federal. Configuração do quadro de perseguição no ambiente de trabalho e do constrangimento sofrido pelo autor. Os meios de prova não confirmam o relatório de investigação preliminar. A prova oral reúne aptidão e potencial para formar convicção acerca do assédio oral. Os depoimentos informam as condutas indevidas praticadas pelo sargento da Polícia Militar, superior hierárquico do autor. Dever de indenizar a repercussão danosa. Reforma da sentença em relação ao capítulo que gravita em torno da fixação do “quantum”. Prevalência do parâmetro adotado por esta Câmara de Direito Público, em conformidade com precedentes da Seção e do STJ. Redução do valor da indenização de R\$ 9.370,00 para R\$ 6.000,00. Proporcionalidade e razoabilidade. (Apelação Cível nº 1003268-79.2017.8.26.0477, da Comarca de Praia Grande).

Diante do fato de nenhum projeto de lei ter sido aprovado para criminalizar, de fato, as condutas que geram assédio moral, os Tribunais vêm decidindo com base em consequências cíveis, condenando em indenizações. Verificou-se não só na decisão acima citada, como na seguinte:

EMENTA: APELAÇÃO CÍVEL - AÇÃO DE INDENIZAÇÃO - ASSÉDIO MORAL - COMPROVAÇÃO - DANOS MORAIS CONFIGURADOS - QUANTUM INDENIZATÓRIO - RAZOABILIDADE E PROPORCIONALIDADE. Considera-se assédio moral a conduta de agente público que tenha por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho de outro agente público, atentar contra seus direitos ou sua dignidade, comprometer sua saúde física ou mental ou seu desenvolvimento profissional (artigo 3º da Lei Complementar nº 117/2011, que dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na Administração Pública Estadual de Minas Gerais). Resta justificada a reparação moral pretendida se a autora suportou aflição e perturbação diante não apenas de sindicância instaurada e de ato de sanção por transgressão disciplinar a ela aplicado, posteriormente anulado pelo Comandante-Geral da Polícia Militar de Minas Gerais, mas também da exposição pública e desnecessária de sua vida privada no ambiente militar e masculinizado em que trabalha, além do atentado contra seu direito e dignidade, sentimentos esses que alcançam contornos de grave perturbação. A indenização por dano moral deve ser arbitrada segundo o prudente arbítrio do julgador, sempre com moderação, observando-se as peculiaridades do caso concreto e os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, de modo que o quantum arbitrado se preste a atender ao caráter punitivo da medida e de recomposição dos prejuízos, sem importar, contudo, enriquecimento sem causa da vítima. (Apelação Cível 1.0701.14.045607-3/001).

Diante de todo exposto, demonstrou-se a facilidade e grande quantidade de condutas abusivas, principalmente no âmbito militar, onde há inúmeras destas condutas travestidas de ordens manifestamente legais, com base na hierarquia e disciplina, trazendo assim danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica, pondo em perigo, inclusive, o serviço público e/ou prejudicando o ambiente de trabalho. Como se não bastasse, buscou-se demonstrar que as condutas abusivas advindas do assédio moral, podem configurar diversas responsabilidades por porte do agressor, tais como civil, administrativa e penal, sendo que até o presente momento não há tipificação na legislação penal do crime de assédio moral.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADIN - STF nº 3.980 de 23/10/2007. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=75167641>

1. Acesso em: 05 de maio de 2022.

ASSIS, JORGE CESAR. Estatuto dos militares comentado. Juruá Editora, Curitiba, Edição 2. 2020.

BRASIL. Superior Tribunal Militar (STM); MOREIRA, Jonniery dos Santos (Org.); LIMA, Wilza Rosa da (Org.). **Código penal militar**: artigo por artigo com referências bibliográficas. Brasília, 2017.

BRASIL. Constituição Federal de 1988. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

BRASIL. Lei nº 6880 de 19 de dezembro de 1980. Dispõe Sobre o Estatuto dos Militares. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6880.htm. Acesso em 05 de maio 2022.

Conselho Nacional do Ministério Público. Assédio moral e sexual: previna-se / Conselho Nacional do Ministério Público. – Brasília: CNMP, 2016.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Cartilha de prevenção ao assédio moral. Pare e Repare. Por um ambiente de trabalho mais positivo: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em 15 de maio 2022.

CERIONI, Clara. No Brasil, mais policiais se suicidam do que morrem em confrontos, São Paulo, 26/09/2019. Disponível em: <https://exame.com/brasil/no-brasil-mais-policiais-se-suicidam-do-que-morrem-em-confrontos/>. Acesso em: 05 de maio de 2022.

COUTO, Adriano. Assédio moral nas relações militares, 2018. JUS.com.br. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/69235/assedio-moral-nas-relacoes-militares>. Acesso em: 20 de maio 2022.

COUTO, Daniel Ribeiro (Org.). **Legislação e Organização Institucional da PMSE**: Leis afetas à Polícia Militar do Estado de Sergipe. 3ª ed. Aracaju: J Andrade, 2019.

DECRETO-LEI Nº 2.848, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/del2848compilado.htm#:~:text=DECRETO%2DLEI%20No%202.848%2C%20DE%207%20DE%20DEZEMBRO%20DE%201940&text=C%C3%B3digo%20Penal. Acesso em: 05 de maio de 2022.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa do cotidiano. 2 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001. p. 65.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral.** Tradução Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

MARTINS, Valmir Farias. **O papel da cultura organizacional “Milícia dos Bravos” na ocorrência do assédio moral – um estudo na Polícia Militar da Bahia.** Dissertação de mestrado. 2006.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Assédio moral e sexual no trabalho (Cartilha).** Brasília: MTE, ASCOM, 2009. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/sc/arquivos/cartilha-assedio>. Acesso em: 02 de maio de 2022.

NUCCI, Guilherme de Souza. Leis penais e processuais penais comentadas: 2 ed. rev., atual.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no trabalho – Redefinindo o assédio Moral.** Bertrand Brasil. 8ª edição. Rio de Janeiro. 2002.

LEITE, José Roberto Dias. Assédio moral. Justilex, Brasília: Maio, v. 5, n. 53, 2006.

Projeto de lei número 2876/2015. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=1701811>. Acesso em: 17 de maio 2022.

SANTOS, Achibaldo Nunes dos. Direitos e garantias do militar. Belo Horizonte: Nova Alvorada, 1997.

SOBOLL, Lis Andrea. Assédio moral-organizacional: uma análise da organização do trabalho. São Paulo: Ed. Casa do Psicólogo, 2008.

