

Eliane Hartmann Rigotti*
Magaly Ferrari**

ASSÉDIO MORAL NO MEIO MILITAR

RESUMO: O presente trabalho tem como objetivo verificar como o assédio moral pode ser identificado no meio militar, já que se confunde com a hierarquia e a disciplina, além de averiguar quais as causas e as consequências de tal ato em suas vítimas nesse contexto. Esta pesquisa caracteriza-se por ser exploratória e bibliográfica, cujos dados foram coletados por meio de obras, da Lei de nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002, do Decreto Lei nº 1.001, de 21 de outubro de 1969, do Decreto nº 43.245 de 19 de julho de 2004 e da Lei Complementar nº 10.990, de 18 de agosto de 1997. O método de abordagem escolhido é o dedutivo que visa a explicitar o conteúdo das premissas estabelecidas para este estudo. Constatou-se, portanto, embora o assédio moral esteja presente no meio militar, ele se confunde com o acatamento às ordens, causando sérios danos ao servidor, e há igualmente a fragilidade na produção de prova, fazendo com que esta violência não seja reconhecida nos tribunais.

Palavras-chave: Meio militar. Hierarquia. Disciplina. Assédio moral.

ABSTRACT: The main objective of this final paper is to verify how harassment can be identified in the military context, since this behavior is seen as hierarchy and discipline, and also to identify its causes and consequences to the victims. This is an exploratory and bibliographical research, and data were collected through the ideas, of the Law nº 1.001, October 21st in 1969, the Decree 43.245, July 19th in 2004, as well as the Supplementary Law 10.990, of August 18th 1997. The method chosen was deductive that aims to explain the content related to the theme. Even though harassment is present in the military context, it is considered compliance to the order, causing many damages to the public employees, and also that fragility is observed in the production of the evidence in the courts.

Keywords: Military context. Hierarchy. Discipline. Harassment.

Introdução

O assédio moral revela-se como um fenômeno social grave, muitas vezes, ignorado e encoberto pelo véu da vergonha e medo e, nos últimos anos, tem chamado a atenção de profissionais de diversas áreas, em especial, da Medicina e da Psicologia, por se tratar de um processo que lida como as relações humanas e traz possíveis consequências à saúde dos trabalhadores.

Como se verifica, a Brigada Militar tem como base institucional a hierarquia e a disciplina, o que significa uma estrutura verticalizada, na qual se cria um ambiente propício para o desenvolvimento do assédio moral. Não que o binômio vá de encontro aos princípios fundamentais, como o da dignidade humana, pelo contrário, a hierarquia e a disciplina, se exercidas paralelamente com as virtudes militares, certamente, trarão êxito em qualquer relação laboral. Porém, é necessário um equilíbrio na aplicação dessas características, para

* Bacharel do Curso de Direito da Faculdade da Serra Gaúcha – Caxias do Sul e Militar.

** Doutora em Linguística Aplicada ao Ensino de Línguas pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre – Professora da Faculdade da Serra Gaúcha – Caxias do Sul e da Faculdade de Desenvolvimento do Rio Grande do Sul – Porto Alegre. *E-mail:* magalyferrari@hotmail.com

que não se torne um ambiente desvirtuado, sem harmonia e respeito entre os pares, subordinados e superiores.

Portanto, as perguntas a serem respondidas nesta pesquisa são: O assédio moral se confunde com a hierarquia e a disciplina no ambiente militar? Quais as causas e as consequências deste fenômeno nesse contexto? A fim de responder estas questões, foram estabelecidos os objetivos gerais da pesquisa, que são verificar como o assédio moral pode ser identificado no meio militar, já que ele se confunde com a hierarquia e a disciplina, e averiguar quais as causas, bem como as consequências de tal ato em suas vítimas nesse contexto.

Justifica-se o desenvolvimento deste tema, pois muitos militares que trabalham na Brigada Militar ou em contextos semelhantes passam pelo mesmo problema, ou seja, são submetidos a tratamentos degradantes, humilhados e ridicularizados diante dos colegas, perseguidos e punidos por coisas insignificantes. Muitas vezes, nesse ambiente, quem detém o poder faz uso de sua autoridade, para praticar atos ilícitos, expondo os seus subordinados a situações que caracterizam o assédio moral.

