

Universidade Anhanguera – Uniderp

Rede de Ensino Luiz Flávio Gomes

ASSÉDIO MORAL NA ESFERA MILITAR

Um estudo da legislação

MARGARETH HACH PRATTS

FLORIANÓPOLIS - SANTA CATARINA

2010

MARGARETH HACH PRATTS

ASSÉDIO MORAL NA ESFERA MILITAR
Um estudo da legislação

Monografia apresentada ao Curso de Pós-Graduação *lato sensu* TeleVirtual em Especialização de Direito Militar, na modalidade Formação para o Magistério Superior/ Formação para Mercado de Trabalho, como requisito parcial à obtenção do grau de especialista em Direito Militar.

Universidade Anhanguera-Uniderp

Rede de Ensino Luiz Flávio Gomes

Orientadora: Profa. Maria Heliodora do Vale Romeiro Collaço

FLORIANÓPOLIS – SANTA CATARINA
2010

TERMO DE ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE

Declaro, para todos os fins de direito e que se fizerem necessários, que isento completamente a Universidade Anhanguera-Uniderp, a Rede de Ensino Luiz Flávio Gomes, e os professores indicados, para compor o ato de defesa presencial de toda e qualquer responsabilidade pelo conteúdo e ideias expressas na monografia.

Estou ciente de que poderei responder administrativa, civil e criminalmente em caso de plágio comprovado.

Florianópolis, 30 de agosto de 2010.

MARGARETH HACH PRATTS

ASSÉDIO MORAL NA ESFERA MILITAR

Um estudo da legislação

Esta monografia foi apresentada ao Curso de Especialização TeleVirtual de Direito Militar da Universidade Anhanguera – Uniderp, Rede de Ensino Luiz Flávio Gomes, obtendo a nota final _____, atribuída pela banca examinadora constituída pela professora orientadora e membros abaixo mencionados.

Florianópolis, SC, **dia, mês e ano da defesa.**

Prof. Cícero Robson Coimbra Neves
Coordenador do Curso de Especialização TeleVirtual de Direito Militar

Professores que compuseram a banca examinadora:

Orientadora Professora Maria Heliodora do Vale Romeiro Collaço
Departamento de Direito Militar, da Universidade Anhanguera – Uniderp, Rede de
Ensino Luiz Flávio Gomes

Professor
Departamento de Direito Militar, da Universidade Anhanguera – Uniderp, Rede de
Ensino Luiz Flávio Gomes

Professor
Departamento de Direito Militar, da Universidade Anhanguera – Uniderp, Rede de
Ensino Luiz Flávio Gomes

Dedico este trabalho ao meu esposo, Edupércio Pratts, pelo nosso companheirismo e amor.

Dedico-o também aos meus filhos, André Luis, Augusto Derkian e Alberto Raphael, por terem me ensinado o significado do amor incondicional.

E a todos aqueles que sofrem por abuso de assédio moral.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, elevo a Deus o meu agradecimento maior, pela minha vida, pela minha saúde e pela sua proteção em todos os momentos.

Ao meu esposo, Edupércio Pratts, pelo carinho, amor e compreensão pela minha ausência nos momentos dedicados a este trabalho.

Aos meus filhos, André Luis, Augusto Derkian e Alberto Raphael, pela bondade e amor que, em todos os momentos, percebo em seus gestos e atitudes. Seria impossível sem a vossa presença.

À minha Orientadora, Professora Maria Heliodora do Vale Romeiro Collaço, que me acompanhou ao longo desse trabalho, apoiando-me, orientando-me e incentivando-me para um desenvolvimento acadêmico íntegro e pleno, e pelo respeito à minha individualidade. A você, o meu respeito e apreço.

Ao Coordenador do Curso de Direito Militar, Professor Cícero Robson Coimbra Neves, e ao Tutor, Professor Temístocles Telmo, por todo o apoio e disponibilidade oferecidos nos momentos em que mais precisei.

Aos Professores em geral, mestres de categoria, pela importância na minha formação, que muito contribuíram para a ampliação de meus conhecimentos.

À Professora Anna Maria Morelli Piazza, por sua dedicação na revisão final do trabalho.

Aos Colegas de Turma, que se fizeram importantes durante essa jornada.

Muito Obrigada!

“Artigo I.

Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade”.

(Declaração dos Direitos Humanos)

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Representação simbólica de conduta ofensiva e humilhante - natureza psicológica.....	29
Figura 2. Representação simbólica da finalidade do assédio moral.....	30
Figura 3. Representação simbólica de dano psíquicoemocional.....	31
Figura 4. Representação simbólica dos efeitos negativos do assédio moral....	32
Figura 5. Representação simbólica da autoridade superiora ou assediadora...	35
Figura 6. Representação simbólica de assédio moral entre colegas.....	36
Figura 7. Representação simbólica de mobbing combinado.....	36
Figura 8. Representação simbólica de assédio moral contra mulheres.....	37
Figura 9. Representação simbólica das Bandeiras.....	53
Figura 10. Emblema da Guarda Imperial.....	53
Figura 11. Emblemas das Polícias Militares de São Paulo e Santa Catarina e Corpos de Bombeiros Militares de Santa Catarina.....	54

LISTA DE ABREVIATURAS E/OU SIGLAS

art.	artigo
CCB	Código Civil brasileiro
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CPB	Código Penal brasileiro
CPC	Código de Processo Civil
CPM	Código Penal Militar
CRFB/88	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
ESPCU	Estatuto dos Servidores Públicos Civis da União
JMB	Justiça Militar no Brasil
JME	Justiça Militar Estadual
MSOSP	Manual de Saúde Ocupacional do Servidor Público
OMS	Organização Mundial de Saúde
PESOSP	Programa Estadual de Saúde Ocupacional do Servidor Público
PM	Polícia Militar
STJE	Superior Tribunal de Justiça do Estado
STM	Superior Tribunal Militar
Ten.	Tenente

RESUMO

PRATTS, Margareth Hach. **Assédio Moral na Esfera Militar: um estudo da legislação**. 81 f. Monografia (Curso de Pós-Graduação *lato sensu* em Especialização TeleVirtual de Direito Militar) – Universidade Anhanguera-Uniderp, Rede de Ensino Luiz Flávio Gomes, Florianópolis, 2010.

Área de Concentração: Direito Administrativo Constitucional.

Orientadora: Professora Maria Heliodora do Vale Romeiro Collaço.

O Assédio Moral é um fenômeno que ocorre na exposição de indivíduos a situações humilhantes, vexatórias e a perseguições frequentes e por longo período de tempo, que podem trazer consequências à sua saúde. Na esfera militar não é diferente, a contar pelo rigor da disciplina que ainda se justifica como mecanismo necessário para a manutenção da hierarquia. E a privação de liberdade por motivos administrativos se legitima na própria necessidade de impor a regra de conduta, levando à prevalência de sanções excessivas, desconexas e, muitas vezes, arbitrárias, em desacordo com o momento atual. Diante disso, o objetivo principal deste trabalho foi verificar a legislação militar e a pertinência de tutela jurídica do assédio moral em corporações militares. Para tanto, fez-se uso de material bibliográfico e documental. Como resultado, a pesquisa apontou que, na ausência de especificidade e tipificação, a coibição do assédio moral, no âmbito das Corporações Militares, só pode ocorrer com o enquadramento do ato como crime ou transgressão disciplinar, obviamente, de forma indireta, com base em dispositivos legais pertinentes ao princípio do respeito à pessoa humana, da sua integridade física e moral e de sua identidade ideológica. Compete à Justiça Militar processar e julgar os crimes militares definidos em lei e ações judiciais contra atos disciplinares. Todavia, cabe recurso jurídico, por meio de tutela inibitória.

Palavras-chave: assédio moral; militar estadual; direitos e garantias fundamentais; princípios constitucionais; tutela.

ABSTRACT

PRATTS, Margareth Hach. **Moral Harassment in the Military Sphere**: a study of legislation. 81 f. Monograph (Specialization Course TeleVirtual of Military Law) - University Anhanguera, Florianópolis, 2010. Area of Concentration: Administrative Law Constitutional.

Advisor: Professor Maria Heliodora do Vale Romeiro Collaço.

The bullying is a phenomenon that occurs in the exposure of individuals to humiliating, oppressive persecution and frequent over a long period of time, which can bring consequences to their health. In the military sphere is no different, starting from the rigor of the discipline that is still justified as a necessary mechanism to maintain the hierarchy. And the deprivation of liberty for administrative reasons it legitimizes the very necessity of imposing the rule of conduct, leading to the prevalence of excessive penalties, disconnected and often arbitrary, at odds as the present moment. Therefore, the main objective of this study was to assess the relevance of military law and the legal protection of bullying in military corporations. To this end, it was made use of bibliographic and documentary material. As a result, the survey indicated that in the absence of specificity and typing, the deterrence of bullying within the military corporations, can only occur with the framework of the act as criminal or disciplinary offense, of course, indirectly, based on relevant legal provisions to the principle of the human person, his physical and moral integrity and its ideological identity. It is for the military justice process and to judge military crimes defined by law and lawsuits against disciplinary action. However, it is legal recourse through inhibitory tutelage.

Keywords: bullying; military state, fundamental rights and guarantees, constitutional principles; tutelage.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	20
1 CONDUTAS CARACTERIZADORAS DE ASSÉDIO MORAL	25
1.1 ASPECTOS GERAIS.....	25
1.1.1 Evolução Histórica e Conceitual.....	25
1.1.2 Elementos Constitutivos do Assédio Moral.....	29
1.2 O ATO LESIVO – A FORMA DE SUA PRODUÇÃO E O PREJUÍZO FÍSICO E PSÍQUICO DA PESSOA SUBMETIDA A ASSÉDIO MORAL.....	31
1.3 AUTORIDADE SUPERIORA OU ASSEDIADORA.....	34
1.4 NATUREZA JURÍDICA DO ASSÉDIO MORAL EM AMBIENTE LABORAL.....	38
2 O ASSÉDIO MORAL À LUZ DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS E DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS	40
2.1 CONCEITO DE DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS.....	40
2.2 CONCEITO DE PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS.....	41
2.3 O ASSÉDIO MORAL À LUZ DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS	44
2.3.1 Leis Estaduais – o Caso de Santa Catarina.....	47
2.3.2 Projetos de Lei Federal.....	49
3 O ASSÉDIO MORAL NA ESFERA MILITAR E A TUTELA JURÍDICA	52
3.1 CONSIDERAÇÕES HISTÓRICAS DAS CORPORações MILITARES NO BRASIL.....	52
3.1.1 O Superior Tribunal Militar.....	55
3.1.2 A Justiça Militar em Santa Catarina.....	57
3.2 OS SERVIDORES PÚBLICOS MILITARES FACE AO ASSÉDIO MORAL.....	59
3.3 O RECURSO JURÍDICO – A TUTELA INIBITÓRIA.....	61
4 CONCLUSÃO	67
REFERÊNCIAS	75
ANEXOS	83
ANEXO A – LEI ESTADUAL N. 14.609/09.....	84
ANEXO B – DECRETO ESTADUAL N. 2.709/09.....	88

INTRODUÇÃO

O trabalho “Assédio Moral na Esfera Militar: um estudo da legislação” nasce comprometido com a vivência profissional de sua autora, ancorada numa história de vida dedicada ao militarismo, adquirida por meio de uma formação filosófica e pedagógica. Os conteúdos reflexivos, ministrados nas disciplinas do Curso de Pós-Graduação *lato sensu* TeleVirtual em Especialização de Direito Militar, conseguiram despertar a acadêmica para a sua condição de ser humano crítico, partícipe de uma nova trajetória socioeconômica e cultural.

O assédio moral não constitui fenômeno novo, muito pelo contrário, está fortemente entranhado na cultura das relações laborais no Brasil e no mundo. Entretanto, nos últimos anos, este fenômeno vem conquistando grande espaço na imprensa, no meio jurídico e político brasileiro. Os trabalhadores vêm crescentemente denunciando casos de assédio moral em ambiente laboral e exigindo dos empregadores públicos e privados mudanças de práticas gerenciais. De acordo com pesquisa realizada pela Organização Mundial de Saúde (OMS), no ano de 2002, em vários países, o assédio moral ou violência psicológica constituiu um fenômeno disseminado e expresso principalmente no abuso verbal. Segundo a mesma pesquisa, 39% dos trabalhadores brasileiros entrevistados experimentaram abuso verbal naquele ano, e 15,2% foram vítimas de assédio psicológico (OMS, 2002, p. 38), mais conhecido no Brasil como assédio moral.

As demonstrações crescentes de casos de assédio moral é preocupação dos governantes em diversas esferas, vez que o assunto vem sendo motivo de edições de cartilhas, bem como de Decretos Governamentais de orientações, os quais, por si só, demonstram um sinal de sua importância, já que mostra que a atenção dos Administradores modernos não se resume às questões de cunho político, mas também que estão preocupados com os gastos que os cofres públicos despendem com a saúde do assediado ou com os danos morais decorrentes dessa situação.

Assim, o assédio moral vem se tornando tema de legislações específicas em vários municípios e estados brasileiros, com projetos de lei em tramitação por todo o País, inclusive na Câmara dos Deputados. Todos eles visam a modificar a

Consolidação das Leis do Trabalho e o Regime Jurídico Único, no enfrentamento do assédio moral.

Na esfera militar, empiricamente, se tem constatado que o assédio moral nas casernas é crescente e o material doutrinário a respeito do assunto é escasso e confuso. Mesmo os periódicos mais recentes tratam o assunto como se fosse proibido. Uma efetiva tutela dos direitos pessoais dos sujeitos envolvidos nesta relação é ainda uma incógnita.

As dificuldades das provas no ambiente laboral nas casernas ainda encontram resistência, pois é diversamente confundida e só é demonstrada, bem como revelada, quando por vezes o dano já é irreparável. O acatamento e aceitação pela vítima dos atos praticados pelo assediador são facilmente entendidos e confundidos como obediência plena aos regulamentos e, assim, silenciosamente maléfica. Enfim, sabe-se que o assédio moral praticado dentro da caserna é o mais difícil ato a ser identificado como tal, bem como a mais difícil comprovação de sua autoria.

Um grande número de militares é afastado diariamente do trabalho, em decorrência de estresse, em sua maioria advinda da própria relação dessa situação, ou por desconhecer a sua causa diante da fragilidade de sua condição, ou diante do desconhecimento do médico que o acompanha. Fazer aflorar a verdade silenciosa é permitir a sobreposição dos valores impostos pela chamada submissão humana.

Do exposto, destaca-se a importância deste estudo, que demanda esforços sobre a análise da legislação sobre o assédio moral no contexto militar. Desse modo, a presente pesquisa é pertinente sob o aspecto de três vertentes principais: previsão legal, social e acadêmica. Previsão legal, pois oferece aos operadores do Direito uma melhor análise do tema do assédio moral nas casernas, possibilitando readequação de suas decisões.

No que se refere à vertente social, o trabalho permite que a sociedade como um todo tenha conhecimento do assédio moral na esfera militar, mesmo que aconteça em menor expressividade estatística, já que seus dados não são divulgados, e possa manifestar opiniões sobre a problemática. Ainda no contexto social, esta pesquisa fornece dados, que são expostos de forma a permitir uma avaliação das implicações decorrentes das decisões judiciais, que são direcionadas à defesa da dignidade e segurança psicológica dos que labutam para o bem comum, como é o caso dos militares.

No aspecto acadêmico, esta pesquisa é importante, primeiramente, porque, organizada como trabalho científico, permite a divulgação do conhecimento e propicia debates acerca do assunto. Além disso, contribui com a quantidade de estudos desenvolvidos na área do Direito Militar, em especial sobre o assédio moral, que hoje ainda são escassos. Por fim, neste contexto, a pesquisa torna-se relevante também pelo fato de ser ponto de partida para novos estudos, possibilitando outras análises mais evoluídas sobre o tema.

O assunto, que é pouco conhecido do público militar, é também pouco difundido na esfera jurídica; no entanto, na etapa da demonstração da ideia principal e na construção do conhecimento novo, necessário será pontuar questões específicas e polêmicas, para que se possa nortear o estudo.

Então, tendo o assédio moral como assunto, e a legislação militar como tema, foram definidas as seguintes questões-problema:

“Como a esfera militar trata o assédio moral dentro de suas legislações?” e “Qual a possibilidade de tutela jurídica nestes casos?”

Para responder a essa questão, elaborou-se o objetivo geral, qual seja: “Verificar a legislação militar e a conseqüente tutela jurídica do assédio moral em corporações militares”.

Para atingir tal objetivo, estruturou-se outros, que se consubstanciam nos objetivos específicos, a saber:

- conhecer as condutas caracterizadoras de assédio moral;
- apresentar os direitos e garantias fundamentais, previstos na Constituição Federativa do Brasil (CRFB/88), bem como os princípios constitucionais diretivos para coibir o assédio moral;
- verificar a possibilidade de tutela jurídica em casos de assédio moral nas casernas.

Para a elaboração deste trabalho, faz-se uso dos métodos de pesquisa bibliográfica e documental. As pesquisas bibliográfica e documental são imprescindíveis quando se trata de conhecimento jurídico (VIEIRA, 2007, p. 81). Este método pressupõe uma revisão bibliográfica e documental rigorosa que sustente a abordagem do tema escolhido. Para tanto, utiliza-se, como referências bibliográficas e documentais, uma série de materiais disponíveis, como: livros, artigos em revistas especializadas, legislação pátria, legislação militar, doutrina,

material encontrado nos meios eletrônicos, como a Internet, entre outros, como sugeridos por Mezzaroba e Monteiro (2005, p. 113).

Durante todo o processo de investigação, realiza-se a análise de dados, por meio do processo analítico-descritivo, elaborando-se um fechamento das principais conclusões obtidas no desenvolvimento do trabalho. Conforme Oliveira (2002, p. 23), “ao se ter como base a pesquisa bibliográfica, a análise percorrerá os caminhos dos autores, profissionais do Direito e outros pesquisados”.

Como já salientado, este presente trabalho aborda a temática do assédio moral praticado na esfera militar, e está estruturado em quatro partes, sendo que, nesta primeira parte, dedicada à Introdução, faz-se uma explanação do tema principal, com breves considerações dos fatos que originaram a pesquisa. Expõe-se, para tanto, informações que orientam a pesquisa, tais como: a indicação do tema, o problema, a justificativa, as questões de pesquisa, os objetivos, a metodologia, e a própria organização do trabalho.

A segunda parte, referente ao capítulo 1, trata das condutas caracterizadoras de assédio moral. Para tanto, aborda-se alguns aspectos gerais, dentre os quais a evolução histórica e conceitual e os elementos constitutivos do assédio moral. O capítulo evolui com a configuração do ato lesivo, verificando-se a forma de sua produção e o prejuízo físico e psíquico da pessoa submetida a assédio moral. Neste capítulo, ainda, são estudadas a autoridade superior ou assediadora, e a natureza jurídica do assédio moral em ambiente laboral.