A fim de que os objetivos sejam alcançados, optou-se pela pesquisa exploratória e bibliográfica, cujos dados são coletados por meio de fontes secundárias, tais como obras, as Leis nº 10.406 e 10 de janeiro de 2002, o Decreto Lei nº 1.001, de 21 de outubro de 1969, Decreto nº 43.245, de 19 de julho de 2004 e Lei Complementar nº 10.990, de 18 de agosto de 1997. O método de abordagem escolhido é o dedutivo que visa a explicitar o conteúdo das premissas defendidas neste estudo.⁷⁷⁷⁷⁷

Para uma melhor compreensão do tema em estudo, primeiramente, apresenta-se a evolução do assédio moral, através do método de procedimento histórico; depois, analisa-se e identifica-se o problema no meio militar, além de serem apontadas as características de cada uma das partes, assediado e assediador; por fim, são investigados os meios, para repelir esse mal e apresentadas as formas de punição ao infrator.

1 Aspectos gerais do assédio moral

1.1 Assédio moral na história

O assédio moral é tão antigo como o próprio trabalho, mas o que se percebe é que existe uma evolução acentuada do fenômeno, o que se pode atribuir à relação entre o trabalho

e o capital, a busca pelo pela promoção do funcionário na empresa, pela sua premiação, fazendo com que as pessoas se esqueçam de princípios e valores que norteiam a relação de trabalho e a convivência em grupo¹. Essa busca faz com que, ao invés de colegas de trabalho, os indivíduos sejam considerados inimigos em potencial. Disso tudo, resulta o tratamento degradante, humilhante e hostil, que vai desencadear um processo de assédio moral.

O tema “assédio moral” é tratado no mundo todo com diferentes denominações e por diferentes autores. Considerado pioneiro nos estudos sobre o assunto, Heinz Leymann iniciou os seus estudos sobre o sofrimento no trabalho no início dos anos 1980. Ao longo dessa década, essas pesquisas invadiram o meio acadêmico².

Em 1998, a psicanalista e vitimóloga francesa, Marie France Hirigoyen, lançou, na França, o livro “Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano”. O livro foi lançado no Brasil em 2000, dando ao tema maior importância e trazendo à tona grandes discussões sobre problema³. Já, no Brasil, a contenda do assédio moral pode se considerada recente e iniciada com a tese de doutorado, defendida em maio de 2000, na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, denominada “Uma jornada de humilhações”, escrita pela escritora Margarida Barreto⁴.

O que se vê, nos dias de hoje, é o agravamento do desequilíbrio das relações de trabalho, devido à grande crise financeira global que vivenciamos, na qual a retração do mercado consumidor causa diminuição das receitas, deixando, assim, o trabalhador assustado com o desemprego⁵.

O tema ora aplicado, no geral, é confundido pela vítima com outros atos ilícitos, porque esta não domina o assunto que ainda é pouco explorado em determinados setores, daí vem a necessidade de explorar o tema, começando pelo seu conceito.

1.2 Conceito

Diante das inúmeras possibilidades e formas de se assediar moralmente alguém, fica explícita a violação do princípio da dignidade da pessoa humana, a partir da qual as pessoas

¹ BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio moral no trabalho, responsabilidade do empregador**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 17.

² FREITAS, Maria Ester... [et al.]. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008, p. 18.

³ *Ibidem*, p. 25.

⁴ BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2006, p. 29.

⁵ BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio moral no trabalho, responsabilidade do empregador**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 17.

são agredidas das formas mais cruéis e vexatórias possíveis, criando, ao seu redor, um ambiente de trabalho insalubre e degradante. Margarida Barreto apresenta um conceito amplo para o tema, *in verbis*:

É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego⁶.

Corroborando com a ideia acima Sonia Mascaro Nascimento, quando diz se tratar de 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, dignidade ou integridade psíquica e que tem, por efeito, excluir o empregado de sua função ou deteriorar o ambiente de trabalho⁷.