A terceira parte do trabalho é destinada ao capítulo 2, que trata dos Direitos e Garantias Fundamentais na CRFB/88, onde se estabelece o contexto geral dos direitos e garantias fundamentais, desde o conhecimento de seus conceitos, assim como o conceito de princípios constitucionais, passando ao estudo do assédio moral à luz desses princípios. Discorre-se, também, sobre as Leis Estaduais referentes ao assunto, principalmente as de Santa Catarina. Por último, apresenta-se os Projetos de Lei Federal, que ainda tramitam no Congresso.

A quarta parte, reservada ao capítulo 3, sobre o assédio moral na esfera militar e a tutela jurídica, objeto de análise deste trabalho, tece-se, primeiramente, considerações históricas das Corporações Militares no Brasil, para, em seguida, apresentar questões relativas ao Superior Tribunal Militar e à Justiça Militar, em especial em Santa Catarina. O assunto sobre os servidores públicos militares, face

ao assédio moral, também é tratado neste capítulo. Encerra-se o capítulo, dessa vez, verificando-se a possibilidade de tutela jurídica.

Por fim, na Conclusão, elabora-se um fechamento das principais considerações obtidas no desenvolvimento de cada capítulo. Aqui, está sendo avaliado se os objetivos foram atingidos, e se o problema teve uma solução. Apresenta-se, ainda, sugestões para pesquisas futuras, na intenção de que possam servir de subsídios para uma nova compreensão do tema.

1 CONDUTAS CARACTERIZADORAS DE ASSÉDIO MORAL

Neste capítulo, são apresentadas as considerações teóricas sobre o assédio moral, verificando-se suas condutas caracterizadoras. Na condição de fenômeno só reconhecido recentemente, o assédio moral se manifesta dentro do ambiente ocupacional, no contexto das relações sociais de trabalho. Dessa forma, aborda-se os aspectos gerais do assédio moral, como a evolução histórica e conceitual, os elementos constitutivos, bem como se discorre sobre o ato lesivo, verificando-se a forma de sua produção e o prejuízo físico e psíquico da pessoa submetida a assédio moral. Além disso, é abordada, também, a figura da autoridade superior ou assediadora, e a natureza jurídica deste instituto em ambiente de trabalho militar.

1.1 ASPECTOS GERAIS

1.1.1 Evolução Histórica e Conceitual

O assédio moral no ambiente laboral é um fenômeno antigo, mas que vem recebendo destaque pela mídia nos últimos tempos devido à tendência de tornar as relações de trabalho mais transparentes e justas. É um fenômeno mundial, que consiste em degradar as condições de trabalho por meio de ofensas, pressão e críticas excessivas das autoridades sobre seus subordinados.

Ao longo do tempo, as relações laborais tiveram diferentes enfoques de proteção. Conforme Fonseca (2003, p. 6), primeiramente, a proteção às relações de trabalho visava preservar a própria vida do trabalhador frente às máquinas e o meio ambiente físico em que estas se inseriam. Com o início da Primeira Guerra Mundial, a reivindicação passou a ser por proteção voltada para a manutenção da qualidade de vida no trabalho, principalmente a partir dos estudos de Christophe Dejours. Finalmente, em 1968, a luta que mobilizou a ação sindical voltou-se para medidas preventivas da higidez mental do trabalhador, e é sobre esse prisma que o presente estudo se desenvolve.

Na concepção de Nascimento (2004, p. 1), o termo assédio, de modo geral, “é utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento

psicológico ou físico à pessoa”. Dentre suas espécies, verifica-se existir pelo menos dois tipos de assédio, que se distinguem pela natureza: o assédio sexual e o assédio moral.

Ainda de acordo com Nascimento (2004, p. 1), o assédio sexual pode ser caracterizado “pela conduta de natureza sexual, a qual deve ser repetitiva, sempre repelida pela vítima e que tenha por fim constranger a pessoa em sua intimidade e privacidade”. Por sua vez, o assédio moral:

[...] caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções (NASCIMENTO, 2004, p.1).

Como se pode perceber, há uma distinção clara entre os termos: o assédio moral possui natureza psicológica, enquanto o outro possui natureza sexual. Mais uma vez, reitera-se que o objeto de estudo deste trabalho se refere ao assédio moral, praticado contra uma coletividade, como é o caso das corporações militares.

Rodolfo Pamplona Filho (2006, p. 1) conceitua o assédio moral como “uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social”, do que se depreende que não é exclusivo da relação de emprego, mas, também, pode ser praticado em qualquer ambiente onde haja uma coletividade, como por exemplo, em corporações militares.

Segundo Tarcitano e Guimarães (2004, p. 5), tendo por cenário o ambiente de trabalho, o assédio moral, denominação usada no Brasil, possui diferentes designações em outros países, tais como:

- *harassment*¹ moral (assédio moral), na França;
- *bullying*² (tiranizar), na Inglaterra;

¹ O termo *harassment* vem do verbo inglês *to harass* que significa molestar, incomodar, assediar repetidamente, aborrecer. *Ment* é o sufixo do verbo. O fenômeno começou a ser estudado pelo psiquiatra americano Brodsky (1976 *apud* HIRIGOYEN, 2002, p. 81).

² O termo *bullying* vem do verbo inglês *to bully* que significa tyrannizar, ameaçar, intimidar, maltratar, assediar. O substantivo *bully* significa brigão, valentão, tirano. *Bullying* pode ser definido como assediar, forçando a fazer algo (intimidar). Inicialmente, o termo *bullying* foi utilizado para descrever humilhações, vexames ou ameaças que certas crianças ou grupos de crianças realizavam umas às outras. Desde cedo, as crianças ficam preocupadas com a sua imagem e nem sempre os colegas são benevolentes. No grupo de brincadeiras, os apelidos estigmatizantes e a disputa por poder envolvem uma intenção nem sempre sutil (OLWEUS, 1997 *apud* ADES, 1999, p. 32).

- *mobbing*³ (molestar), nos Estados Unidos e na Suécia;
- *Murahachibu, ijime*⁴ (ostracismo social), no Japão;
- *psicoterror laboral, acoso moral* (psicoterror laboral, assédio moral), na Espanha.

Desse modo, o termo assédio moral pode ser definido como coerção moral, *mobbing, bullying, ijime, harassment, psicoterror laboral, acoso moral*, pois tem conotação de importunar, perseguir, insistir, vexar, humilhar, transtornar, ameaçar ou punir um indivíduo. Isso leva a constatar que o assunto do assédio moral é um fenômeno internacional, observado e discutido em vários países.

Em 1972, o médico sueco Paul Heinemann utilizou o termo *mobbing* para descrever o comportamento hostil entre as crianças nas escolas (HIRIGOYEN, 2000).

No âmbito das organizações, o fenômeno foi identificado nos anos 80, pelo psicólogo alemão Hans Leymann, para quem o termo *mobbing* “consiste em manobras hostis frequentes e repetidas no local de trabalho, visando sistematicamente a mesma pessoa” (LEYMANN *apud* HIRIGOYEN, 2002, p. 77). Leymann publicou, em 1993, os primeiros resultados de suas pesquisas sobre o assédio e, a partir da atenção que o tema recebeu na França, surgiu legislação específica tratando do assunto no país.

Em setembro de 1998, a psicanalista e vitimóloga⁵ francesa Hirigoyen lançou um livro na França, posteriormente publicado no Brasil, no ano de 2000, com o título “Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano”, em que a autora explora e define o assédio moral como:

³ O termo *mobbing* vem do verbo inglês *to mob*, que significa maltratar, atacar, perseguir, tumultuar, importunar, assediar. O substantivo *mob* significa multidão, populacho, plebe, ralé. *Mob*, com letra maiúscula, significa, em inglês, máfia. Pode ser definido *mobbing* como assediar por interesse, admiração, ataque ou para importunar. Lorenz (1991 *apud* HIRIGOYEN, 2002), etólogo, nos anos 60 do século XX, utilizou pela primeira vez o termo para descrever o comportamento agressivo de animais que expulsavam intrusos no território grupal.

⁴ A palavra *ijime*, em japonês, significa assédio. O termo é utilizado para descrever as humilhações e as pressões pelas quais as crianças passavam, conseqüentes de um sistema educacional altamente rígido, que seguiu uma ideologia econômica, por duas gerações do pós-guerra. O fenômeno *ijime* surgiu em meados de 1972, em pleno desenvolvimento da indústria nipônica (YAMANAKA, 1997 *apud* HIRIGOYEN, 2002).

⁵ “A Vitimologia é uma disciplina recente nos Estados Unidos, e inicialmente era apenas mais um ramo da criminologia. Ela consiste na análise das razões que levam um indivíduo a tornar-se vítima, dos processos de vitimização, das conseqüências que isso traz para ele e dos direitos que pode reivindicar. Na França, existe formação para esta especialidade desde 1994, levando a um diploma universitário. Esta formação destina-se aos médicos de emergência, aos psiquiatras e psicoterapeutas, aos juristas, bem como a toda e qualquer pessoa que tenha como responsabilidade profissional ajudar as vítimas” (LIMA, 2001, p. 3).

[...] toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, 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 (HIRIGOYEN, 2000, p. 14).

Complementando a definição acima, a estudiosa afirma, ainda, que o assédio moral é:

[...] o conjunto de atitudes perniciosas e quase invisíveis, exercidas no dia a dia do trabalho, com o fim de diminuir o outro, de forma suave e perversa, como um assassinato psíquico, mostrando, passo a passo, como essa violência intencional e insidiosa se processa, em palavras, gestos, ações ou omissões e cuja perversidade e permanência aniquilam e destroem (HIRIGOYEN, 2000, p. 14).

No Brasil, investigações a respeito do assédio moral tiveram por marco a dissertação de mestrado em Psicologia Social, defendida na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, em maio de 2000, pela médica do trabalho Margarida Maria Silveira Barreto sob o título "Uma jornada de humilhações", em que a autora relata a mortificação que essa conduta desperta no trabalhador.

De acordo com Nascimento (2004, p. 3), o assédio moral, na formulação atual, é concebido como uma forma de "terror psicológico", praticado pela empresa ou pelos colegas, por meio de condutas impróprias, manifestadas especialmente através de comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade, à integridade física ou psíquica de uma pessoa, colocando seu emprego em perigo ou degradando o clima de trabalho. Nesta esteira, a autora aponta, ainda, a prática persistente de danos, ofensas, intimidações ou insultos, abusos de poder ou sanções disciplinares injustas, que induzem, naquele a quem se destina, sentimentos de raiva, ameaça, humilhação, vulnerabilidade que minam a confiança em si mesmo.

Do exposto, pode-se depreender que o assédio moral tem uma natureza psicológica, cujo elemento comum, além da finalidade de exclusão, é a modalidade da conduta, a qual sempre se verifica agressiva e vexatória, capaz de constranger a vítima, trazendo nela sentimentos de humilhação, inferiorização, afetando essencialmente a sua autoestima.

Dentro das casernas, o assédio moral, mormente, é confundido com sua essência, ou seja, o terrorismo psicológico. Assim, pode-se afirmar que o assédio moral é conduta abusiva, e, neste estudo, conduta abusiva de superior contra

subordinado, que fere a dignidade, a integridade física, tendo como resultado a incapacidade para a estabilidade funcional, predominando indícios negativos de conduta.

Uma vez apresentados o conceito e a definição de assédio moral e a diferença existente entre este e o assédio sexual, cumpre, ainda, discorrer sobre os elementos constitutivos do assédio moral.

1.1.2 Elementos Constitutivos do Assédio Moral

Há vários elementos constitutivos do ato de assédio moral. A autora Sônia A. C. Mascaro Nascimento (2004, p. 4) destaca os seguintes:

Conduta repetitiva, prolongada, ofensiva ou humilhante: um dos elementos essenciais para a caracterização do assédio moral no ambiente de trabalho é a reiteração da conduta ofensiva ou humilhante, uma vez que, sendo este fenômeno de natureza psicológica, não há de ser um ato esporádico capaz de trazer lesões psíquicas à vítima (NASCIMENTO, 2004, p. 4). A Figura 1 caracteriza essa situação.



Figura 1. Representação simbólica de conduta ofensiva e humilhante - natureza psicológica
Fonte: ARARETAMA (2010)

Em outras palavras, Ulaf (2009, p. 2) assim se manifesta a esse respeito:

Outro requisito importante para a configuração do assédio diz respeito à continuidade: para que seja cabalmente comprovado o assédio moral, é imprescindível que o assediador assuma comportamento continuado, ou seja, não se limite a apenas uma ação ou um comportamento isolado. Deve restar evidente que a atuação do assediador se manteve em parte do transcurso do contrato de trabalho. [...]. Raras as vezes que o assédio é reconhecido por apenas um fato isolado, salvo se cabalmente comprovado que trouxe graves consequências ao assediado.

Em um de seus trabalhos, Leymann (*apud* NASCIMENTO, 2004, p. 4) chega a quantificar um período mínimo, afirmando que "uma dificuldade relacional

se torna assédio quando é praticada com uma frequência mínima de uma vez por semana, em um período superior a 6 meses".

Finalidade: o objetivo principal do assédio moral é a exclusão da vítima (Figura 2), seja pela pressão deliberada da empresa para que o empregado se demita, aposente-se precocemente ou ainda obtenha licença para tratamento de saúde, bem como pela construção de um clima de constrangimento, para que ele, por si mesmo, julgue estar prejudicando a empresa ou o próprio ambiente de trabalho, pedindo para se ausentar ou para sair definitivamente. Tal finalidade guarda traços discriminatórios, uma vez que, imotivadamente, cria-se uma situação para se furtar de despesas com verbas trabalhistas ou ainda para excluir alguém indesejado, simplesmente pela competição entre colegas, discriminando a vítima com objetivos ilícitos (NASCIMENTO, 2004, p. 4).



Figura 2. Representação simbólica da finalidade do assédio moral
Fonte: DIÁRIO DO BANCÁRIO (2010)

Necessidade do dano psíquicoemocional: esta necessidade tem que estar presente, para que se configure o assédio moral (Figura 3). Do contrário, a conduta assediadora não será condenada ou coibida pelas autoridades, vez que não haveria a figura do assédio moral a ser punida. Portanto, a efetiva comprovação do dano emocional não poderia ser requisito para a configuração do assédio, sob pena de, indiretamente, permitir a ação assediadora com relação aos empregados emocionalmente mais resistentes. Todavia, a pessoa que resiste à doença psicológica, seja por ter boa estrutura emocional, seja por ter tido o cuidado de procurar ajuda profissional de psicólogos ou psiquiatras, não será prejudicada, pois sempre restará a reparação pelo dano moral sofrido, ainda que o mesmo não resulte do assédio moral (NASCIMENTO, 2004, p. 4).



Figura 3. Representação simbólica de dano psíquicoemocional
 Fonte: PIMENTEL (2010)

Corroborando com o exposto, Ulaf (2009, p. 3) assim se posiciona:

[...] entende-se que o empregado que restou assediado moralmente carrega sequelas em sua saúde psicológica, ou seja, fica abalado, debilitado, incapaz de realizar sua função para aquele mesmo empregador. Uma vez comprovada a ocorrência de tais danos à saúde do trabalhador, entende-se cabível o pedido de indenização correspondente. Importante frisar que há entendimentos que dispensam a real existência de tais sequelas psicológicas. Para esta corrente, para configurar o assédio moral basta a presença dos demais requisitos acima, o que pode ser totalmente concebível, dependendo da gravidade do fato.

Segundo Nascimento (2004, p. 4), a configuração do assédio moral depende de prévia constatação da existência do dano, no caso, a doença psíquicoemocional. Para tanto, é necessária a perícia feita por psiquiatra ou outro especialista da área para que, por meio de um laudo técnico, informe o magistrado, que não poderia chegar a tal conclusão sem uma opinião profissional, sobre a existência desse dano, inclusive fazendo a aferição do nexo causal.

1.2 O ATO LESIVO – A FORMA DE SUA PRODUÇÃO E O PREJUÍZO FÍSICO E PSÍQUICO DA PESSOA SUBMETIDA A ASSÉDIO MORAL

O assédio moral pode ser originado de um conflito⁶ profissional mal resolvido. O assediado é enfraquecido psicologicamente devido à pressão causada pela frequência e duração dos ataques, já abordado anteriormente. Os motivos que

⁶ A formação do conflito ocorre em função das diferenças existentes na sociedade e como são encaminhadas as decisões dele. Ele serve para que ocorram mudanças nas estruturas tanto formais como informais. O conflito é uma forma de reorganização, que força os indivíduos a se reconsiderarem e a funcionarem sob novas formas. Mobiliza as energias e reúne os indivíduos, modifica as alianças, altera a complexidade, gera animação e novidade para os contextos profissionais rotineiros. O conflito tende a ser ampliado e fortalecido, se não for solucionado, podendo chegar a procedimentos de assédio moral (HIRIGOYEN, 2002).

levam ao assédio moral são encontrados nas estruturas sociais e nas estruturas de poder que são dominantes no local de trabalho. A desordem organizacional e um fraco gerenciamento podem ocasionar o conflito e, conseqüentemente, o assédio moral. Alguns indivíduos exageram na oposição de seus pontos de vista (mais frequentemente devido à luta pelo poder) e acabam por encontrar um indivíduo sobre o qual possam exercer o seu poder (manipular, perseguir). Os assediadores utilizam manobras aparentemente sem importância, tornadas mais violentas, à medida que o assediado resiste a elas (LEYMANN, 2000).

Conforme Hirigoyen (2000), o assédio moral entra de maneira frequente na vida das pessoas, regulando seus comportamentos. O desempenho do indivíduo diminui e ele próprio forma um juízo negativo, duvidando de seu valor. A reação da pessoa assediada, desestruturada, serve de justificativa para o assediador, pois a competência dela é alterada sistematicamente de forma negativa. Esta situação pode chegar a tal ponto que a pessoa assediada dá razão a quem a rebaixa, assumindo a responsabilidade de desvalorizar-se, bem como às acusações feitas. Estes efeitos negativos (Figura 4) são duradouros e alastrados para outros setores da vida do indivíduo, como os relacionamentos afetivos, familiares e a saúde, causando conflito de sentimentos, degradação e prejuízos em todos os setores da vida.



Figura 4. Representação simbólica dos efeitos negativos do assédio moral
 Fonte: DIÁRIO DO BANCÁRIO (2010)

Nascido como algo inofensivo, o assédio moral acaba sendo propagado de forma insidiosa. Em um primeiro momento, a pessoa assediada não quer mostrar que ficou ofendida e leva na brincadeira ou ignora as desavenças e os maus tratos. Como os ataques são multiplicados, com o tempo, o assediado é posto em situação de inferioridade e submetido a comportamentos hostis durante um período maior. Com a evolução do assédio, o assediado, ao ver o agressor, desenvolve uma

reação de medo. O medo provoca no assediado comportamentos patológicos, que servirão como álibi para justificar retroativamente a agressão. O assediado reage, na maior parte das vezes, de maneira confusa. Qualquer iniciativa que tome, qualquer coisa que faça, volta-se contra ele. O objetivo do comportamento do agressor é levar o assediado a uma confusão mental que o faça cometer erros (HIRIGOYEN, 2000).

A fim de manter o poder e o controle, o agressor utiliza comportamentos hostis, aparentemente sem importância, que vão, com o passar do tempo, ficando cada vez mais violentos, principalmente quando o assediado resiste. Hirigoyen (2000) afirma que, em um primeiro momento, o assediado é desestabilizado emocionalmente. Ele é estressado, crivado de críticas, censuras, para que não saiba como agir. Com o tempo e a frequência dos comportamentos hostis, o assediado passa a não mais saber quem está errado ou quem tem razão. A relação do assediado com o agressor não é de simetria, mas, de dominação e submissão. Assim, o assediado é envolvido em uma relação destrutiva, sem ter meios de escapar, é atacado em seus pontos de fragilidade.

Os assediados tentam encontrar explicações para compreender o comportamento dos assediadores. Hirigoyen (2000, p. 170) observa que, embora façam queixas dos comportamentos negativos do agressor, “continuam a idealizá-lo em outros aspectos: ‘ele é um bom chefe’”. Se o assediado aceita a submissão, o relacionamento é instalado de forma definitiva sobre esse modelo e é ampliado pelo grupo de colegas, que é chamado como testemunha, ou que participa do fenômeno. A lógica do bom senso é abandonada, o que torna impossível compreender as razões dessas condutas e leva o assediado a duvidar de sua própria saúde mental.

As agressões psicológicas por parte do assediador desenvolvem nos assediados dificuldade para pensar e angústia, não tanto em relação às agressões ostensivas, mas em relação às situações em que ele não está certo de ser, em parte, responsável. Na impossibilidade de compreender o que está acontecendo, o assediado nega a realidade do que não consegue compreender e tenta buscar razões para o que lhe acontece. Desenvolvem um estado de ansiedade permanente e amnésias, que, na maior parte vezes, necessitam de medicamentos (HIRIGOYEN, 2000).

Os sintomas e as reações mais comuns no assediado, conforme Hirigoyen (2000), são: estresse crônico (palpitações, falta de ar, fadiga, perturbações do sono e da fome, irritabilidade, dores de cabeça, perturbações digestivas, dores

abdominais), perturbação ansiosa generalizada, estado de apreensão e antecipação constantes, ruminações, estado de tensão e hipervigilância permanente, isolamento social e medo. Em alguns assediados, a resposta é fisiológica, como: úlceras gástricas, doenças cardiovasculares, de pele, emagrecimento, fraqueza, chegando até à desnutrição.

De acordo com a autora, as perturbações psicossomáticas não resultam da agressão propriamente dita, mas da incapacidade de reagir do assediado. A capacidade de resistir leva o assediado a um esgotamento psíquico e perturbações duradouras. Alguns assediados podem ter hospitalização psiquiátrica. Eles sentem cansaço, ficam sem energia e passam a não mais conseguir pensar ou perdem a concentração em atividades banais. No local de trabalho, a licença para tratamento é, na maioria das vezes, negada. Algumas podem ter ideias ou tentativa de suicídio (HIRIGOYEN, 2000).

A perseguição só cessa pelo afastamento do assediado, nunca do agressor, e não são os medicamentos que o salvarão, mas a ação (HIRIGOYEN, 2000). Quando adquirem consciência da manipulação, os assediados sentem que foram enganados, não respeitados e possuem vergonha das reações que aquela manipulação provocou. O erro do assediado, segundo Hirigoyen (2000), foi de não ter desconfiado antes, em não ter levado em consideração as frequentes mensagens não verbais deferidas pelo agressor.

O assédio moral é um fenômeno que causa graves danos psicológicos aos indivíduos. Entre outras formas de sentimento causadas por ele, as mais referenciadas pelos pesquisadores (HIRIGOYEN, 2000, 2002; ADES, 1999; BARRETO, 2000; FREITAS, 2001; GUEDES, 2003) são a humilhação e a vergonha.

1.3 AUTORIDADE SUPERIORA OU ASSEDIADORA

O ato de assediar envolve relações autoritárias transversais na sociedade. Não é específico de um local e pode existir nos mais variados contextos. Necessita do assediador para haver concretização, uma pessoa que deprecie o outro, que sinta até um certo prazer em rebaixar o indivíduo (HIRIGOYEN, 2002). É um ato que agride e prejudica.

Alguns indivíduos sentem prazer em humilhar o outro. Ao humilhar, o assediador deseja demonstrar poder, pois é ávido de admiração, aprovação e

manipula os demais para atingir os seus objetivos (HIRIGOYEN, 2000, 2002). O comportamento do assediador não provém de um problema psiquiátrico, mas de uma racionalidade fria combinada a uma incapacidade de considerar os outros como seres humanos (HIRIGOYEN, 2000).

No tocante à autoridade superiora ou assediadora (Figura 5), constata-se uma classificação: vertical e suas subdivisões (descendente e ascendente) e horizontal. De acordo com Ulaf (2009), o assédio moral existe nas relações em que há subordinação, ou seja, o assediador deve, necessariamente, ocupar cargo ou função superior ao cargo desempenhado pelo assediado. Neste caso, o assédio moral decorre da hierarquia e em virtude do poder diretivo do empregador, evidentemente desvirtuado pelo abuso. É o chamado assédio vertical descendente.



Figura 5. Representação simbólica da autoridade superiora ou assediadora
 Fonte: PROFISSÃO & CARREIRA (2010)

Segundo o entendimento de Nascimento:

Assim, o que se verifica no assédio vertical é a utilização do poder de chefia para fins de verdadeiro abuso de direito do poder diretivo e disciplinar, bem como para esquivar-se de conseqüências trabalhistas. Tal é o exemplo do empregador que, para não ter que arcar com as despesas de uma dispensa imotivada de um funcionário, tenta convencê-lo a demitir-se ou cria situações constrangedoras, como retirar sua autonomia no departamento, transferir todas suas atividades a outras pessoas, isolá-lo do ambiente, para que o empregado sintá-se de algum modo culpado pela situação, pedindo sua demissão (NASCIMENTO, 2004, p. 5).

No entanto, para Nascimento (2004, p. 5), o assédio moral pode ser caracterizado também entre colegas (Figura 6), quando a finalidade for a de excluir alguém indesejado do grupo, o que pode se dar, aliás muito comumente, por motivos de competição ou de discriminação pura e simples.

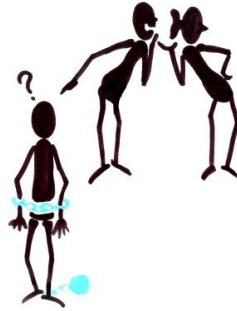


Figura 6. Representação simbólica de assédio moral entre colegas
 Fonte: PROFISSÃO & CARREIRA (2010)

A este fenômeno percebido entre os próprios colegas de trabalho, dá-se o nome de assédio horizontal, que ocorre quando:

[...] motivados pela inveja do trabalho muito apreciado do outro colega, o qual pode vir a receber uma promoção, ou ainda pela mera discriminação motivada por fatores raciais, políticos, religiosos, etc., submetem o sujeito 'incômodo' a situações de humilhação perante comentários ofensivos, boatos sobre sua vida pessoal, acusações que podem denegrir sua imagem perante a empresa, sabotando seus planos de trabalho [...]
 (NASCIMENTO, 2004, p. 5).

Na concepção de Baieler (2005), esta espécie de assédio ocorre geralmente com a conivência da empresa, que tem conhecimento do fato, mas entende não ser sua competência interferir no que entende ser uma rusga pessoal entre seus empregados. A responsabilidade da empresa é objetiva por omissão, pois sua obrigação, exatamente em decorrência dos poderes diretivo, hierárquico e controlador, é de intervir e harmonizar o ambiente de trabalho. Com a conivência do empregador ou superior hierárquico, o assédio retorna ao vertical ascendente, como se verá a seguir.

Ainda são enumerados como espécie de assédio moral o *mobbing* combinado e o *mobbing* ascendente, conforme classificação de Leymann (*apud* NASCIMENTO, 2004, p. 5). A Figura 7 ilustra esta situação.



Figura 7. Representação simbólica de *mobbing* combinado
 Fonte: PROFISSÃO & CARREIRA (2010)

O *mobbing* combinado se daria com a união, tanto do chefe, quanto dos colegas, no objetivo de excluir um funcionário, enquanto o último seria o assédio praticado por um subalterno que se julga merecedor do cargo do chefe, bem como por um grupo de funcionários que quer sabotar o novo chefe, pois não o julgam tão tolerante quanto o antigo ou tão capacitado para tal cargo (SCHMIDT, 2002, p. 179).

Ao traçar o perfil psicológico dos sujeitos do assédio moral, Baierle (2005) afirma que, embora menos comum, o assédio ascendente, ou seja, do empregado ou grupo de empregados em relação ao superior hierárquico, também ocorre.

Sobre o assédio ascendente, Ferreira (2004, p. 53) se posiciona da seguinte maneira: “A situação pode não ser muito comum, mas ocorre, [...], diante de falsas acusações de assédio sexual, ou, ainda, quando todo um grupo de subordinados se une para ‘boicotar’ um superior hierárquico indesejado”.

Segundo Baierle (2005), o preconceito em relação ao gênero também é fator dominante para a prática do assédio moral, em especial, quando se trata de mulheres grávidas ou com filhos pequenos. Pior ainda se forem solteiras (Figura 8).



Figura 8. Representação simbólica de assédio moral contra mulheres
Fonte: LOPES (2008)

Ainda de acordo com o entendimento de Baierle (2005):

Detentora de estabilidade provisória desde a concepção até cinco meses após o parto, é vítima constante da coação moral, com o objetivo racionalmente estabelecido por parte do empregador de fazer a gestante pedir demissão. Nesta mesma situação se enquadram os empregados representantes sindicais e acidentados no trabalho, também portadores de estabilidade (BAIERLE, 2005, não paginado).

Após apresentar questões relativas à autoridade superiora ou assediadora, em casos de assédio moral, cumpre, ainda, apresentar a natureza jurídica deste instituto, em ambiente de trabalho, o que será feito na seção a seguir.

1.4 NATUREZA JURÍDICA DO ASSÉDIO MORAL EM AMBIENTE LABORAL

Quanto à natureza jurídica do instituto assédio moral, Nascimento (2004, p. 2) assevera que o mesmo pode se inserir no âmbito do gênero "dano moral" ou mesmo no do gênero da "discriminação", uma vez que o próprio conceito do assédio moral, como visto anteriormente, dispõe que a finalidade maior de tais condutas é a exclusão da pessoa do ambiente de trabalho, de modo que se expõe a vítima a situações de desigualdade propositadamente e, o que é mais importante, sem motivo legítimo.

No contrato de trabalho, as relações interpessoais criadas entre empregadores e empregados, muitas vezes, impossibilitam a harmonia no ambiente de trabalho. Assim, algumas condutas dos empregadores podem gerar dano à personalidade, à dignidade e à honra do empregado, o que, no Direito Trabalhista, se dá o nome de assédio moral, ou seja:

[...] a configuração do assédio moral no local de trabalho está relacionada à presença de ações e condutas por parte do detentor do poder contra o bem-estar do trabalhador, manifestadas por maus-tratos, humilhações, xingamentos, perseguições, cuja repetição e permanência acabam por desencadear um processo de diminuição da auto-estima e, conseqüentemente, desequilíbrio físico-mental, transformando a vítima num indivíduo doente, improdutivo e, possivelmente, desempregado (AGUIAR, 2006, p. 81).

Nota-se, nas condutas assediadoras, uma semelhança desta com a figura da discriminação, pois pode revelar a não aceitação das diferenças existentes entre os seres humanos, diferenças estas que devem ser superadas para que se possa alcançar o bem estar social. Assim, o desrespeito a estas diferenças pode ensejar o assédio moral (RUFINO, 2006). Para este autor:

O assédio moral começa freqüentemente pela recusa de uma diferença. Ela se manifesta por um comportamento no limite da discriminação – propostas sexistas para desencorajar uma mulher a aceitar uma função tipicamente masculina, brincadeiras grosseiras a respeito de um homossexual [...]. Provavelmente, da discriminação chegou-se ao assédio moral, mais sutil e menos identificável, a fim de não correr o risco de receber uma sanção. Quando a recusa se origina de um grupo, para ele é difícil aceitar alguém que pensa ou age de forma diferente ou que tem espírito crítico (RUFINO, 2006, p. 43).

Por outro lado, poder-se-ia classificar o assédio como uma espécie do gênero "dano moral", caracterizando-o como o resultado de uma conduta que viola os direitos da personalidade de um indivíduo (NASCIMENTO, 2004, p. 2).

Para ocorrência da figura de assédio moral, então, busca-se a configuração de dano subjetivo, dano este capaz de atingir o indivíduo em sua intimidade, caracterizando o dano moral, que pode ser assim descrito:

Assim o atentado ao direito à honra e boa fama de alguém pode determinar prejuízos na órbita patrimonial do ofendido ou causar apenas sofrimento moral. A expressão dano moral deve ser reservada exclusivamente para designar o agravo que não produz qualquer efeito patrimonial. Se há conseqüências de ordem patrimonial, ainda que mediante repercussão, o dano deixa de ser extrapatrimonial (GOMES, 1976 *apud* CAHALI, 1998, p. 19-20).

Em suma, nas relações de trabalho, conviver com tal situação torna a execução das obrigações contratadas tormentosa, configurando ambiente desfavorável ao pleno desenvolvimento das atividades a que se propõe o empregado. A este lhe é assegurado a rescisão de seu contrato de trabalho, consistindo o assédio moral em motivo de rescisão indireta do contrato de trabalho.

Ao concluir este capítulo, acredita-se que se expôs o conteúdo necessário para discorrer sobre o assédio moral à luz dos direitos e garantias fundamentais e dos princípios constitucionais, bem como da legislação pertinente, o que será feito no capítulo a seguir.

2 O ASSÉDIO MORAL À LUZ DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS E DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS

Este capítulo discorre sobre o assédio moral à luz dos direitos e garantias fundamentais na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, abrangendo o conceito de direitos e garantias fundamentais, bem como o conceito de princípios constitucionais. A conceituação se torna importante, para que se possa, em outra etapa, abordar o assédio moral à luz dos princípios constitucionais e como estes se introduzem nas Leis Estaduais dos Militares, como é o caso do Estado de Santa Catarina. Por fim, são apresentados os Projetos de Lei Federal sobre o assunto.

2.1 CONCEITO DE DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS

Como ponto de partida para o conceito da expressão "direitos fundamentais", apresenta-se os ensinamentos de Jorge Miranda, para quem:

Por direitos fundamentais entendemos os direitos ou as posições jurídicas subjetivas das pessoas enquanto tais, individual ou institucionalmente consideradas, assentes na Constituição, seja na Constituição formal, seja na Constituição material - donde, direitos fundamentais em sentido formal e direitos fundamentais em sentido material (MIRANDA, 2000, p.7).

Semelhante conceito é apresentado por José Afonso da Silva (2010, p.161-164), que entende a expressão "direitos fundamentais do homem", não apenas os "princípios que resumem a concepção do mundo e informam a ideologia política de cada ordenamento jurídico", como também no âmbito do direito positivo, "aquelas prerrogativas e instituições que ele concretiza em garantias de uma convivência digna, livre e igual de todas as pessoas", sendo fundamentais, porque "se trata de situações jurídicas sem as quais a pessoa humana não se realiza, não convive, e às vezes nem mesmo sobrevive" e da pessoa humana no sentido de que "a todos, por igual, devem ser todos formalmente reconhecidos, mas concreta e materialmente efetivados".

Dessas teorizações, depreende-se que os direitos fundamentais são o conjunto dos direitos e garantias indispensáveis ao estabelecimento de condições mínimas de vida e ao desenvolvimento da personalidade, e que procuram garantir a

dignidade da pessoa humana. De uma maneira mais objetiva, os direitos fundamentais são aqueles inerentes à vida e à qualidade de vida, sendo todo ser humano titular desse direito apenas devido ao simples fato de ter nascido.

Os direitos fundamentais foram acolhidos na CRFB/88, com várias e diversificadas funções a desempenhar no ordenamento jurídico, opção do Constituinte, fruto da influência recebida de diversas teorias que sustentam esta característica de multifuncionalidade.

Desse modo, a agressão causada pelo assediador à vítima fere o direito à personalidade, como já visto, causando, portanto, dano psíquicoemocional, dano este de natureza subjetiva, eis que, “[...] altera o comportamento, agrava doenças pré-existentes ou desencadeia novas doenças, podendo, inclusive, culminar no suicídio” (AGUIAR, 2006, p. 51).

Assim, a conduta tomada pelo assediador causa na vítima distúrbio em seu íntimo, ferindo sua dignidade, sua autoestima, fazendo-o sentir-se rebaixado perante os demais. Vê-se, portanto, que qualquer atitude tomada por um indivíduo pode ofender o direito à personalidade e à dignidade da pessoa humana.

2.2 CONCEITO DE PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS

Os princípios constituem a base, o alicerce de um sistema jurídico. São verdadeiras proposições lógicas que fundamentam e sustentam um sistema. Têm uma função estruturante dentro do sistema jurídico. Na sistemática constitucional brasileira, observa-se desde os princípios mais abertos aos mais densos, chegando-se ao patamar normativo das regras.

A palavra princípio, do latim *principium*, *principii* traduz a ideia de “começo, início”, “origem”, “base”, “fundamento”, e é nesta linha em que há o primeiro momento da existência de algo ou de ação ou processo. Assim, o princípio, de maneira geral, é a noção de proposições fundamentais que se formam na consciência das pessoas e grupos sociais, pois, partindo de certa realidade já formada, ocorre o direcionamento da compreensão, reprodução ou recriação desta realidade (DELGADO, 2006, p.184).

Marisa Ferreira dos Santos esclarece que princípio constitucional “é aquele princípio que fornece os valores que devem ser prestigiados em todos os setores da vida social” (SANTOS *apud* PORTANOVA, 2004, p.73-74).

Nesse sentido: “Os princípios são ordenações que se irradiam e imantam os sistemas de normas; são como núcleos de condensações nos quais confluem valores e bens constitucionais” (SILVA, 2010, p.96).

Cumpra esclarecer que os princípios estão inclusos no conceito de lei, pois estes são normas jurídicas vinculantes, dotados de efetividade jurídica, como quaisquer outros preceitos encontráveis na ordem jurídica, ou seja, as normas de direito são gêneros, dos quais os princípios e as regras são espécies jurídicas (ESPÍNDOLA, 2002, p. 34-35).

Francisco Meton Marques de Lima enaltece ainda seu entendimento: “Os princípios reúnem ao mesmo tempo as qualidades de base sólida e permanente do Direito e conteúdo fluido e volátil, responsável pela evolução e atualidade jurídica” (LIMA, 2004, p. 63).