Observando os conceitos dos autores, parece importante apontar que o assédio moral está voltado à perversidade, ofendendo a dignidade e trazendo consequências à saúde, destruindo a autoestima e os meios de defesa sempre de forma reiterada. A vítima fica, então, reduzida à condição de objeto, sendo descartada após o uso, além de ter a sua identidade desvalorizada. Diante disso, o ambiente de trabalho se torna insalubre e penoso, trazendo prejuízos para o empregado e empregador, visto que, para o indivíduo produzir em quantidade e qualidade, é necessário um local em boas condições de trabalho.

1.3 Sujeitos

Na relação de emprego, podem ser identificados dois tipos de sujeitos: o assediador e o assediado (sujeito ativo e sujeito passivo), e tanto o empregador quanto o empregado podem ocupar o lugar do agressor e o da vítima. Assim, é de extrema importância analisar os sujeitos, para buscar a identificação e o nível de responsabilidade do agressor.

⁶ BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho. Chega de humilhação. O que é assédio moral?** Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/assedio/AMconceito.php>>. Acesso em: 13 set. 2013.

⁷ NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **Assédio moral**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

Pode-se dizer que o principal agente causador do assédio moral, no local de trabalho, é o empregador, visto que possui o poder de gerência da atividade, concentrando, além deste, o poder de administração, organizando o objetivo econômico e social da empresa, assim como impondo normas e condições de trabalho. Além disso, possui o poder de controle e de disciplina, através do qual aplica ao transgressor a sanção disciplinar desde uma simples advertência até a demissão por justa causa⁸. No entanto, verifica-se que há figuras que são equiparadas por lei ao empregador; também, dependendo da relação que se estabelece entre os sujeitos e, no lugar do empregador, poderá estar um superior hierárquico por ele escolhido ou contratado para tal⁹.

Ainda, poderá figurar como vítima o próprio superior hierárquico, quando se tratar de assédio por um ou mais subordinados em relação ao superior¹⁰. Nesse sentido, o sujeito passivo do assédio moral pode ser caracterizado como aquele que sofre agressões reiteradas e sistemáticas, fazendo com que se sinta inferior e isolado do grupo, afetando, de forma grave, a sua dignidade pessoal e profissional. Tais ações causam danos pessoais a vítima que as absorve e reverte em dano para a sua saúde mental e física, gerando consequências, muitas vezes, irreversíveis para ela¹¹. Ressalta-se ainda que, no polo passivo, podem figurar os familiares da vítima que, indiretamente, sofrem com os efeitos nocivos do assédio moral.

1.4 Consequências do assédio moral para a empresa

A empresa que for conivente com o agressor ou não puder evitar ou impedir a incidência do assédio moral sofrerá os seus efeitos, eis que o empregado, que é a vítima, produz menos ou deixa de produzir, reduzindo a produtividade da empresa.

Segundo ensina Rosemari Pedrotti de Ávila, “a queda na produtividade em um local de trabalho maculado pelo assédio moral é bastante visível e oneroso para a organização empresarial”¹². Assinala-se ainda que o resultado da produtividade do empregado é reflexo da sua satisfação no trabalho, sendo, de suma importância, a atuação das coordenações do

⁸ LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana o trabalhador**. São Paulo: LTr, 2009, p. 40.

⁹ FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. 1. ed. Campinas: Russel Editores, 2004, p. 50.

¹⁰ RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 81.

¹¹ ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005, p. 45-46.

¹² ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: LTR, 2009, p. 117.

trabalho, através de seus administradores, buscando sempre a criação de um local de trabalho que ofereça ao trabalhador condições de se desenvolverem e produzirem em um meio, onde sejam preservadas a autoestima e a garantia de expectativas pessoais e profissionais, sob o risco de ter a produtividade da empresa seriamente comprometida¹³.

Destarte, havendo, no ambiente de trabalho coação, violência moral ou perseguição psicológica, certamente, não haverá condições para o trabalhador produzir dentro do esperado pela empresa.