Os princípios constitucionais são postos no ponto mais alto da escala normativa, por serem normas supremas do ordenamento (ESPÍNDOLA, 2002, p. 80). Com isso, verifica-se que os princípios gerais do direito são normas fundadas na autoridade estatal, havendo neles intenso vigor normativo, constituindo-se, assim, no fundamento mais firme da eficácia das leis e dos costumes (LIMA, 2004, p. 62).

Destarte, a CRFB/88 é a mais prestigiosa doutrina constitucional, que expressa o consenso social sobre os valores básicos, verificando um sistema jurídico legítimo, equilibrado e essencial, justamente por esses princípios gerais não expressarem somente característica de natureza jurídica, mas, também, política, ideológica e social, influenciando nas demais normas do sistema jurídico (ESPÍNDOLA, 2002, p. 80).

Na CRFB/88, os cinco primeiros artigos tratam dos "princípios fundamentais", sendo estes, ao lado do preâmbulo⁷, o embasamento de toda a ordem jurídica brasileira. Vale ressaltar que os princípios, enquanto fundamentos vinculantes de conduta, pautam não somente a ação do legislador constituído, mas também a do administrador, do juiz e de todas as pessoas (físicas e jurídicas, públicas e privadas) que compõem a sociedade política.

⁷ Segundo Alexandre de Moraes (2007, p. 17), o preâmbulo de uma Constituição “pode ser definido como documento de intenções do diploma, e consiste em uma certidão de origem e legitimidade do novo texto e uma proclamação de princípios, demonstrando a ruptura com o ordenamento constitucional anterior e o surgimento jurídico de um novo Estado. É de tradição em nosso Direito Constitucional e nele devem constar os antecedentes e enquadramento histórico da Constituição, bem como suas justificativas e seus grandes objetivos”.

Nesse sentido, Lima (2004, p. 68-69) entende que os princípios constitucionais estão dispostos na seguinte ordem hierárquica: princípios fundamentais (trabalho como valor, a dignidade da pessoa humana e o direito do trabalho), princípios gerais (a liberdade de trabalho, direitos de propriedade e os direitos coletivos) e os princípios específicos ou setoriais (encontram-se no art. 7º e 11º da CRFB/88).

Na concepção de Zimmermann (2010), os princípios fundamentais se apresentam como elementos metajurídicos e reguladores do direito positivo, mas que não precisam estar diretamente configurados pela constituição escrita, pois, segundo o autor, todo e qualquer ordenamento constitucional revela, implícita e explicitamente, a existência de determinados princípios observáveis como fundamentais, e que, em virtude deste fato, devem ser compreendidos como fatores modelantes de certa concepção valorativa do constitucionalismo. Segundo suas palavras:

Estes princípios não precisariam de sequer estar expressamente relacionados ao texto constitucional, mas devem se apresentar como ponderação moral do ordenamento jurídico, em termos de se configurar em requisitos de eticidade básica, relacionados à legitimação sócio-política da constituição (ZIMMERMANN, 2010, p. 1).

Quanto aos princípios gerais, segundo Braga (2010), são enunciações normativas – de valor muitas vezes universal – que orientam a compreensão do ordenamento jurídico no tocante à elaboração, aplicação, integração, alteração (derrogação) ou supressão (ab-rogação) das normas. São, pois, as ideias de justiça, liberdade, igualdade, democracia, dignidade, etc., que serviram, servem e poderão continuar servindo de alicerce para o edifício do Direito, em permanente construção.

Em relação aos princípios específicos ou setoriais, conforme Claudino (2010, p. 2), “são os que incidem sob, e presidem sobre determinado tema da Constituição (setor); podem ser desdobramentos dos princípios gerais ou não, só para o setor. São mais específicos”.

Feitas tais considerações, enfatiza-se que o assédio moral tem enfoque doutrinário recente para o direito brasileiro e ainda não possui legislação específica no ordenamento jurídico. Caracterizar uma situação como sendo de assédio moral implica estabelecer seu conceito, analisar o contexto em que ocorreu e estabelecer o elo entre a conduta agressora e o dano psíquicoemocional. Todavia, é oportuno

atentar para o fato de que o assédio moral, à luz dos direitos e garantias fundamentais, elencados na CRFB/88, há como atacar este instituto por força de seus princípios. Sendo um direito de todo cidadão o princípio à saúde e à dignidade, deve-se ampliar esta conotação para confortar aí os que sofrem por este dano moral.

2.3 O ASSÉDIO MORAL À LUZ DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS

Cabe ao Estado o uso do poder coercitivo para mediar os conflitos humanos, pela regulação que se consolida a partir da norma social e que emana de usos e costumes da sociedade (HOBBS, 1971 *apud* CASTELO BRANCO, 2004). O Estado, então, deve mediar os conflitos sociais em qualquer esfera, interpondo-se perante as querelas humanas, sejam estas de caráter público ou privado, atuando em defesa da vida, dos bens, dos princípios éticos e morais indispensáveis à vida em sociedade e, principalmente, da manutenção e tutela do estado pleno de direito. Como a regulação nem sempre ocorre em tempo real, ou seja, à medida que o ilícito surge na sociedade, há o prejuízo da intervenção estatal em face da inexistência de tipificação legal. Trata-se da procrastinação na criação de leis que darão suporte ao Estado para mediar os conflitos sociais, principalmente àqueles de caráter emergente, como no caso do assédio moral, carente de uma maior especificidade legal no Brasil.

A legislação de cada país se constitui de leis nas esferas: penal, com o fim de coagir e disciplinar todas as ações que tragam prejuízos a bens tutelados juridicamente; civil, no que toca aos direitos da pessoa, da família e de suas interações, como a reparação por danos a terceiros; trabalhista, quanto às relações pessoais no ambiente de trabalho, dentre outras. Ao Direito administrativo, por exemplo, cabe delimitar a organização e a ação do Poder Público, regulando as relações de trabalho nas repartições públicas, por meio de leis, de regulamentos, de códigos de ética ou de outros tipos de normas internas, além de outras medidas educativas, preventivas e coercitivas para fins de mediação do cotidiano do trabalho público (HIRIGOYEN, 2002).

No âmbito da organização privada, além da existência de leis, pode haver normas internas que emanam da necessidade de regular procedimentos e de estabelecer limites para o comportamento humano considerado lesivo ao bem estar

do trabalho e da produção num universo específico. Surgem na forma de regulamentos, códigos de ética, cartilhas ou outros documentos normativos que são estabelecidos internamente (HIRIGOYEN, 2002). Normalmente, tal inserção acompanha ações educativas e preventivas, na tentativa de conscientizar o público interno de determinada instituição dos danos que esse ou aquele comportamento pode gerar.

O ordenamento jurídico brasileiro é bastante farto para buscar ressarcimento e respeito de quem tem o dever de respeitar. O texto constitucional é farto na proteção da moral e dignidade da pessoa humana, sem falar nas normas infraconstitucionais. A tutela maior de proteção a esta modalidade é encontrada no art. 5º, da CRFB/88, que dispõe:

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

[...]

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

[...]

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação; (BRASIL, 1988).

Desse modo, não é possível que se argumente que seja inexistente a previsão legal para o assédio moral aplicáveis aos militares, uma vez que é assegurado, pela CRFB/88, o respeito à dignidade humana, à cidadania, à imagem e ao patrimônio moral do obreiro, inclusive com a indenização por danos morais, como visto na redação do artigo supracitado.

Somente com respeito à norma constitucional, por si só, já se encontra aprendizagem para formular um pensamento íntimo: “O que fazer quando se é assediado?” “Onde encontrar ajuda extra no ordenamento?”

Assim, deve-se buscar fundamento da proteção contra o assédio moral para alcançar e atender àqueles em que o abuso nesta modalidade ainda é tratado de forma bastante meticulosa.

O vigente Código Civil brasileiro (CCP) estabelece, no art. 186, que:

Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito (BRASIL, 2002).

E, no art. 187, prescreve 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 (BRASIL, 2002).

Alcança-se, ainda, a Teoria do Risco no art. 927, do mesmo Código:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. 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 (BRASIL, 2002).

Quanto à natureza jurídica do meio ambiente de trabalho, não se trata de uma garantia fundamental de interesse individual, mas de uma garantia fundamental de interesse coletivo, já que consta expressamente no art. 225, da CRFB/88, que o meio ambiente equilibrado é uma garantia de todos, devendo o Poder Público e a coletividade preservá-los, como também é dever de cada trabalhador, do empregador e do próprio Poder Público a preservação do meio ambiente laboral para a sadia qualidade de vida.

O legislador constituinte, porém, atento à saúde e à qualidade de vida do trabalhador, estabeleceu relação direta entre o meio ambiente de trabalho equilibrado e a saúde do trabalhador quando dispôs que, ao Sistema Único de Saúde, além de outras atribuições, compete: “colaborar com a proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho” (cf. art. 200, VIII) (BRASIL, 1988).

Todavia, a criação de leis no Brasil carece de celeridade, ficando lacunas de regulação sobre novas formas de conflito social. O assédio sexual, por exemplo, apesar de tardiamente, já foi objeto de modificação do Código Penal brasileiro (CPB) (BRASIL, 1940), para fins de tipificação criminal, por meio da Lei n. 10.224, de 15 de maio de 2001 (BRASIL, 2001a). Por sua vez, o assédio moral, que é mais recente, ainda carece de revestimento jurídico. Até então, as ações têm se valido de dispositivos constitucionais de proteção à dignidade humana, ou de legislação não própria no âmbito penal, trabalhista e civil, o que, sem dúvida, demanda maior especificidade do arcabouço jurídico brasileiro.

Na ausência de maior especificidade quanto ao assédio moral na legislação brasileira, a tutela do fenômeno se consolida em princípios fundamentais expressos na CRFB/88 (BRASIL, 1988), dentre os quais, cita-se o fundamento da

dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, contidos no art. 1º da Carta Magna brasileira (BRASIL, 1988), o que se constitui, portanto, princípio social e da própria organização do trabalho. Por conseguinte, qualquer ação que traga prejuízo à dignidade humana fere o princípio constitucional *in lide*, fundamentando a tutela jurídica do assédio moral (FERREIRA, 2004).

2.3.1 Leis Estaduais – o Caso de Santa Catarina

É de conhecimento de todos que a competência para legislar sobre direito do trabalho no Brasil é privativa da União, conforme disposto no art. 22, I, da CRFB/88.

Art. 22. Compete privativamente à União legislar sobre:
I - direito civil, comercial, penal, processual, eleitoral, agrário, marítimo, aeronáutico, espacial e **do trabalho**;
[...] (BRASIL, 1988, grifou-se).

No ambiente público, normalmente, o assédio ocorre a partir do superior hierárquico. Agrava a situação a condição estável do funcionário público, que não pode ser demitido, apenas afastado ou transferido. A interferência do escalão superior também não é comum. Sobre isso, Hirigoyen (2002, p. 314) afirma que “[...] seria necessário que as hierarquias parassem de defender sistematicamente, por corporativismo, os escalões superiores acusados de assédio moral”.

Por fim, o assédio moral no setor público está ligado às disputas pelo poder, como uma dimensão psicológica fundamental, que passa pela inveja e pela cobiça e que leva os indivíduos em busca do controle alheio e da tentativa de exclusão (PAIVA, 2004).

Nos processos de assédio moral envolvendo funcionários públicos, como, nesses casos, em geral, o assédio é cometido de superior para subordinado, normalmente do chefe, como preposto da organização, para o subordinado, a ação indenizatória objeta o ônus ao próprio Estado. Tanto no assédio horizontal quanto no vertical, o Estado também pode ser alcançado pela omissão, seja por não ter agido preventivamente, ou por não ter coibido o ato, ou mesmo, por ambos os motivos. A susceptibilidade e os possíveis prejuízos, portanto, do universo público deveriam promover uma maior regulação, contudo, depende diretamente da criação de leis, o que, normalmente, carece de procedimentos burocráticos, em geral, demorados.

Pode ocorrer também através de normas e regulamentos internos, voltados para determinado órgão público, contudo, também carece de burocracia (PAIVA, 2004).

No Estado de Santa Catarina, o assédio moral alcança a tutela legal, apoiada na Lei n. 14.609, de 07 de janeiro de 2009 (Anexo A), que institui o Programa Estadual de Saúde Ocupacional do Servidor Público (PESOSP) e estabelece outras providências.

A leitura da mencionada lei estadual indica que a mesma se destina aos servidores públicos nas dependências, em regra, da Administração Pública direta, indireta, autárquica e fundacional, quanto à Saúde Ocupacional do Servidor. A alusão ao assédio moral é feita veladamente, quando se reporta ao fator psicológico do servidor público, conforme se pode verificar no art. 2º, não fazendo, portanto, referência direta a este instituto:

Art. 2º Para os efeitos desta Lei, consideram-se:

I - Saúde Ocupacional do Servidor: valor social público, para o qual concorrem fatores ambientais, sociais, psicológicos, políticos, econômicos e organizacionais, que afetam o bem estar dos servidores públicos estaduais no ambiente de trabalho; [...]. (SANTA CATARINA, 2009a).

Já o Decreto n. 2.709, de 27 de outubro de 2009 (Anexo B), institui o Manual de Saúde Ocupacional do Servidor Público (MSOSP), no âmbito da administração pública estadual direta e indireta. O assédio moral é tratado no Capítulo IX – Do Programa e Prevenção do Assédio Moral/SC. Em seu artigo 1º, fica claro que o assédio moral deve ser coibido, a fim de se evitar a violação da dignidade do trabalhador, como previsto na CRFB/88.

Art. 1º. O assédio moral, vertical e horizontal, no âmbito da administração pública estadual direta e indireta, deverá ser coibido, evitando-se situações que submetam o servidor a procedimentos repetitivos que impliquem violação de sua dignidade ou, por qualquer forma, que o sujeite a condições de trabalho humilhantes ou degradantes (SANTA CATARINA, 2009b).

Como visto, as preocupações éticas e com o bem estar do indivíduo se manifestam também no serviço público. Aliás, há mais projetos de lei federais, estaduais e municipais que versam sobre a proibição do assédio moral nas repartições públicas, do que normas e certificações que incidam na coibição do fenômeno na iniciativa privada. Tais preocupações decorrem, inclusive, do próprio perfil do funcionalismo público nacional, patrimonialista e subserviente, além do que,

acrescente-se, o assédio moral no setor público pode ser mais duradouro em face da própria condição estável do funcionário público.

2.3.2 Projetos de Lei Federal

Além dos dispositivos constitucionais, surgiram recentemente projetos de lei federais específicos sobre o tema, mas que ainda não foram aprovados. Tais projetos incidem nas esferas penal e trabalhista, estabelecendo, inclusive, o crime de assédio moral e de coerção moral:

- **Projeto de Lei Federal n. 4.742⁸** (BRASIL, 2001b), de autoria de Marcos de Jesus, de Pernambuco, que propõe o acréscimo do art. 146-A ao Decreto-Lei n. 2.848 – CPB (BRASIL, 1940), instituindo o crime de assédio moral no trabalho, que possui a seguinte redação:

Art. 146-A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica.
Pena - detenção de um a dois anos (BRASIL, 1940).

O referido projeto encontra-se junto à Mesa Diretora da Câmara dos Deputados desde 1º de dezembro de 2003.

- **Projeto de Lei Federal n. 5.970⁹** (BRASIL, 2001c), do deputado federal Inácio Arruda, do Ceará, que propõe a alteração dos dispositivos do Decreto-Lei n. 5.452 - Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1943), inserindo a figura da coerção moral;

- **Projeto de Lei Federal n. 5.971¹⁰** (BRASIL, 2001d), de coordenação do deputado federal Inácio Arruda, do Ceará, que propõe a alteração dos dispositivos do Decreto-Lei n. 2.848 - CPB (Brasil, 1940), instituindo o crime de coerção moral;

⁸ Disponível em: <http://www.camara.gov.br/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=28692>.

⁹ Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article86>>.

¹⁰ Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article82>>.

- **Projeto de Reforma da Lei n. 8.112**¹¹ (BRASIL, 1990), da deputada federal Rita Camata, do Espírito Santo, que dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral por parte de servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados, alterando a Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Apesar da falta de aprovação de regulamentação própria concernente ao assédio moral são cabíveis medidas disciplinares no âmbito do trabalho à luz da CLT (BRASIL, 1943), além da responsabilidade civil, por dano moral ou material, e a responsabilidade criminal (ALKIMIN, 2005). No âmbito penal, pela falta de tipificação legal, só será aplicada a lei considerando a ofensa a bens tutelados pelo Estado, dessa forma, com base no CPB (BRASIL, 1940), é possível o enquadramento como “crimes quanto à honra”, seja difamação, previsto no art. 139, ou injúria, no art. 140, ou mesmo a “periclitção da vida e da saúde”, como maus tratos, art. 136 e, por fim, ainda cabem “crimes contra liberdade individual”, como o constrangimento ilegal, art. 146.

Nas esferas trabalhista e civil, a aplicação também se dará por artigos não próprios ao assédio moral, mas com aplicação possível, como o abuso de poder ou como “ato lesivo da honra ou da boa fama do empregado”, ambos previstos no art. 483 da CLT (BRASIL, 1943), possibilitando a rescisão indireta do contrato de trabalho pelo empregado assediado, e ao assediador a demissão por justa causa, conforme art. 482 (ALKIMIN, 2005; FERREIRA, 2004). Vale salientar que, com base no vigente Código Civil brasileiro (CCB) (BRASIL, 2002), mesmo desvalido de culpa, o empregador tem responsabilidade solidária pelas perdas e danos morais do assediado. Trata-se da teoria da responsabilidade objetiva através da qual o empregador tem responsabilidade indireta pelos atos de seus empregados e prepostos, contudo, com direito a regresso previsto no mesmo código e na CLT (BRASIL, 1943), ou seja, ressarcimento pelo prejuízo. O empregado que assedia o colega ou o superior está também sujeito a dois enquadramentos para demissão por justa causa, ambos sem o embargo da responsabilidade civil e criminal. O primeiro é com base no art. 482, da CLT, ou seja, justa causa por “mau procedimento”. A segunda possibilidade para demissão por justa causa refere-se ao “ato lesivo da honra ou da boa fama, ou ofensas físicas, praticadas contra empregador, superior

¹¹ Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article83>>.

hierárquico ou qualquer pessoa”, previsto no art. 482 da CLT (*apud* ALKIMAN, 2005, p. 104-105).

Os dispositivos constitucionais, as leis esparsas e as leis específicas, quando aprovadas, serão suficientes para a coerção e a comprovação do assédio moral, contudo, a tramitação dos projetos *versus* sua não aprovação demonstra a preocupação dos legisladores brasileiros quanto ao estabelecimento de um marco regulatório eficaz e que possibilite o enquadramento do ato delituoso. Tal procrastinação gera um lapso legal e dificulta a coibição do fenômeno, inibindo a vítima de denunciar e gerando um espírito de impunidade que incentiva a proliferação do assédio moral (SILVA, 2005).