1.4.1 Consequências do assédio moral à vítima

O assédio moral é implacável com suas vítimas, fazendo surtir nelas efeitos que podem constituir um fator de risco, capaz de atingir, de forma grave, a saúde da vítima, tanto física como psíquica, e ainda ser perfeitamente equiparado a doenças de trabalho.

De acordo com Regina Rufino, as condutas agressivas e vexatórias fazem com que a vítima passe a sentir diversas emoções negativas, como medo, angústia, ansiedade, vergonha, etc., culminando em um complexo de inferioridade que é reforçado pela atitude dos demais trabalhadores que passam a tolerar o assédio, gerando, conseqüentemente, um fenômeno que os psicólogos chamam de “holística”, no qual o agressor é tão ardil que tenta influenciar outras pessoas em busca de apoio, agravando, ainda mais, a sensação de impotência da vítima¹⁴.

Deduz-se que, em razão da exposição prolongada e repetitiva do trabalhador a humilhações e constrangimentos, da manipulação das emoções, da solidão imposta, o assédio moral atinge diretamente a saúde psíquica e física deste, uma vez que a vítima tem a sua dignidade injustamente atingida, tendo que viver em um ambiente de trabalho tenso e hostil, em constante estado de incômodo psicofísico. Somando-se a isso, é capaz de resultar em distúrbios psicossomáticos, refletindo-se em isolamento, desmotivação, vergonha e prejuízos de ordem emocionais e comprometendo, conseqüentemente, a sua vida pessoal, profissional, familiar e social.

¹³ ÁVILA, Rosemari Pedrotti de, *apud* SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: LTR, 2009, p. 118.

¹⁴ RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 18-19.

Isto ocorre, sobretudo, em razão dos sentimentos de indignidade, inutilidade e de desqualificação, gerados pelo fenômeno no trabalhador.

1.5 Classificação

O assédio moral apresenta duas modalidades básicas, a saber: o vertical (que pode ser descendente ou ascendente) e horizontal. O vertical descendente é aquele praticado entre sujeitos de diferentes níveis hierárquicos, envolvidos em uma relação jurídica de subordinação, podendo ser descendente, quando é perpetrado por superior hierárquico, tanto o próprio empregador quanto alguém, escolhido por ele para cargo de chefia, contra um trabalhador ou contra um grupo deles. Trata-se da modalidade mais verificada de assédio moral, dada a desigualdade entre os sujeitos envolvidos¹⁵. Já o vertical ascendente será assim caracterizado, quando o hierarquicamente inferior agir, com intuito de assediar o seu superior. Essa violência de "baixo para cima" é um pouco rara. Como exemplo, podemos citar situações em que alguém é designado para um cargo de chefia e é tratado pelos seus subalternos com indiferença, insubordinação e hostilidade¹⁶.

O horizontal é aquele ato praticado entre sujeitos que estão no mesmo nível hierárquico, sem nenhuma relação de subordinação entre si, resultado da competitividade, incitada pela própria empresa, na busca por maiores e melhores resultados. A disputa entre colegas provoca, então, comportamentos agressivos e indiferença ao outro¹⁷.

1.6 Responsabilidade civil

Aqui se faz necessário um aprofundamento na esfera jurídica do assédio moral e na repercussão que este tema traz no campo do Direito, direcionado à responsabilidade civil. Sendo assim, o dever de indenizar, mediante o cometimento de ato ilícito que acarreta prejuízo a outrem, está previsto na Constituição Federal, em seu artigo 5º, incisos V e X¹⁸. Portanto, o que se busca, com o Instituto da Responsabilidade Civil, é a reparação do dano causado pelo assediador e experimentado pela vítima. Cabe salientar que, em alguns casos,

¹⁵ RUFINO, Regina Célia Pezzuto. *Assédio moral no âmbito da empresa*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 78.

¹⁶ *Ibidem*, p. 18-19.

¹⁷ *Ibidem*, p. 82.

¹⁸ BRASIL. *Constituição Federal*. São Paulo: Verbo Jurídico, 2012, p.27.

não é possível que a situação volte a ser como antes, e, portanto, a vítima tem que ser indenizada.

Assinala-se, porém, que é preciso sempre analisar a extensão e a gravidade do dano. Além disso, em virtude do disposto no inciso III do artigo 932 do Código Civil, o empregador será responsável pela reparação civil de seus prepostos, empregados e serviços no exercício do trabalho que lhes competir ou em razão dele. O agredido, assim, não precisará comprovar a culpa concorrente do empregador, mas deverá apenas demonstrar a relação de emprego entre o causador do dano e o empregador, a conduta culposa (dolo ou culpa *stricto sensu*) e que o ato lesivo tenha sido praticado no exercício do trabalho ou em função dele¹⁹.

Tendo sido preenchidos tais requisitos, restará consagrada a responsabilidade do empregador, ou seja, se comprovado o assédio moral, a vítima terá direito à reparação pelos danos morais sofridos, uma vez comprovados. Nesta perspectiva, o Código Civil, em seu artigo 186, traz que são considerados atos ilícitos aqueles que violem ou causem danos a outrem, ainda que exclusivamente de cunho moral²⁰. O referido dispositivo legal privilegiou a figura do dano moral, ainda que a matéria já constasse expressamente da Constituição Federal. Logo, quem violar a norma jurídica, causando dano à vítima, deve repará-lo, indenizando-a pelo prejuízo causado. Ainda, salienta-se a necessidade do nexos causal, de modo que o fato lesivo deverá ser oriundo da ação diretamente ou como a sua consequência previsível.

1.7 Responsabilidade penal

O assédio moral não possui regulamentação no âmbito penal, inexistindo um tipo penal específico que preveja tal conduta e respectiva sanção²¹. O que existe é apenas um projeto de lei para reforma do Código Penal sobre assédio moral que visa a introduzir o artigo 146-A no Código Penal brasileiro, dispondo sobre o crime de assédio moral no trabalho.

Apesar da ausência de previsão legal, o assédio não pode ser ignorado, e, por isto, deve-se buscar a responsabilização, enquadrando o agressor em outras condutas tipificadas no Código Penal. Segundo Francisco Filho, “Dependendo do bem lesado, a conduta do

¹⁹ BRASIL. **Constituição Federal**. São Paulo: Verbo Jurídico, 2012, p.109.

²⁰ BRASIL. **Código Civil Brasileiro**. São Paulo: Verbo Jurídico, 2012, p. 187.

²¹ RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 101.

assediante pode ser perfeitamente enquadrada nos tipos previstos nos artigos 129, 138, 139, 146, 147, 149 do Diploma Legal²².

2 Assédio moral no meio militar

A Polícia Militar, uma instituição fundada no binômio constitucional da hierarquia e disciplina, é considerada força auxiliar e reserva do exército, subordinada ao Governador Estadual, e tem como atribuição o policiamento ostensivo e a manutenção da ordem pública²³. Chegou a ser chamada de “Exército Regional”, pela robustez com que defendia o seu Estado²⁴.

Ainda que apresentada, de forma invisível e não palpável, a prática do assédio moral é percebida no meio militar, podendo gerar traumas ou estremecer a relação laboral. Na atualidade, especialmente nos grandes centros e seus arredores, com a deterioração dos valores éticos e morais, as pessoas passam a sofrer diferentes tipos de violência²⁵. Essa violência, a moral, está cada vez mais presente nos quartéis. No passado, a referida inserção no meio militar se dava por ideologia e realização pessoal, hoje o que se busca é a realização profissional e a ascensão na carreira, o que talvez não seja totalmente errado, se não fossem os meios usados por algumas pessoas, para se chegar onde almejam, sem se importarem com os seus pares e subordinados.

Definido por Jorge da Silva como “a violência perversa e silenciosa do cotidiano”, o assédio moral nada mais é do que a submissão a situações vexatórias, humilhantes e constrangedoras de forma repetida e prolongada, durante a jornada de trabalho ou até mesmo fora dela²⁶. Neste sentido, o policial militar, mesmo sendo preparado para lidar com as mais diversas situações, muitas vezes, não consegue agir somente com a razão, sendo emocionalmente atingido com muita facilidade, pois vive em situação de estresse constante.

2.1 Conceito

²² LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2009, p. 122.