Ainda na esfera pública, há uma categoria de regime especial que, provavelmente, tenha mais elementos que contribuem para o acometimento do assédio moral: trata-se dos funcionários públicos militares, pela própria cultura militar severa, hierárquica e disciplinada, onde atos danosos ao físico e ao psíquico humano podem ser considerados mera rotina, acrescentando-se que as condições de trabalho caracterizadas por fortes tensões e a propensão para um desgaste psicológico e emocional também contribuem para que tal fenômeno ocorra intramuros da Instituição. Desse modo, o assédio moral nas corporações militares, objeto deste estudo, será o tema analisado no próximo capítulo.

3 O ASSÉDIO MORAL NA ESFERA MILITAR E A TUTELA JURÍDICA

O presente capítulo trata do objeto de estudo deste trabalho, qual seja: o **“Assédio Moral na Esfera Militar: um estudo da legislação”**. Aqui, a pesquisa começa a delinear-se, descortinando os dados e vislumbrando novos horizontes. Procurou-se não se esquecer da necessidade de buscar os elementos teóricos necessários, para, a partir do todo, concluir pela legitimidade, ou não, dos temas encontrados na análise e interpretação dos dados, visando a responder às questões de pesquisa: “Como a esfera militar trata o assédio moral dentro de suas legislações?” e “Qual a possibilidade de tutela jurídica nestes casos?”. Assim, procede-se à análise dos dados, tendo como alicerce os dois capítulos anteriores, que deram sustentação à fundamentação teórica.

3.1 CONSIDERAÇÕES HISTÓRICAS DAS CORPORações MILITARES NO BRASIL

O desenvolvimento da organização militar no Brasil se deu seguindo as tendências que ocorriam ao redor do mundo. Segundo Loreto (1946 *apud* PIAZZA, 2009), este desenvolvimento iniciou-se no período colonial, com a chegada de Tomé de Souza, em 1549, então primeiro Governador Geral. Com ele, vieram cerca de seiscentos soldados portugueses, para a sua instalação e acompanhamento. Com o tempo, já em solo brasileiro, surgiram outras Milícias (tanto de terra quanto de mar), cuja função principal era manter a ordem interna das capitanias, defendendo a terra contra invasões estrangeiras e ataques indígenas.

Entre 1549 e meados de 1800, as forças armadas¹² passaram por várias adequações, como aumento de contingente, legislação própria, e melhorias nos armamentos. Conforme Loreto (1946, p. 19 *apud* PIAZZA, 2009, p. 67):

[...] a força armada da Colônia já possuía, de certo modo, uma estruturação uniforme; já dispunha de uma legislação, onde direitos, atribuições, deveres e responsabilidades, se definiam claramente, ao lado de um poder defensivo e capacidade de deslocamento bastante apreciáveis.

¹² Entende-se “forças armadas” como organizações militares da época, como Milícias e Ordenanças. Não confundir com as três forças, propriamente ditas: Exército, Marinha e Aeronáutica (LORCH, 1997).

Por outro lado, contribuíram, para o desenvolvimento das forças armadas, as Bandeiras (Figura 9), expedições organizadas com o intuito de aprisionar os indígenas e descobrir minas de ouro, prata e jazidas de pedras preciosas em terras ainda não exploradas, localizadas no interior da Colônia. Estas expedições eram compostas por tropas das Milícias, e lideradas por oficiais militares (PRADO, 1986).



Diferentes tipos de bandeirantes
Figura 9. Representação simbólica das Bandeiras
 Fonte: FILMES RAROS (2010)

Em 1808, com a chegada da Corte Portuguesa ao Brasil, uma das primeiras ações de Dom João foi a criação de seu novo gabinete, o qual ficou organizado da seguinte maneira: Negócios do Reino; Negócios da Marinha e Ultramar e Negócios Estrangeiros e da Guerra. Para o comando deste último, foi nomeado o primeiro Ministro da Guerra D. Rodrigo Domingos de Souza Coutinho Teixeira de Andrada Barbosa, o Conde de Linhares. Ao assumir a função, o Conde de Linhares reformou o Exército, conferindo-lhe mais disciplina. Subdividiu-o em três Armas: Artilharia, Cavalaria e Infantaria. Estava criada a Guarda Imperial (Figura 10). Também prescreveu normas de recrutamento de oficiais e criou a Guarda Militar de Polícia do Rio de Janeiro (primeiro desmembramento do Exército com a função de polícia), tratando-se de um corpo militar uniformizado voltado para a defesa da família real (TORRES, 1946 *apud* PIAZZA, 2009).



Figura 10. Emblema da Guarda Imperial
 Fonte: SACRO IMPÉRIO DE REUNIÃO (2010)

Segundo Souza (2010), a criação da Guarda Militar de Polícia do Rio de Janeiro, em 13 de maio de 1809, pode ser considerada o marco que deu origem às Polícias Militares brasileiras. Foi este decreto que assinalou o nascimento da primeira Polícia Militar no Brasil, a do Estado da Guanabara. Essa guarda era subordinada ao governador das Armas da Corte, que era o comandante de força militar, que, por sua vez, era subordinado ao intendente-geral de Polícia.

A partir desse advento, ainda de acordo com Souza (2010), o então ministro da Justiça, padre Antonio Diogo Feijó, sugeriu que fosse criado, no Rio de Janeiro (capital do Império), um Corpo de Guardas Municipais Permanentes. A ideia de Feijó foi aceita e, no dia 10 de outubro de 1831, foi criado o Corpo de Guardas do Rio de Janeiro, por meio de um decreto regencial, que também permitia que as outras províncias brasileiras criassem suas guardas, ou seja, as suas próprias polícias. E, a partir de 1831, vários Estados brasileiros aderiram à ideia e foram montando suas próprias polícias.

A partir da Constituição Federal de 1946, as Corporações dos Estados (as antigas guardas) passaram a ser denominadas POLÍCIA MILITAR (PM) (Figura 11), com exceção do Estado do Rio Grande do Sul, que preferiu manter, em sua força policial, o nome de Brigada Militar, situação que perdura até hoje (SOUZA, 2010).



Figura 11. Emblemas das Polícias Militares de São Paulo e Santa Catarina e Corpos de Bombeiros Militares de Santa Catarina

Fonte: SOUZA (2010)

É oportuno salientar que, mesmo antes da vinda da família real ao Brasil, havia o que os historiadores consideram a mais antiga força militar de patrulhamento. Ela surgiu em Minas Gerais, em 1775, originalmente como Regimento Regular de Cavalaria de Minas, criado na antiga Vila Velha (atual Ouro Preto). A então Polícia Militar de Minas Gerais (paga pelos cofres públicos) era

responsável pela manutenção da ordem pública, na época, ameaçada pela descoberta de riquezas no Estado, especialmente o ouro (SOUZA, 2010).

Nessas breves considerações acerca da evolução histórica das Corporações Militares no Brasil, é de se ressaltar, também, a criação do Supremo Tribunal Militar, atual Superior Tribunal Militar (STM), como se verá no subtópico a seguir.

3.1.1 O Superior Tribunal Militar

Uma vez a Família Real, tendo aportado no Rio de Janeiro, em 7 de março de 1808, como ação inevitável, deu início à organização da estrutura de governo sobre o Brasil Colônia (WILCKEN, 2005), dentre elas a estruturação do poder judiciário com a criação de tribunais, e entre eles o Conselho Supremo Militar e de Justiça, sendo então o terceiro criado no Brasil com a finalidade de regular a justiça militar no país.

Há divergência doutrinária quanto à data da criação do Conselho Supremo Militar e de Justiça. Entre os autores estudados para este trabalho, uns trabalham com a data de primeiro de abril de 1808, como é o caso de Corrêa (2002); no entanto, de acordo com Silveira e Silveira (1997), tem-se como data da criação do primeiro tribunal inaugurado no Brasil, o Conselho Supremo Militar e de Justiça, em 7 de março de 1808. De qualquer forma, o Conselho Supremo Militar e de Justiça é o mais antigo tribunal superior do país.

Em 1891, foi organizado o Supremo Tribunal Militar, com as mesmas competências do extinto Conselho Supremo Militar e composto por 15 ministros (quatro da Marinha, oito do Exército e três togados, presididos pelo oficial-general mais graduado entre estes), sendo que a um deles cabia a função de relator dos processos, o que, segundo Corrêa (2002, p. 22): “Foi a instalação oficial do escabinato na Justiça Militar no Brasil”. O escabinato ou escabinado, de acordo com Pratts (2004), é o Tribunal colegiado misto, composto de Juízes togados e Juízes leigos.

Em 18 de julho de 1893, por determinação legal do Decreto Legislativo de número 149, foi instituído o Supremo Tribunal Militar, denominação que substituiu o Conselho Supremo Militar e de Justiça criado no Império (BRASIL. SUPERIOR TRIBUNAL MILITAR, 2010).

No período de 1938 até 1969, vigorou no Brasil o Código de Justiça Militar, e depois, então, visando dar maior complementação, implantou-se o Código Penal Militar vigente até hoje (ROTH, 2003), tratando-se de lei especial; em que pese haver semelhanças com a legislação comum, contempla as peculiaridades decorrentes do regime militar.

A Justiça Militar no Brasil (JMB) encontra-se prevista e disciplinada em todas as Constituições da República Federativa do Brasil. A CRFB/88 traz, em seu artigo 92, inciso VI, a previsão:

Art. 92.
São órgãos do Poder Judiciário: [...] VI - Os Tribunais e juízes militares.

Desde então, no ensejo de sua real necessidade para a manutenção da lei e da ordem, permaneceu nas Constituições.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1934 foi a última a prever somente a Justiça Militar Federal, mencionando, em seu texto, no Capítulo IV, como órgãos do poder Judiciário “[...] os Juízes e tribunais Militares” e, quando se refere à Justiça Militar, dá o destaque para os militares sem determinar o território dos Estados:

CAPÍTULO IV
Do Poder Judiciário
SEÇÃO I
Disposições Preliminares
Art. 63 - São órgãos do Poder Judiciário:
a) a Corte Suprema;
b) os Juízes e Tribunais federais;
c) os Juízes e Tribunais militares;
d) os Juízes e Tribunais eleitorais.
SEÇÃO V
Da Justiça Militar
Art. 84 - Os militares e as pessoas que lhes são assemelhadas terão foro especial nos delitos militares. Este foro poderá ser estendido aos civis, nos casos expressos em lei, para a repressão de crimes contra a segurança externa do país, ou contra as instituições militares.
Art. 85 - A lei regulará também a jurisdição, dos Juízes militares e a aplicação das penas da legislação militar, em tempo de guerra, ou na zona de operações durante grave comoção intestina.
Art. 86 - São órgãos da Justiça Militar o Supremo Tribunal Militar e os Tribunais e Juízes inferiores, criados por lei.
Art. 87 - A inamovibilidade assegurada aos Juízes militares não exclui a obrigação de acompanharem as forças junto às quais tenham de servir.
Parágrafo único - Cabe ao Supremo Tribunal Militar determinar a remoção de Juízes militares, de conformidade com o art. 64, letra b. (BRASIL, 1934).

Em 1946, o Superior Tribunal Militar (STM), passou a se chamar Supremo Tribunal Militar, e foram mantidos todos os componentes do antigo Conselho Supremo Militar e de Justiça, despojados dos seus títulos nobiliárquicos e denominados, genericamente, Ministros. A Constituição de 1946 consagrou o nome atual: Superior Tribunal Militar (STM) (TORRES, 1946 *apud* PIAZZA, 2009).

A Justiça Militar da União é justiça especializada na aplicação da lei a uma categoria especial, a dos militares federais - Marinha, Exército e Aeronáutica, julgando apenas e tão somente os crimes militares definidos em lei. Não é um tribunal de exceção, já que atua, ininterruptamente, há duzentos anos, e possui magistrados nomeados segundo normas legais permanentes e não é subordinado a nenhum outro Poder.

3.1.2 A Justiça Militar em Santa Catarina

A Lei n. 1.618, de 1º de outubro de 1928, criou a Justiça Castrense na Milícia Catarinense, sendo composta pelo Auditor de Guerra e pelo Conselho de Justiça, cuja jurisdição seria em todo o Estado e com sua sede na Capital, funcionando em primeira instância, cabendo ao Superior Tribunal de Justiça do Estado (STJE) a segunda instância (PRATTS, 2004).

Sua instalação oficial deu-se no dia 27 de novembro de 1929, na sede da Força Pública, atual Polícia Militar de Santa Catarina.

Historicamente, segundo Corrêa (2000, p. 07), em 14 de dezembro de 1928, o Conselho de Justiça Militar reuniu-se pela primeira vez, para a sessão de sumário de culpa de um réu de deserção, sendo o Conselho presidido pelo Major Antônio Marques de Souza e, como Juízes Militares, o Capitão Solon Zózimo da Silva, o 2º Ten. João Ferreira de Rezende, e o 2º Ten. Antônio de Lara Ribas, e, como Auditor de Guerra, o Dr. Mileto Tavares da Cunha Mello Barreto, que também era Juiz de Direito da 2ª Vara da Capital. O réu por decisão unânime foi condenado em 08 de janeiro de 1930 à pena de seis meses de prisão com trabalhos, sendo que a mesma seria cumprida no xadrez da Força Pública.

Nesta época, eram atribuídas diárias ao Auditor, Promotor e seu Adjunto, quando funcionassem no Conselho, e os serventuários da Justiça Militar eram requisitados pelo Auditor à Polícia Militar, nos termos da Lei de criação.

As Leis Penais Militares aplicadas eram:

Como Lei Substantiva, teria o Código Penal da Armada, surgido em 1891, e como aplicação estendida também para as forças militares terrestres em 1899 e, como Lei Adjetiva, seguiria as normas do Código de Organização Judiciária e Processo Militar, criado pelo Decreto nº 14.450, de 30 de outubro de 1920 (alterado, sucessivamente, pelos Decretos nºs 15.635, de 26 de agosto de 1922, 17.231-A, de 26 de fevereiro – e aqui aparecendo com o nome de Código da Justiça Militar – e 24.803, de 14 de julho de 1934).

A 16 de outubro de 1928, pelo Decreto nº 2.215, eram aprovados pelo Governador do Estado o Regulamento Disciplinar, o Regulamento de Organização Judiciária e Processual Militar e o Formulário para Inquérito Policial Militar (CORRÊA, 2000, p. 07).

O cargo de Auditor Privativo da Justiça Militar foi criado na Polícia Militar, então Força Pública, em 17 de janeiro de 1939, podendo ser nomeado para o mesmo bacharéis em Direito que tivessem experiência de, no mínimo, três anos de lida forense (PRATTS, 2004).

A Constituição Federal de 1946, no seu art. 124, inciso XII, autorizou que a Justiça Militar Estadual (JME) passasse a integrar o Poder Judiciário, tendo a Lei n. 634, de 4 de janeiro de 1952, que tratava da Organização Judiciária, regulado a nomeação do Auditor através de concurso junto ao Tribunal de Justiça, à semelhança da carreira dos magistrados já integrantes desse Poder (PRATTS, 2004).

A CRFB/88, a Constituição do Estado de Santa Catarina de 1989 e o Código de Divisão e Organização Judiciárias do Estado de Santa Catarina, juntamente com a legislação federal pertinente, regulam o funcionamento, composição e competências da Justiça Militar Estadual (PRATTS, 2004).

O atual Juiz de Direito, atuante na Vara da Justiça Militar, é o Dr. Getúlio Corrêa, o Advogado de Ofício é o Dr. Rodrigo Tadeu Pimenta de Oliveira, o Promotor de Justiça junto à AJM é o Dr. Sidney Eloy Dallabrida, e atuam como Juízes Militares, nos Conselhos Permanente e Especial de Justiça, oficiais pertencentes à PMSC e CBMSC (PRATTS, 2004).

Com o advento da Emenda Constitucional n. 033, de 13 de junho de 2003, que concedeu a emancipação do Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Santa Catarina da Polícia Militar, para a melhor administração da JME, foram criados os Conselhos Permanentes de Justiça, para o julgamento dos crimes militares cometidos por integrantes de cada Corporação, e que são compostos por quatro Juízes Militares da respectiva força e que, juntamente com o Juiz de Direito,

compõem o Conselho. Idêntico procedimento está sendo adotado no caso da formação do Conselho Especial de Justiça (PRATTS, 2004).

É oportuno salientar que, à JME, compete processar e julgar os crimes militares definidos em lei e ações judiciais contra atos disciplinares, desde que todos tenham sido praticados por policiais e bombeiros militares. Tem jurisdição restrita ao território de seu Estado.

3.2 OS SERVIDORES PÚBLICOS MILITARES FACE AO ASSÉDIO MORAL

Considerando que, dentre as cinco espécies de instituições militares existentes no país, são as Forças Auxiliares (Corpos de Bombeiros Militares e Polícias Militares) que estão intimamente ligadas à sociedade. Em virtude de suas atividades extramuros, necessário se faz que, no caso da prática de crimes de natureza militar, aqueles que os pratiquem tenham um julgamento extremamente especializado.

O Código Penal Militar (CPM), instituído pelo Decreto-Lei n. 1001, de 21 de outubro de 1969, não faz previsão direta ao processo de assédio moral. Porém, prevê alguns tipos penais que perfeitamente podem alcançar as condutas negativas ao assédio moral, como é o caso do: a) art. 174, que trata do delito de Rigor Excessivo; b) art. 175, que prevê o delito de Violência contra Inferior (sem, entretanto, fazer menção ao caráter da violência, se física ou moral); c) art. 176, que faz previsão do tipo penal “Ofensa aviltante a inferior” (BRASIL, 1969). Estes artigos trazem sobremaneira a proteção ao subordinado hierárquico das condutas criminosas praticadas contra os mesmos.

Encontra-se, também, o crime de desacato do subordinado para com o superior, na forma de coação ou o desrespeito à dignidade e/ou ao decoro da classe. Também é exigido do superior o tratamento devido para com os subordinados, bem como são coibidos os excessos, inclusive no ato de punir, a violência, a ofensa aviltante ou a exposição a trabalhos excessivos ou inadequados. Igualmente se encontra previsto o crime de desacato para com o militar, sem especificar a hierarquização entre o ofendido e o ofensor, os crimes de calúnia, difamação, injúria e injúria aviltante, inviolabilidade de domicílio e de correspondência, ameaça, privação de liberdade e constrangimento ilegal:

“Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça [...]” (BRASIL, 1969, art. 222).

Vale ainda citar outros artigos, que também alcançam a tutela dentro do Direito Militar: art. 213 “Maus-Tratos”; arts. 215 a 217 “Crimes contra a Honra” (BRASIL, 1969).

O Decreto-Lei n. 667, de 02 de julho de 1969, regulamentado pelo Decreto n. 88.777, de 30 de setembro de 1983, que aprova o regulamento para as polícias militares e corpos de bombeiros militares (R-200), nada menciona sobre o tema assédio moral, mesmo tendo sofrido alterações recentes, através do Decreto n. 6.745, de 19 de janeiro de 2009.

Para fins do presente estudo e comparação, tendo como referência a Legislação Civil, é de se referir também à Lei 8112/90 (Estatuto dos Servidores Públicos Civis da União - ESPCU), o qual, embora não aborde claramente a questão do assédio moral, indica alguns caminhos, pois a conduta do assediador poderá ser enquadrada no Regime Jurídico Único, porque afronta o dever de moralidade da Administração, podendo, desse modo, constituir-se em incontinência de conduta.

A Lei 8112/90 prevê, no Título IV, as condutas proibitivas e deveres do servidor, sendo alguns pertinentes ao tema, pois, via de regra, no serviço público federal, os chefes também são servidores públicos, sujeitos, portanto, ao mesmo Estatuto.

Em relação aos deveres impostos aos servidores, impostos a todos, tem-se que a prática de assédio moral provoca a violação do dever de manter a conduta compatível com a moralidade administrativa (art. 116, IX, da Lei n. 8.112/90); de tratar as pessoas com urbanidade (art. 116, XI) e ser leal às instituições a que servir (artigo 116, II).

Diante disso, no caso dos Militares Estaduais, cabe a aplicação geral dos dispositivos constitucionais, além dos demais dispositivos legais do direito, afetos às áreas: penal e civil. Na condição constitucional de força militar estadual, incide também o Código Penal Militar brasileiro (CPM) (BRASIL, 1969), para crimes militares e a quebra no decoro na rotina da caserna, e os Estatutos e Regulamentos próprios das Corporações, referencial de regulação administrativa, próprio para as questões disciplinares e trabalhistas, pois, como instituição pública, seu quadro funcional não é celetista, e sim estatutário. Dessa forma, tanto os princípios axiológicos contidos nos Códigos de Ética e Regulamentos Disciplinares das

corporações, como os dispositivos legais citados, podem coibir atos lesivos ao moral dos militares, contudo, também não há tipificação ou especificidade sobre o assédio moral no âmbito das corporações.

Nesse sentido, saliente-se que, aos militares, cabe a imputação de todos os dispositivos previstos na legislação brasileira e descritos neste trabalho, com âmbito nas áreas civil, penal e administrativa do direito brasileiro.

Na ausência de especificidade e tipificação, a coibição do assédio moral no âmbito das Corporações Militares só pode ocorrer com o enquadramento do ato como crime ou transgressão disciplinar, obviamente, de forma indireta, com base em dispositivos legais pertinentes ao princípio do respeito à pessoa humana, da sua integridade física e moral e de sua identidade ideológica.

Conforme exposto, quanto ao assédio moral, a aplicação da legislação afeta às Corporações Militares ocorre da mesma forma que nas demais legislações nacionais, ou seja, de forma indireta e sem se configurar um marco regulatório suficiente e eficaz. Apesar dos princípios éticos e legais expostos, o rigor da disciplina ainda se justifica como mecanismo necessário para a manutenção da hierarquia. E a privação de liberdade por motivos administrativos se legitima na própria necessidade de impor a regra de conduta, levando à prevalência de sanções excessivas, desconexas e, muitas vezes, arbitrárias, em desacordo como o momento hodierno.

Todavia, cabe recurso jurídico, por meio de tutela inibitória, como se analisará na seção a seguir.

3.3 O RECURSO JURÍDICO – A TUTELA INIBITÓRIA

Como visto no decorrer deste trabalho, o assédio moral é um grave atentado aos direitos humanos, pois viola a saúde física e mental do trabalhador, a sua dignidade como pessoa humana, destrói sua autoestima e retira toda a sua qualidade de vida. Assim, no plano jurídico, especialistas de diversas regiões do Brasil têm emitido opiniões e decisões sobre o tema. Sob o ponto de vista jurídico, verifica-se que os direitos da personalidade, que são uma espécie do gênero chamado de direitos fundamentais, como expostos no capítulo 2 deste trabalho, são violados.

A relação entre assédio moral e direitos fundamentais é estreita, pois se tem aí um modelo microscópico. A liberdade pessoal é a base sobre a qual se assentam as liberdades públicas e os direitos da personalidade, que compõem a massa dos direitos fundamentais, sem, no entanto, nos seios militares, deixar os princípios da hierarquia e disciplina de serem respeitados em sua totalidade, sob pena da perda dos bens primeiros, tutelados no Direito Militar, esvaírem-se na conformidade comum.

Os direitos da personalidade são tutelados no ordenamento jurídico nos campos constitucional, penal e civil. No plano constitucional são disciplinados como liberdades públicas e recebem regulamentação como direitos de cunho fundamental no Estado, cabendo à CRFB/88 a defesa da dignidade da pessoa diante dos poderes públicos.

Na esfera penal, esses direitos contam com a tutela repressiva no Código Penal, em ações tipificados como delitos contra a vida, a saúde, a honra, a intimidade, o segredo, os direitos intelectuais.

No âmbito civil, há instrumentos de prevenção da pessoa no circuito privado, contra investidas de particulares e na salvaguarda de seus mais íntimos interesses. E, na esfera militar, nem mesmo é tratado diretamente em seus regulamentos, como abordado anteriormente. Todavia, cabe o recurso da tutela.

A palavra tutela é de origem latina, do verbo "*tuere*", e significa proteger, vigiar, tutelar, defender alguém. Conforme Kogl (2007), na doutrina, a chamada classificação clássica, ou tradicional, dos tipos de tutela, é composta das tutelas de conhecimento, executiva e cautelar. A primeira delas divide-se em meramente declaratórias, as constitutivas e as condenatórias. A doutrina identifica ainda outros dois tipos de tutela, quais sejam: a mandamental e a executiva *lato sensu*.

No entanto, ainda segundo Kogl (2007), há necessidade, até pela instrumentalidade do processo, de se aproximar a eficácia, processual e a material, contidas no provimento final. Assim, resultaram novas formas de sistematização, que perfeitamente convivem com a classificação anteriormente explicitada. A saber, tutela preventiva ou inibitória, por oposição à tutela sancionatória ou reparatória; tutela coletiva, por oposição da individual; ou tutela específica, em oposição à tutela genérica; ou, ainda, a tutela antecipada.

As discussões hoje vigentes sobre o tema do assédio moral têm em vista unicamente a reparação dos danos ocasionados pelo mesmo. Essa finalidade torna

todo o esforço, empreendido pela doutrina, estéril, uma vez que investigar meios e alternativas para reparar os danos ocasionados pelo assédio moral não tem o condão de realizar o primado constitucional de promover a dignidade da pessoa humana. Uma iniciativa comprometida com a concretização dos valores constitucionais deve partir para a efetivação da dignidade humana, e não apenas para a criação de mecanismos tendentes a reparar a ofensa a dito valor.

Desvia-se a questão da reparação do dano moral para uma posição secundária, haja vista a necessidade em se pôr fim à ideia de que os direitos de cunho não patrimonial ensejam, uma vez violados, compensação pecuniária.

Essa questão foi bem desenvolvida por Sérgio Cruz Arenhart (2000), quando afirma que a recomposição pecuniária "é pouco mais que inútil" em matéria de direitos desprovidos de caráter patrimonial. Em outra passagem, referido autor assenta que:

O trato dado aos direitos patrimoniais, quer obrigacionais, quer reais, pode assemelhar-se e agrupar-se em uma mesma categoria, o mesmo não ocorrendo com a tutela dada aos direitos da personalidade e outros direitos absolutos, tais como o direito ao meio ambiente (ARENHART, 2000, p. 60).

Quanto aos direitos da personalidade, contudo, o mesmo não se dá. A tutela de que tal espécie de direitos carece não se harmoniza, de forma alguma, com os instrumentos dados pelo nosso sistema processual. Segundo Arenhart (2000, p. 60-61):

Tanto quanto a proteção do meio ambiente **necessita de uma tutela especial, que se afasta completamente daquela reparatória** (que é impossível, como já vimos, em sede de direitos da personalidade) outorgada aos direitos patrimoniais. (grifou-se)

Partindo-se da crítica à doutrina que se debruça exclusivamente sobre a reparação pecuniária dos danos ocasionados pelo dano moral, propõe-se a releitura e a execução dos mecanismos sociais e jurídicos, existentes no ordenamento brasileiro, que permitam obstar a ocorrência e/ou a intensificação do assédio moral, de modo a efetivar o primado constitucional da dignidade da pessoa humana.

Diante do exposto, faz-se mister priorizar a utilização dos mecanismos que permitam evitar o assédio moral ou, ao menos, livrar a vítima de seus efeitos. E isso pode ser conseguido por meio da **tutela preventiva ou inibitória**, trazida pelo art. 461 do CPC, e considerada "remédio jurídico" prático.

A tutela inibitória é uma das mais eficazes, para não dizer a mais eficaz, forma de tutela específica, tendo em vista sua utilização se dar antes mesmo de qualquer lesão a direito, sendo sua função precípua a de preservar a integridade de determinado direito. Destarte, tem a tutela inibitória caráter eminentemente preventivo, de forma que a tutela específica consiste em manter na íntegra um direito alvo de provável lesão. E o fato de possuir este caráter preventivo, faz com que sempre se obtenha de forma efetiva a tutela requerida, já que impede que o direito seja lesado, dando ensejo a que o Judiciário conceda a tutela na sua forma mais específica possível (RIBEIRO, 2002).

Pode a inibição consistir em evitar tanto a possível prática de um ilícito, como a repetição da prática de um ilícito e ainda a continuação da prática de um ilícito. Portanto, pode-se afirmar que são pressupostos para a concessão da tutela inibitória a probabilidade da prática ou da continuação ou da repetição de um ilícito, como é o caso do assédio moral.

Além disso, não é possível esquecer que o art. 5º, XXXV, da CRFB/88, afirma que "nenhuma lei excluirá do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito", com o nítido intuito de viabilizar a tutela inibitória, ou seja, a tutela capaz de garantir a inviolabilidade de um direito que está sendo ameaçado de lesão, não só obrigando o legislador ordinário a viabilizar instrumentos eficazes à tutela dos direitos, mas também vinculando os juristas a uma releitura das normas infraconstitucionais sob a égide deste princípio.

Admitida a existência de um direito constitucional à tutela preventiva, fica o legislador infraconstitucional obrigado a estabelecer instrumentos processuais capazes de torná-la realidade, e os operadores jurídicos e doutrinadores obrigados a ler as normas processuais de modo a torná-las efetivas. Em outras palavras, isto quer dizer que a doutrina processual está obrigada a elaborar dogmaticamente o perfil da tutela inibitória, até porque esta é, sem dúvida alguma, absolutamente imprescindível para a efetividade da tutela dos direitos mais importantes do homem.

Classifica-se a tutela inibitória em positiva e negativa, de acordo com as duas formas de se praticar um ilícito, ou seja, o fazer ou o não fazer.

Assim, chama-se tutela inibitória positiva aquela destinada a compelir o réu a realizar determinada atitude, quando se tem o temor de que este sujeito provavelmente ficaria omissos, reiteraria uma omissão ou continuaria se omitindo ilicitamente. A tutela inibitória, neste caso, é utilizada como forma de fazer com que

o sujeito, antes de se cometer qualquer omissão ilícita, seja compelido a agir conforme determina a lei (RIBEIRO, 2002).

Já a tutela inibitória negativa consiste em fazer com que determinado sujeito deixe de praticar ou reiterar a prática ou continuar praticando determinado ilícito. É a obrigação de um não fazer antes mesmo que o possível violador do direito venha a praticar o ilícito de forma comissiva (RIBEIRO, 2002).

Um caso típico de tutela inibitória, previsto fora do Código de Processo Civil (CPC), é o caso do mandado de segurança preventivo regido pela Lei n. 12.016, de 7 de agosto de 2009. De acordo com o artigo 1º da referida Lei:

Conceder-se-á mandado de segurança para proteger direito líquido e certo, não amparado por ***habeas corpus*** ou ***habeas data***, sempre que, ilegalmente ou com abuso de poder, qualquer pessoa física ou jurídica sofrer violação ou houver justo receio de sofrê-la por parte de autoridade, seja de que categoria for e sejam quais forem as funções que exerça.

Pela expressão “justo receio”, a doutrina não tem dúvida em afirmar que o mandado de segurança tem por escopo a prevenção da prática de arbitrariedade ou ilegalidade por parte de autoridade pública, quando esta ameaça de concretização esteja próxima no tempo.

Ademais, a CRFB/88 prevê como fundamento, em seu artigo 1º, III, a dignidade da pessoa humana, não só garantindo uma gama de direitos fundamentais como também **consagra o princípio do acesso à justiça** diante da simples “ameaça a direito”, artigo 5º, XXXV, parte final.

Não há dúvida de que o direito de acesso à justiça assegurado pela Constituição vigente (dispositivo acima referido) garante o direito à adequada tutela jurisdicional, e, assim, o direito à técnica processual capaz de viabilizar o exercício do direito à tutela inibitória, principalmente pela inserção da locução “ameaça a direito” na nova verbalização do princípio da inafastabilidade¹³, garantido a possibilidade de qualquer cidadão solicitar a tutela inibitória. Portanto, se já declarada e protegida pelos princípios do acesso à justiça e da efetividade esculpidos na CRFB/88, a tutela preventiva nem precisaria de normas

¹³ A inafastabilidade da jurisdição também poderá ser encontrada sob a denominação princípio do direito de ação por alguns autores, por outros, pode ser encontrada por princípio do acesso à justiça. O direito de ação é um direito público subjetivo exercitável até mesmo contra o Estado, que não pode recusar-se a prestar a tutela jurisdicional. O Estado-juiz não está obrigado, no entanto, a decidir em favor do autor, devendo aplicar o direito a cada caso que lhe foi trazido. O dever de o magistrado fazer atuar a jurisdição é de tal modo rigoroso que sua omissão configura causas de responsabilidade judicial (NERY JÚNIOR, 1996, p. 98).

infraconstitucionais para ser proposta. Aliás, seria um absurdo prever a tutela inibitória para a proteção da posse e da propriedade e contra atos do poder público e excluir os direitos da personalidade e da dignidade da pessoa humana, como nos casos de assédio moral.

4 CONCLUSÃO

Quando se inicia um trabalho de pesquisa, busca-se sua relevância social e científica, a ponto de se considerar que, a partir dele, poderá ocorrer alguma mudança. À medida que o trabalho de pesquisa vai se delineando, descobre-se que os objetivos propostos possuem tamanho alcance no vasto mundo acadêmico. Uma certeza, porém, permeia o trabalho de pesquisa, ele nasce de uma necessidade, de um valor, de uma história de vida, da nossa própria história.

Tendo finalizado o trabalho, cumpre, ainda, elaborar as Conclusões. Referidas conclusões foram feitas com base nos principais pontos de cada capítulo, buscando fornecer ao leitor uma visão geral do assunto.

Para responder ao objetivo geral de "Verificar a legislação militar e a consequente tutela jurídica do assédio moral em corporações militares", o estudo propiciou uma visão panorâmica do assédio moral.

Pela pesquisa realizada, ficou evidenciado que o assédio moral não se trata de fenômeno atual, já que está arraigado na cultura das relações laborais desde o seu início. O que mais tem evidenciado esta problemática são as denúncias feitas por algumas vítimas e publicadas pela imprensa, tanto jornalística quanto televisiva, fato que despertou interesse na área jurídica e política brasileira.

Quanto ao primeiro objetivo específico "conhecer as condutas caracterizadoras de assédio moral", a pesquisa apontou, primeiramente, que o assédio moral possui natureza psicológica, tendo, como elemento comum, a modalidade da conduta, a qual sempre se verifica agressiva e vexatória, capaz de constranger a vítima, trazendo nela sentimentos de humilhação, inferiorização, afetando essencialmente a sua autoestima. E pode ser encontrado com diversas terminologias, tais como: coerção moral, *mobbing*, *bullying*, *ijime*, *harassment*, *psicoterror laboral*, *acoso moral*, já que todos estes termos têm conotação de importunar, perseguir, insistir, vexar, humilhar, transtornar, ameaçar ou punir um indivíduo. Isso leva a constatar que o assunto do assédio moral é um fenômeno internacional, observado e discutido em vários países.

Para que se configure assédio moral, a pesquisa apontou que devem estar presentes alguns elementos constitutivos, tais quais: a conduta repetitiva, prolongada, ofensiva ou humilhante; a finalidade; e a necessidade do dano

psíquicoemocional. Desse modo, para que seja caracterizada uma situação como sendo de assédio moral implica estabelecer seu conceito, analisar o contexto em que ocorreu e estabelecer o elo entre a conduta agressora e o dano psíquicoemocional.

A pesquisa apontou, também, que o assédio moral, em sua construção, se manifesta, em um primeiro momento, com uma desestabilização emocional, em que o assediado se torna estressado, crivado de críticas, de censuras. Depois, vem a frequência dos comportamentos hostis, numa relação de dominação e submissão, em que o assediado acaba sendo atacado em seus pontos de fragilidade.

Essas agressões psicológicas por parte do assediador acabam desenvolvendo dificuldades para pensar, angústia, ansiedade permanente e amnésias no assediado, cujos sintomas podem se expressar na forma de estresse crônico (palpitações, falta de ar, fadiga, perturbações do sono e da fome, irritabilidade, dores de cabeça, perturbações digestivas, dores abdominais), perturbação ansiosa generalizada, estado de apreensão e antecipação constantes, ruminações, estado de tensão e hipervigilância permanente, isolamento social e medo. Em alguns assediados, a resposta é fisiológica, como: úlceras gástricas, doenças cardiovasculares, de pele, emagrecimento, fraqueza, chegando até à desnutrição.

Na análise da autoridade superiora ou assediadora, a pesquisa constatou a seguinte classificação: vertical e suas subdivisões (descendente e ascendente) e horizontal. Ainda são enumerados como espécie de assédio moral o *mobbing* combinado e o *mobbing* ascendente, conforme a classificação de Leymann.

Quanto à natureza jurídica do instituto assédio moral, o mesmo pode se inserir no âmbito do gênero "dano moral" ou mesmo no do gênero da "discriminação", uma vez que o próprio conceito do assédio moral dispõe que a finalidade maior de tais condutas é a exclusão da pessoa do ambiente laboral, de modo que se expõe a vítima a situações de desigualdade propositadamente e, o que é mais importante, sem motivo legítimo.

Sobre o segundo objetivo específico: "apresentar os direitos e garantias fundamentais, previstos na CRFB/88, bem como os princípios constitucionais diretivos para coibir o assédio moral", restou claro, na pesquisa, que os direitos e garantias fundamentais formam o conjunto indispensável ao estabelecimento de condições mínimas de vida e ao desenvolvimento da personalidade, e que procuram

garantir a dignidade da pessoa humana. O texto constitucional é farto na proteção da moral e dignidade da pessoa humana, sem falar nas normas infraconstitucionais. A tutela maior de proteção a esta modalidade é encontrada no art. 5º, da CRFB/88. Por conseguinte, qualquer ação que traga prejuízo à dignidade humana fere o princípio constitucional *in lide*, fundamentando a tutela jurídica do assédio moral

Desse modo, não é possível que se argumente que seja inexistente a previsão legal para o assédio moral aplicáveis aos militares, uma vez que é assegurado, pela CRFB/88, o respeito à dignidade humana, à cidadania, à imagem e ao patrimônio moral do obreiro, inclusive com a indenização por danos morais, como consta na redação do artigo supracitado.