²³ BRASIL. **Constituição Federal**. São Paulo: Verbo Jurídico, 2012, p. 62.

²⁴ SIMÕES, Moacir Almeida. **Brigada Militar: aspectos da origem e evolução**. Porto Alegre: Polost, 2006, p. 10.

²⁵ SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho militar**. Disponível em: <<http://www.ambito-juridico.com.br>>. Acesso em: 15 out. 2013.

²⁶ SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho militar**. Disponível em: <<http://www.ambito-juridico.com.br>>. Acesso em: 15 out. 2013.

Por estar em um ambiente militar, onde, desde a sua inclusão, lhe foi pregada a cultura da submissão, o policial tem dificuldades em identificar o assédio moral, já que o tema ainda é um mito na maioria dos quartéis, apesar de seu conceito ser simples e de fácil entendimento, como se vê a seguir. Marie France Hirigoyen explica que

pequenos atos perversos são tão corriqueiros que parecem normais. Começam com uma simples falta de respeito, uma mentira ou uma manipulação. Não achamos isso insuportável, a menos que sejamos diretamente atingidos. Se o grupo social em que tais condutas aparecem não se manifesta, elas se transformam progressivamente em condutas perversas ostensivas, que têm consequências graves sobre a saúde psicológica das vítimas. Não tendo certeza de serem compreendidas, estas se calam e sofrem em silêncio²⁷.

Atos e palavras em tom jocoso que, às vezes, aparentam ser apenas uma brincadeira, no fundo, camuflam o mais perverso dos assédios, o psicológico. Destaca-se que não há limites para o ser humano expressar a sua criatividade, quando quer violentar direitos, visto que faz uso dos mais maléficis meios, para aplicar o terror psicológico ou mesmo físico às vítimas. Geralmente, expõem o assediado a situações humilhantes, dando-lhe missões e ordem absurdas ou de difícil realização, ridicularizando-o diante da tropa.

Nesta perspectiva, o policial, uma vez que ingressa nesse meio, é submetido a condições e desafios que marcam a sua passagem de civil para militar, para a verdadeira construção de um indivíduo, baseado no *ethos militar*, a partir do qual se deve seguir um programa intensivo de atividades. Abandonam-se hábitos, passa-se a seguir um regulamento disciplinar e incorpora-se o “espírito militar”.

De acordo com o Decreto nº 43.245, de 19 de julho de 2004, que instituiu o Regulamento Disciplinar da Brigada Militar em seu artigo 1º, nos parágrafos 1º e 2º, está estabelecido que a camaradagem é indispensável para a formação e o convívio entre os integrantes da Corporação e que incumbe ao superior hierárquico incentivar e manter a harmonia e a amizade entre seus subordinados.

Porém, o subordinado, não raramente, se submete a brincadeiras e comentários por parte do superior por medo de represálias. Quando o desrespeito vem dos iguais hierarquicamente, o policial, ao invés de se destacar positivamente as características de seus

²⁷ HIRIGOYEN, Marie France. **Assédio moral a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011, p. 9.

colegas diante dos demais, prefere apontar os seus erros e as suas dificuldades, muitas vezes, isolando-os do grupo. Com isso, percebe-se que a caserna²⁸ é um campo fértil para a propagação do assédio moral. Salienta-se ainda que a Polícia Militar apresenta características de uma organização fechada e reservada, concentrando o poder em uma figura única e mantendo estereótipos antagônicos que vão do superior ao subordinado. Como verificado anteriormente, isso pode causar uma confusão no policial assediado na hora de identificar o assédio moral, o qual pode achar que aquilo é normal, que faz parte do contexto militar, passando essas ações humilhantes a fazerem parte do seu dia a dia, e, quando o servidor percebe, está absorvido por estes atos de crueldade psicológica.

2.2 Obediência hierárquica e o assédio moral

Este é a ápice do tema ora discutido, pois devem ser preservados os policiais dos efeitos nocivos do assédio moral, observando o princípio da dignidade da pessoa humana, mesmo sendo a hierarquia e a disciplina as bases institucionais das polícias²⁹.