No que diz respeito às leis estaduais, verifica-se que, no Estado de Santa Catarina, o assédio moral alcança a tutela legal, apoiada na Lei n. 14.609, de 07 de janeiro de 2009, que institui o Programa Estadual de Saúde Ocupacional do Servidor Público e estabelece outras providências. A leitura da mencionada lei estadual indica que a mesma se destina aos servidores públicos nas dependências, em regra, da Administração Pública direta, indireta, autárquica e fundacional, quanto à Saúde Ocupacional do Servidor. A alusão ao assédio moral é feita veladamente, no art. 2º, quando se reporta ao fator psicológico do servidor público, não fazendo, portanto, referência direta a este instituto.

Já o Decreto n. 2.709, de 27 de outubro de 2009, institui o Manual de Saúde Ocupacional do Servidor Público, no âmbito da administração pública estadual direta e indireta. O assédio moral é tratado no Capítulo IX – Do Programa e Prevenção do Assédio Moral/SC. Em seu artigo 1º, fica claro que o assédio moral deve ser coibido, a fim de se evitar a violação da dignidade do trabalhador, como previsto na CRFB/88.

A pesquisa apontou, também, que, além dos dispositivos constitucionais, surgiram recentemente projetos de lei federais específicos sobre o tema, mas que ainda não foram aprovados. Tais projetos incidem nas esferas penal e trabalhista, estabelecendo, inclusive, o crime de assédio moral e de coerção moral: a) Projeto de Lei Federal n. 4.742; Projeto de Lei Federal n. 5.970; Projeto de Lei Federal n. 5.971; Projeto de Reforma da Lei n. 8.112.

Para o terceiro e último objetivo específico: “verificar a possibilidade de tutela jurídica em casos de assédio moral nas casernas”, foi elaborado o capítulo “O assédio moral na esfera militar e a tutela jurídica”, que buscou responder, inclusive,

às questões-problema: “Como a esfera militar trata o assédio moral dentro de suas legislações?” e “Qual a possibilidade de tutela jurídica nestes casos?”

Assim, num primeiro momento, procurou-se mostrar como as Corporações Militares foram organizadas desde o seu início, o que remontou à época do Brasil-Colônia, com a chegada de Tomé de Souza, em 1549, então primeiro Governador Geral, que trouxe consigo cerca de seiscentos soldados portugueses, para a sua instalação e acompanhamento. Com o tempo, já em solo brasileiro, surgiram outras Milícias (tanto de terra quanto de mar), cuja função principal era manter a ordem interna das capitanias, defendendo a terra contra invasões estrangeiras e ataques indígenas.

As Bandeiras, que eram expedições organizadas com o intuito de aprisionar os indígenas e descobrir minas de ouro, prata e jazidas de pedras preciosas em terras ainda não exploradas, localizadas no interior da Colônia, também contribuíram para o desenvolvimento das forças armadas. Estas expedições eram compostas por tropas das Milícias, e lideradas por oficiais militares.

Como outro ponto evolutivo na constituição das Corporações Militares, a pesquisa apontou a chegada da Corte Portuguesa ao Brasil, em 1808, que culminou com criação da Guarda Imperial e da Guarda Militar de Polícia do Rio de Janeiro, esta considerada primeiro desmembramento do Exército com a função de polícia, tratando-se de um corpo militar uniformizado voltado para a defesa da família real.

Depois desse advento, partindo-se de uma ideia do então ministro da Justiça, padre Antonio Diogo Feijó, para a criação de um Corpo de Guardas Municipais Permanentes, foi criado o Corpo de Guardas do Rio de Janeiro, por meio de um decreto regencial, que também permitia que as outras províncias brasileiras criassem suas guardas, ou seja, as suas próprias polícias. E, a partir de 1831, vários Estados brasileiros aderiram à ideia e foram montando suas próprias polícias, que passaram a se chamar Polícia Militar (PM), com exceção do Estado do Rio Grande do Sul, que preferiu manter, em sua força policial, o nome de Brigada Militar, situação que perdura até hoje.

Alguns historiadores consideram o Regimento Regular de Cavalaria de Minas Gerais a mais antiga força militar de patrulhamento que existiu no Brasil. Ela surgiu em 1775 e era responsável pela manutenção da ordem pública, na época, ameaçada pela descoberta de riquezas no Estado, especialmente o ouro.

Num segundo momento, foi discorrido sobre a organização do Superior Tribunal Militar. Pela pesquisa realizada, constatou-se que, em 1891, foi organizado o Supremo Tribunal Militar, com as mesmas competências do extinto Conselho Supremo Militar (este considerado o mais antigo tribunal superior do país). Já no ano de 1893, por determinação legal do Decreto Legislativo de número 149, foi instituído o Supremo Tribunal Militar, denominação que substituiu o Conselho Supremo Militar e de Justiça criado no Império.

No período de 1938 até 1969, vigorou no Brasil o Código de Justiça Militar, e depois, então, visando dar maior complementação, implantou-se o Código Penal Militar vigente até hoje, tratando-se de lei especial; em que pese haver semelhanças com a legislação comum, contempla as peculiaridades decorrentes do regime militar.

A Justiça Militar no Brasil encontra-se prevista e disciplinada em todas as Constituições da República Federativa do Brasil. A CRFB/88 traz, em seu artigo 92, inciso VI, sua previsão. Trata-se de justiça especializada na aplicação da lei a uma categoria especial, a dos militares federais: Marinha, Exército e Aeronáutica, julgando apenas e tão somente os crimes militares definidos em lei.

No Estado de Santa Catarina, a CRFB/88, a Constituição do Estado de Santa Catarina de 1989 e o Código de Divisão e Organização Judiciárias do Estado de Santa Catarina, juntamente com a legislação federal pertinente, regulam o funcionamento, composição e competências da Justiça Militar Estadual.

À Justiça Militar Estadual compete processar e julgar os crimes militares definidos em lei e ações judiciais contra atos disciplinares, desde que todos tenham sido praticados por policiais e bombeiros militares. Tem jurisdição restrita ao território de seu Estado.

No tocante ao assédio moral, a pesquisa constatou que o Código Penal Militar (CPM) não faz previsão direta a este instituto, prevendo, porém, alguns tipos penais que perfeitamente podem alcançar as condutas negativas ao assédio moral, como é o caso do: a) art. 174, que trata do delito de Rigor Excessivo; b) art. 175, que prevê o delito de Violência contra Inferior (sem, entretanto, fazer menção ao caráter da violência, se física ou moral); c) art. 176, que faz previsão do tipo penal "Ofensa aviltante a inferior" (BRASIL, 1969).

Encontra-se, também, o crime de desacato do subordinado para com o superior, na forma de coação ou o desrespeito à dignidade e/ou ao decoro da

classe. Também é exigido do superior o tratamento devido para com os subordinados, bem como são coibidos os excessos, inclusive no ato de punir, a violência, a ofensa aviltante ou a exposição a trabalhos excessivos ou inadequados. Igualmente se encontra previsto o crime de desacato para com o militar, sem especificar a hierarquização entre o ofendido e o ofensor, os crimes de calúnia, difamação, injúria e injúria aviltante, inviolabilidade de domicílio e de correspondência, ameaça, privação de liberdade e constrangimento ilegal, como estabelecido no [Decreto-Lei nº 1.001, de 21 de outubro de 1969](#), além do art. 213, sobre os maus-tratos, e dos arts. 215 a 217, referentes aos crimes contra a honra.

Outro decreto apontado na pesquisa, que também nada menciona sobre o tema assédio moral é o Decreto-Lei n. 667, de 02 de julho de 1969, regulamentado pelo Decreto n. 88.777, de 30 de setembro de 1983, que aprova o regulamento para as polícias militares e corpos de bombeiros militares (R-200), mesmo tendo sofrido alterações recentes, através do Decreto n. 6.745, de 19 de janeiro de 2009.

Há, também, a Lei 8112/90 (Estatuto dos Servidores Públicos Civis da União), o qual, embora não aborde claramente a questão do assédio moral, indica alguns caminhos, pois a conduta do assediador poderá ser enquadrada no Regime Jurídico Único, porque afronta o dever de moralidade da Administração, podendo, desse modo, constituir-se em incontinência de conduta.

Em relação aos deveres impostos aos servidores, impostos a todos, tem-se que a prática de assédio moral provoca a violação do dever de manter a conduta compatível com a moralidade administrativa (art. 116, IX, da Lei n. 8.112/90); de tratar as pessoas com urbanidade (art. 116, XI) e ser leal às instituições a que servir (artigo 116, II).

Na condição constitucional de força militar estadual, incide também o Código Penal Militar brasileiro (CPM), para crimes militares e a quebra no decoro na rotina da caserna, e os Estatutos e Regulamentos próprios das Corporações, referencial de regulação administrativa, próprio para as questões disciplinares e trabalhistas, pois, como instituição pública, seu quadro funcional não é celetista, e sim estatutário. Dessa forma, tanto os princípios axiológicos contidos nos Códigos de Ética e Regulamentos Disciplinares das corporações, como os dispositivos legais citados, podem coibir atos lesivos ao moral dos militares, contudo, também não há tipificação ou especificidade sobre o assédio moral no âmbito das corporações. Desse modo, aos militares, cabe a imputação de todos os dispositivos previstos na

legislação brasileira e descritos neste trabalho, com âmbito nas áreas civil, penal e administrativa do direito brasileiro.

Com essa exposição apresentada, concluiu-se que, na ausência de especificidade e tipificação, a coibição do assédio moral no âmbito das Corporações Militares só pode ocorrer com o enquadramento do ato como crime ou transgressão disciplinar, obviamente, de forma indireta, com base em dispositivos legais pertinentes ao princípio do respeito à pessoa humana, da sua integridade física e moral e de sua identidade ideológica.

Em suma, pela pesquisa realizada, quanto ao assédio moral, a aplicação da legislação afeta às Corporações Militares ocorre da mesma forma que nas demais legislações nacionais, ou seja, de forma indireta e sem se configurar um marco regulatório suficiente e eficaz. Apesar dos princípios éticos e legais expostos, o rigor da disciplina ainda se justifica como mecanismo necessário para a manutenção da hierarquia. E a privação de liberdade por motivos administrativos se legitima na própria necessidade de impor a regra de conduta, levando à prevalência de sanções excessivas, desconexas e, muitas vezes, arbitrárias, em desacordo como o momento hodierno.

Em conclusão, ressalta-se que, no Direito Administrativo Militar, o fenômeno do assédio moral é tratado quase de forma nula, assim como no Direito Constitucional Militar não recebe o devido tratamento. Os militares, embora vivam em pleno século XXI, são tratados de forma divergente de outros servidores públicos. A legislação militar trata-os como “diferentes”, vedando, em muitas vezes, a possibilidade do retorno público do resultado sofrido pelo assédio moral.

A violação de direito líquido e certo e os abusos decorrentes de quem detém o poder não podem permanecer sendo tratados com a simplicidade de casos corriqueiros. A ausência do respeito ao ser humano vai além do desrespeito ao uniforme que ele utiliza ou a condição que ocupa na esfera em que labuta, atinge a alma, atinge o ser, adoce o corpo e a mente.

Para finalizar, foi constatado, por meio da pesquisa realizada, que cabe recurso jurídico, por meio de tutela inibitória, que se trata de forma de tutela específica, tendo em vista sua utilização se dar antes mesmo de qualquer lesão a direito, sendo sua função precípua a de preservar a integridade de determinado direito. Este tipo de tutela tem caráter eminentemente preventivo, razão pela qual impede que o direito seja lesado. Pode a inibição consistir em evitar tanto a possível

prática de um ilícito, como a repetição da prática de um ilícito e ainda a continuação da prática de um ilícito. Portanto, pode-se afirmar que são pressupostos para a concessão da tutela inibitória a probabilidade da prática ou da continuação ou da repetição de um ilícito, como é o caso do assédio moral.

Diante do exposto, pode-se afirmar, então, que tanto o objetivo geral quanto os objetivos específicos foram alcançados, acreditando-se que o trabalho venha a servir de importante instrumento para que os operadores do Direito, principalmente, do Direito Militar, continuem implementando ações que objetivem a coibir o ato de assédio moral.

Os conhecimentos produzidos neste estudo permitem sugerir que se realizem novos estudos do tema, tais quais:

1. realizar pesquisa de campo nas corporações militares, a fim de se obter dados estatísticos sobre casos de assédio moral na esfera militar;
2. verificar o papel da cultura organizacional na ocorrência de assédio moral.

Ao concluir essa etapa final do trabalho, enfatiza-se que a experiência adquirida por meio de leituras, aplicação dos instrumentos escolhidos e da análise do conteúdo, proporcionou um grande desafio à autora, e poderá produzir bons frutos para aqueles que se propuserem a dar continuidade a uma pesquisa com o referencial teórico e os instrumentos aqui utilizados.

REFERÊNCIAS

ADES, L. **Em nome da honra**: reações a uma situação de humilhação. Dissertação [Mestrado em Psicologia]. Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo. São Paulo, 1999.

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio moral**: direito à indenização por maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente do trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

AGUIAR, Maria Rita Manzarra Garcia de. Assédio moral: problema antigo, interesse recente. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 12, n. 1907, 20 set. 2008. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=11741>>. Acesso em: 18 ago. 2010.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.

ARENHART, Sérgio Cruz. **A tutela inibitória da vida privada**. Vol. 2. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2000.

ARARETAMA. **A (in) justiça da violência psicológica**. 2010. Disponível em: <araretamaumamulher.blogspot.com/2010/03/injus...>. Acesso em: 20 ago. 2010.

BAIERLE, Anelise Weyrich. **Assédio moral**: aguenta ou desista. Será? Monografia [Curso de Especialização em Direito e Processo do Trabalho]. Complexo de Ensino Superior de Santa Catarina – CESUSC. Maio de 2005. Disponível em: <<http://www.plantaotrabalhista.floripa.com.br/monografia.htm>>. Acesso em: 11 ago. 2010.

BARRETO, M. **Uma jornada de humilhação**. Dissertação [Mestrado em Psicologia Social]. Departamento de Psicologia Social, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2000.

BRAGA, Wladimir Flávio Luiz. **Princípios gerais do direito**. Disponível em: <<http://www.fdc.br/Artigos/..%5CArquivos%5CArtigos%5C14%5CPrincipiosGeraisDireito.pdf>>. Acesso em: 11 ago. 2010.

BRASIL. **Lei nº 8.112**, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas

federais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8112cons.htm>. Acesso em: 10 mai. 2010.

_____. Presidência da República. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 1988. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 10 mai. 2010.

_____. Presidência da República. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**, de 16 de Julho de 1934. Rio de Janeiro, 1934. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constitui%C3%A7ao34.htm>. Acesso em: 21 ago. 2010.

_____. Presidência da República. **Decreto-Lei nº 1.001, de 21 de outubro de 1969**. Código Penal Militar. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/Del1001.htm>>. Acesso em: 10 mai. 2010.

_____. Presidência da República. Decreto Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal Brasileiro. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, DF, 08 dez. 1940.

_____. Presidência da República. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, DF, 02 maio 1943.

_____. Presidência da República. Decreto nº 6.745, de 19 de janeiro de 2009. Dá nova redação ao art. 21 do Regulamento para as Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares (R-200), aprovado pelo Decreto no 88.777, de 30 de setembro de 1983. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, DF, 20 de janeiro de 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6745.htm>. Acesso em: 15 ago. 2010.

_____. Presidência da República. **Decreto nº 88.777**, de 30 de setembro de 1983. Aprova o regulamento para as polícias militares e corpos de bombeiros militares (R-200). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D88777.htm>. Acesso em: 10 mai. 2010.

_____. Presidência da República. Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001. Altera o Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 24 maio 2001a.

_____. Presidência da República. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Código Civil Brasileiro. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 11 jan. 2002.

_____. Presidência da República. **Lei nº 12.016**, de 7 de agosto de 2009. Disciplina o mandado de segurança individual e coletivo e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l12016.htm>. Acesso em: 15 jul. 2010.

_____. Projeto de Lei Federal nº 4742, de 23 de maio de 2001. Acrescenta o art. 146-A ao Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, Código Penal Brasileiro, instituindo o crime de assédio moral no trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 24 maio 2001b. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/legisla/index.php>>. Acesso em: 15 jul. 2010.

_____. Projeto de Lei Federal nº 5.970, de 2001. Altera dispositivos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), inserindo a figura da coação moral. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2001c. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/legisla/index.php>>. Acesso em: 15 jul. 2010.

_____. Projeto de Lei Federal nº 5.971, de 2001. Altera dispositivos do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, instituindo o crime de Coação Moral. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2001d. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/legisla/index.php>>. Acesso em: 15 jul. 2010.

_____. **Projeto de Reforma da Lei n. 8.112**, de 1990. Dispõe sobre a aplicação de penalidades à prática de assédio moral por parte de servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados, alterando a Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article83>>. Acesso em: 15 jul. 2010.

_____. Superior Tribunal Militar. **Histórico**. 2010. Disponível em: <<http://www.stm.jus.br>>. Acesso em: 18 ago. 2010.

CAHALI, Yussef Said. **Dano moral**. 2. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1998.

CASTELO BRANCO, Pedro Hermílio Villas Boas. Poderes invisíveis versus poderes visíveis no Leviatã de Thomas Hobbes. In: **Rev. Sociol. Polit.** n. 23, Curitiba, Nov. 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-44782004000200004&script=sci_arttext>. Acesso em: 10 mai. 2010.

CLAUDINO, Felipe da Silva. Princípios constitucionais. **Orbiuris**. Disponível em: <<http://www.orbiuris.com/mod/m.php?id=68.000>>. Acesso em: 12 ago. 2010.

CORREA, Getulio (org.). **Direito Militar, História e Doutrina**. Artigos Inéditos. Ed. AMAJME, 2002.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Ltr, 2006.

DIÁRIO DO BANCÁRIO. **BB distribui cartilha aos funcionários sobre combate ao assédio moral**. 2010. Disponível em: <http://diariodobancario.blogspot.com/2010_03_01_archive.html>. Acesso em: 20 ago. 2010.

ESPÍNDOLA, Ruy Samuel. **Conceito de princípios constitucionais**: elementos teóricos para uma formulação dogmática constitucionalmente adequada. 2. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2002.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russel Editores, 2004.

FILMES RAROS. **Os Bandeirantes**. 2010. Disponível em: <www.filmesraros.com/loja/product_info.php?cPa...>. Acesso em: 20 ago. 2010.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. "Saúde mental para e pelo trabalho". In: **Revista LTr**, nº 67, pp. 06/670, junho de 2003.

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

GUEDES, M. N. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTR, 2003.

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

_____. **Assédio moral**: a violência perversa do cotidiano. São Paulo: Bertrand do Brasil, 2000.

KOGL, Carlos Américo. **Tutela específica**. 2007. Disponível em: <<http://recantodasletras.uol.com.br/textosjuridicos/709135>>. Acesso em: 11 ago. 2010.

LEYMANN, H. **The Mobbing**. 2000. Disponível em: <<http://www.leymann.se/English/12100E.HTM>> Acesso em: 15 ago. 2010.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista**. 10. ed. São Paulo: Ltr, 2004.

LIMA, Raymundo de. O assédio moral, a microviolência do cotidiano – notas sobre o profascismo invisível. **Urutagua**, Ano I, Nº 02, Julho de 2001, Bimensal, Maringá – PR. Disponível em: <<http://www.uem.br/~urutagua/02ray.htm>>. Acesso em: 18 ago. 2010.

LOPES, Paulo. **SESC é condenado por submeter grávida à humilhação**. 2008. Disponível em: <lh5.ggpht.com/pr.lopes/snlfnc6-cpi/aaaaaaaadm...>. Acesso em: 20 ago. 2010.

LORCH, Carlos. **Marinha do Brasil: poder naval**. Rio de Janeiro: Action Editora, 1997.

MEZZAROBA, Orides; MONTEIRO, Cláudia Servilha. **Manual de metodologia da pesquisa no direito**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

MIRANDA, Jorge. **Manual de direito constitucional – direitos fundamentais**. 3. ed. Tomo IV. Coimbra: Coimbra Editora, 2000.

MORAES, Alexandre de. **Curso de direito constitucional**. 21. ed., São Paulo: Atlas, 2007.

NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaró. O assédio moral no ambiente do trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 8, n. 371, 13 jul. 2004. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433>>. Acesso em: 18 ago. 2010.

NERY JÚNIOR, Nelson. **Princípios do Processo Civil na Constituição Federal**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1996.

OLIVEIRA, Silvio Luiz de. **Metodologia científica aplicada ao Direito**. São Paulo: Thomson, 2002.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE - OMS. **Psychological Harassment at work**. Relatório Mundial sobre Violência e Saúde. Genebra, 2002. Disponível em: <<http://www.opas.org.br/cedoc/hpp/ml03/0329.pdf>>. Acesso em: 30 jul. 2010.

PAIVA, Sérgio C. **Assédio moral na PMBA**. Monografia [Especialização]. Fundação Visconde de Cairu, Salvador, 2004.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 10, n. 1149, 24 ago. 2006. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=8838>>. Acesso em: 23 ago. 2010.

PIAZZA, Brenda Morelli. **Expressividade, composição e evolução das despesas orçamentárias do Brasil com a função Defesa Nacional entre os anos de 2001 e 2008**. Monografia [Ciências Contábeis]. Universidade Federal de Santa Catarina, 2009.

PIMENTEL, Fernando. **Violência sexual é crime!** 2010. Disponível em: <fernandospimentel.blogspot.com/2008/05/diga-...>. Acesso em: 20 ago. 2010.

PORTANOVA, Rui. **Princípios do Processo Civil**. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

PRADO, João Fernando de Alemida. **As Bandeiras**. São Paulo: IBRASA, 1986.

PRATTS, Edupércio. **As atribuições dos juízes militares nos Conselhos de Justiça e propostas para a revisão da legislação vigente**. Monografia [Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais da Polícia Militar de Santa Catarina, Curso de Pós-Graduação, Especialização em Administração em Segurança Pública]. Universidade do Sul de Santa Catarina, 2004.

PROFISSÃO & CARREIRA. **Entendendo o assédio moral**. 2010. Disponível em: <<http://profissaoecarreira.blogspot.com/2009/09/entendendo-o-assedio-moral.html&usg>>. Acesso em: 20 ago. 2010.

RIBEIRO, Kepler Gomes. A técnica da tutela inibitória e a efetividade da prestação jurisdicional nas obrigações de fazer e de não fazer. **Jus Navigandi**, Teresina, ano

6, n. 59, out. 2002. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=3316>>. Acesso em: 21 ago. 2010.

ROCHA, José de Albuquerque. **Teoria Geral do Processo**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

ROTH, Ronaldo João. **Justiça Militar e as peculiaridades do juiz militar na atuação jurisdicional**. São Paulo: Ed. Juarez de Oliveira, 2003.

RUFINO, R. C. P. **Assédio moral no âmbito da empresa**. São Paulo: LTr, 2006.

SANTA CATARINA. **Decreto nº 2.709**, de 27 de outubro de 2009. 2009b. Disponível em: <www.portaldoservidor.sc.gov.br/index.php?option=com...>. Acesso em: 11 ago. 2010.

_____. **Lei nº 14.609**, de 07 de janeiro de 2009. 2009a. Disponível em: <www.portaldoservidor.sc.gov.br/index.php?option=com_docman...>. Acesso em: 11 ago. 2010.

SACRO IMPÉRIO DE REUNIÃO. **Forças armadas imperiais**. 2010. Disponível em: <reuniao.org/projeto3/index.php?option=com_con...>. Acesso em: 20 ago. 2010.

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. O assédio moral no Direito do Trabalho. In: **Rev. TRT 9ª R**. Curitiba, n. 47, p. 177-226, jan/jun 2002.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 33. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

SILVEIRA, Octávio Leitão da; SILVEIRA, Renato de Mello Jorge. Da inaplicabilidade da Lei 9099/95 à Justiça Militar. **Revista Direito Militar**, n. 4, Ed. AMAJME, Março/Abril, 1997.

SOUZA, Fátima. **A história da Polícia Militar começou no Império**. Disponível em: <<http://pessoas.hsw.uol.com.br/policia-militar.htm>>. Acesso em: 21 ago. 2010.

TARCITANO, João Sérgio de Castro; GUIMARÃES, Cerise Dias. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Monografia [Graduação em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos]. Centro de Educação Tecnológica Estácio de Sá de Juiz de Fora, 2004. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/assedio_moral_no_trabalho_no_ambiente_de_trabalho.pdf>. Acesso em: 18 ago. 2010.

ULAF, Marcos. **A caracterização do assédio moral no ambiente de trabalho**. 2009. Disponível em: <<http://marcosulaf.com.br/trabalhista/perguntas-e-respostas-trabalhista/a-caracterizacao-do-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho>>. Acesso em: 11 ago. 2010.

VIEIRA, Liliane dos Santos. **Pesquisa e monografia jurídica na era da informática**. 3. ed. Brasília: Brasília Jurídica, 2007.

WILCKEN, Patrick. **Império a deriva: a Corte Portuguesa no Rio de Janeiro, 1808-1821**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2005.

ZIMMERMANN, Augusto. **Princípios fundamentais e interpretação constitucional: análise meta-jurídica dos fundamentos axiológicos do ordenamento constitucional**. Disponível em: <http://www.achegas.net/numero/nove/augusto_zimmermann_09.htm>. Acesso em: 11 ago. 2010.

ANEXOS

ANEXO A – LEI ESTADUAL N. 14.609/09

LEI Nº 14.609, de 07 de janeiro de 2009¹⁴.

Institui o Programa Estadual de Saúde Ocupacional do Servidor Público e estabelece outras providências.

O GOVERNADOR DO ESTADO DE SANTA CATARINA, Faço saber a todos os habitantes deste Estado que a Assembléia Legislativa decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Fica instituído o Programa Estadual de Saúde Ocupacional do Servidor Público, com o objetivo de estabelecer as diretrizes e normas para o sistema de gestão da segurança no trabalho e da promoção da saúde ocupacional dos servidores públicos estaduais.

Parágrafo único. O Programa Estadual de Saúde Ocupacional do Servidor Público possui por escopo a prevenção, o rastreamento e o diagnóstico precoce de agravos à saúde relacionados ao trabalho, bem como à constatação da existência de casos de doenças profissionais e do trabalho ou danos irreversíveis à saúde dos servidores públicos estaduais.

Art. 2º Para os efeitos desta Lei, consideram-se:

I - *Saúde Ocupacional do Servidor*: valor social público, para o qual concorrem fatores ambientais, sociais, psicológicos, políticos, econômicos e organizacionais, que afetam o bem estar dos servidores públicos estaduais no ambiente de trabalho;

II - *Público Alvo*: todos os servidores que mantêm qualquer tipo de vínculo de trabalho com o Poder Executivo estadual, independentemente do regime jurídico a que se submetem;

III - *Risco Ocupacional*: tem por base a frequência, o grau de probabilidade e as consequências da ocorrência de um determinado evento, por meio da ação de fatores de risco, isolados ou simultâneos, geradores de dano futuro imediato ou remoto à saúde do servidor, classificados, em função de sua natureza, concentração, intensidade e tempo de exposição, como físicos, químicos, biológicos, ergonômicos, mecânicos, psicológicos e sociais.

IV - *Desempenho Global da Saúde Ocupacional*: aferição de resultados mensuráveis, relativos ao controle dos riscos à saúde e à segurança no trabalho do servidor público estadual;

V - *Equipes Multiprofissionais de Saúde Ocupacional*: grupo de servidores tecnicamente habilitados, com a função de executar as ações de saúde ocupacional na administração pública estadual; e

VI - *Vida Laboral Plena*: compreende o período de tempo contado desde a data da admissão do servidor até a sua inatividade.

Art. 3º Ao Programa Estadual de Saúde Ocupacional do Servidor Público, visando atingir seus objetivos, princípios e metas, cabe:

I - desenvolver e dar execução a um sistema de gestão da saúde ocupacional, visando reduzir e/ou eliminar os riscos aos quais os servidores públicos estaduais possam estar expostos quando da realização das suas atividades;

¹⁴ Disponível em: <www.portaldoservidor.sc.gov.br/index.php?option=com_docman...>.

II - implementar, manter e melhorar continuamente a gestão da saúde ocupacional do servidor;

III - diligenciar para que se efetuem ações renovadoras e promotoras de melhorias no desempenho global da saúde ocupacional do servidor público estadual;

IV - promover e preservar a saúde do conjunto dos servidores públicos estaduais;

V - fomentar o comprometimento e as ações dos órgãos da administração pública estadual voltadas à melhoria do desempenho global da saúde ocupacional;

VI - integralizar as ações nas áreas de saúde ocupacional e segurança no trabalho;

VII - promover a cooperação interinstitucional entre os órgãos da administração pública estadual, estimulando a busca de soluções consorciadas e compartilhadas;

VIII - viabilizar e coordenar o conjunto de ações de segurança no trabalho;

IX - priorizar a proteção da saúde dos servidores públicos estaduais;

X - promover a prevenção, recuperação e reabilitação física, psicológica, social e profissional; e

XI - proporcionar orientação e capacitação para as Equipes Multiprofissionais de Saúde Ocupacional.

Art. 4º Compõem o Programa Estadual de Saúde Ocupacional do Servidor Público:

I - o Sistema Integrado de Saúde Ocupacional do Servidor Público Estadual;

II - os projetos e ações destinados à promoção, recuperação e reabilitação da saúde ocupacional do servidor;

III - o Sistema Informatizado de Gestão de Recursos Humanos referentes à saúde ocupacional do servidor;

IV - as Equipes Multiprofissionais de Saúde Ocupacional, inseridas em cada órgão da administração pública estadual; e

V - os relatórios de execução das ações das Equipes Multiprofissionais de Saúde Ocupacional.

Art. 5º Cabe ao Estado, por intermédio dos órgãos da administração pública estadual e sob a orientação e supervisão da Secretaria de Estado da Administração, adotar mecanismos e práticas administrativas visando:

I - proporcionar aos servidores públicos estaduais condições salubres de trabalho e monitoramento dos ambientes, desde o início de suas atividades até a sua saída, visando reduzir ou eliminar o impacto dos riscos sobre sua saúde;

II - melhorar as condições de saúde ocupacional dos servidores públicos estaduais;

III - reduzir o absenteísmo;

IV - prevenir acidentes em serviço, doenças profissionais e do trabalho; e

V - adquirir e fornecer equipamentos de proteção, individual e coletiva, de acordo com os riscos ocupacionais a que estão expostos os servidores, capacitando-os para o manejo e uso dos mesmos.

Art. 6º O Sistema Integrado de Saúde Ocupacional do Servidor Público Estadual, integrado por todos os órgãos da administração pública estadual e sob a coordenação da Secretaria

de Estado da Administração, tem por função precípua responder pela uniformização de todos os procedimentos na área de gestão da saúde ocupacional do servidor público estadual.

Art. 7º Cabe à Secretaria de Estado da Administração, como órgão central do Sistema Integrado de Saúde Ocupacional do Servidor Público Estadual, executar as atividades de normatização, de coordenação, de supervisão, de regulação, de controle e de fiscalização relacionadas à saúde ocupacional do servidor público estadual.

Art. 8º Aos demais órgãos da administração pública estadual cabe efetivar as atividades de execução e operacionalização das ações de saúde ocupacional normatizadas pelo órgão central e demais atribuições afins previstas na legislação.

Art. 9º A implementação da Saúde Ocupacional do Servidor será efetuada com o estabelecimento e o desenvolvimento:

I - de políticas, planos, programas, projetos e ações de segurança do trabalho;

II - da promoção e proteção da saúde;

III - do controle e vigilância dos riscos advindos das condições, dos ambientes e dos processos de trabalho;

IV - da prevenção e detecção de agravos; e V - da recuperação e reabilitação da saúde, da capacidade laborativa e da qualidade de vida do servidor público estadual.

Art. 10. As ações de Saúde Ocupacional do Servidor abrangem os seguintes aspectos:

I - acompanhamento da saúde ocupacional do servidor público estadual na vida laboral plena;

II - antecipação, identificação, mensuração, análise, mapeamento, controle, redução e eliminação de riscos ocupacionais;

III - prestação de informações aos servidores públicos estaduais sobre os riscos existentes no ambiente de trabalho e suas conseqüências para a saúde, bem como as medidas preventivas necessárias para o seu controle ou eliminação;

IV - monitoração dos indicadores de segurança no trabalho e de saúde do servidor.

Art. 11. A Saúde Ocupacional do Servidor deve abranger e ocupar-se da realização obrigatória dos seguintes exames de saúde:

I - admissional;

II - periódico;

III - de retorno ao trabalho;

IV - de mudança de função; e

V - demissional.

§ 1º Os exames de que trata o *caput* compreendem:

I - a avaliação clínica, abrangendo anamnese ocupacional e exame físico e mental; e

II - exames complementares.

§ 2º A realização da avaliação clínica e dos exames complementares correrá por conta do Estado, não gerando ônus para o servidor público estadual.

Art. 12. As despesas decorrentes da execução da presente Lei correrão à conta de dotações orçamentárias próprias do Orçamento Geral do Estado.

Art. 13. O Poder Executivo regulamentará a presente Lei no prazo de cento e oitenta dias contados da data de sua publicação.

Art. 14. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Florianópolis, 07 de janeiro de 2009.

LUIZ HENRIQUE DA SILVEIRA

Governador do Estado

ANEXO B – DECRETO ESTADUAL N. 2.709/09

O Decreto Nº 2.709, de 27 de outubro de 2009¹⁵

Institui o Manual de Saúde Ocupacional do Servidor Público, no âmbito da administração pública estadual direta e indireta.

CAPÍTULO IX - DO PROGRAMA E PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL/SC

1 O assédio moral, vertical e horizontal, no âmbito da administração pública estadual direta e indireta, deverá ser coibido, evitando-se situações que submetam o servidor a procedimentos repetitivos que impliquem violação de sua dignidade ou, por qualquer forma, que o sujeite a condições de trabalho humilhantes ou degradantes.

2 Considera-se assédio moral, para fins deste Capítulo, toda ação, gesto ou palavra, praticada de forma repetitiva por agente, servidor, empregador, gestor ou qualquer pessoa que tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima e/ou autodeterminação do servidor, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público e ao próprio usuário, bem como à evolução, à carreira e à estabilidade funcionais do servidor, especialmente:

I - determinando o cumprimento de atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com o cargo que ocupa, salvo nos casos de comum acordo e readaptações;

II - determinando a realização de atividades em condições e prazos inexequíveis;

III - designando para o exercício de funções triviais o exercente de funções técnicas, especializadas, ou aquelas para as quais, de qualquer forma, exijam treinamento e conhecimentos específicos; e

IV - apropriando-se do crédito de idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem.

2.1 Para fins deste Capítulo, considera-se, também, assédio moral as ações, gestos e palavras que impliquem:

I - desprezo, ignorância ou humilhação ao servidor que o isolem de contatos com seus superiores hierárquicos e com outros servidores, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades somente por meio de terceiros;

II - sonegação de informações que sejam necessárias ao desempenho de suas funções ou úteis à sua vida funcional;

III - divulgação de rumores e comentários maliciosos, bem como a prática de críticas infundadas ou de subestimação de esforços que atinjam a dignidade do servidor; e

IV - exposição do servidor a efeitos físicos, emocionais ou mentais adversos a demanda própria do serviço, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional.

3 Todo ato resultante de assédio moral é passível de anulação.

¹⁵ Disponível em: <www.portaldoservidor.sc.gov.br/index.php?option=com...>.

4 A apuração da prática de assédio moral será imediata e solicitada pela parte ofendida, por no mínimo 2 (duas) testemunhas, ou pela autoridade que tiver conhecimento da existência do assédio de que trata este Capítulo no contexto da administração pública estadual.

4.1 Nenhum servidor poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou ser sancionado por ter testemunhado atitudes definidas neste Capítulo ou por tê-las relatado.

5 O assédio moral praticado por agente, servidor, empregado ou qualquer pessoa que exerça função de autoridade nos termos da lei, é infração grave e sujeitará o infrator à possibilidade das seguintes penalidades, previstas nos estatutos dos servidores, sem prejuízo das ações civis e penais cabíveis:

I - advertência;

II - suspensão; e

III - demissão.

5.1 Para fins deste Capítulo, serão adotadas pelos responsáveis da área de recursos humanos, dentre outras medidas, a instauração de processo de sindicância e/ou de processo administrativo.

5.2 Após o reconhecimento da ocorrência de assédio moral por sindicância e/ou processo administrativo poderá ser emitida a Comunicação Estadual de Acidente em Serviço - CEAT.

6 Fica assegurado ao servidor acusado da prática de assédio moral o direito ao contraditório e à ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, nos termos das normas específicas da Secretaria de Estado da Administração - SEA, sob pena de nulidade.

7 Os órgãos e entidades da administração pública estadual, na pessoa de seus representantes legais ou dos gerentes de recursos humanos ou da Gerência de Saúde Ocupacional - GESAO, vinculada à Diretoria de Saúde do Servidor - DSAS, da Secretaria de Estado da Administração - SEA, e Equipes Multiprofissionais de Saúde Ocupacional, ficam obrigados a tomar as medidas necessárias para prevenir o assédio moral.

8 As despesas decorrentes da execução do previsto neste Manual correrão à conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

9 Cabe à Secretaria de Estado da Administração - SEA executar as atividades de normatização, coordenação, supervisão, regulação e controle relacionadas à saúde ocupacional do servidor público estadual, no que se refere a aspectos relacionados ao assédio moral.