O Estatuto da Polícia Militar, Lei nº 10.990, de 18 de agosto de 1997, que foi criado para regular a situação, as obrigações, os deveres, os direitos e as prerrogativas dos servidores militares, nos ensina, em seu artigo 12 parágrafo 3º, que a disciplina militar e o respeito à hierarquia devem ser mantidos entre servidores militares da ativa, da reserva remunerada e reformados³⁰. Contudo, não pode ser confundida hierarquia com abuso de poder, nem com absolutismo. Tão importante quanto a hierarquia é o respeito à dignidade da pessoa humana, e o policial deve ser respeitado. Sendo assim, o Estado não pode confiar um posto a quem não sabe pedir, sem humilhar.

Neste contexto, de acordo com Rogério Greco:

A grande questão é que o Abuso de Poder ocorre de forma cotidiana e sutil, sem que haja maior ostensividade na ação assediadora. Apesar dos movimentos eticistas contemporâneos, bem como os dispositivos legais como da Legítima Defesa e do Contraditório, é contumaz a ação assediadora de comandantes contra subordinados. Tal realidade conduz ao nervosismo, distúrbios de sono, enxaquecas, distúrbios

²⁸ “Caserna” é sinônimo de quartel.

²⁹ GRECO, Rogério. **Atividade policial**: aspectos penais, processuais, administrativos e constitucionais. Rio de Janeiro: Impetus, 2012, p. 62.

³⁰ RIO GRANDE DO SUL. **Lei nº 10.990, de 18 de agosto de 1997**. Disponível em: <<http://www.al.rs.gov.br/legiscomp/arquivo.asp?idNorma=245&tipo=pdf>>. Acesso em: 20 out. 2013.

digestivos, dores de coluna, embriaguez, etc., conduzindo a estresses prolongados que promovem o afastamento e reforma de militares por problemas psicológicos³¹.

Acrescenta-se também que, embora, em índices menores, constata-se casos de assédio moral por parte do subordinado em relação ao seu superior, ocorrendo, muitas vezes, por vingança. O servidor acaba, por consequência, boicotando os seus superiores, deixando-os em situações embaraçosas diante dos demais subordinados.

Aprofundando o tema em questão, Valmir Farias Martins explica que não há dúvidas que, “no militarismo, o superior está revestido de todos os elementos necessários, para o cometimento do assédio, e de toda proteção necessária para não ser punido em face de seus atos”. Sendo assim, esclarece que “o *ethos* militar, enquanto sistema de trabalho, legitima os atos, ações e conjunturas que consolidam o assédio moral³².”

Enfatiza-se também que a hierarquia e a disciplina são os pilares da briosa Polícia Militar e em qualquer empresa organizada, e estas são observadas, mas, em nenhuma outra carreira, são tão importantes e úteis como na vida militar. Porém, há um prenúncio invisível que busca pôr abaixo estes dois preceitos. Estamos falando do assédio moral – este “câncer” nas relações profissionais, capaz de ocasionar diversos danos físicos e psicológicos aos que dele experimentam, e é caracterizado por uma conduta abusiva de superiores que se utilizam de sua condição de chefia, para hostilizar e constranger os seus subalternos, como no meio militar.

Como ensina a Lei Complementar nº 10.990, de 18 de agosto de 1997, em seu artigo 33: “A subordinação decorre, exclusivamente, da estrutura hierárquica da Brigada Militar e não afeta a dignidade pessoal do servidor militar”³³. Entretanto, não deve o superior valer-se da hierarquia, para atingir o subordinado com práticas abusivas que causem lesões a dignidade deste.

2.3 Causas e indicadores

³¹ MARTINS, Valmir Farias. Assédio moral: a emergência de um mal globalizado, 2009, p. 10, *apud* GRECO, Rogério. **Atividade policial: aspectos penais, processuais, administrativos e constitucionais**. Rio de Janeiro: Impetus, 2012, p. 63.

³² MARTINS, Valmir Farias. **O papel da cultura organizacional “Milícias de Bravos” na ocorrência do assédio moral – um estudo na polícia militar da Bahia**. Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado na Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2006, p. 127.

³³ RIO GRANDE DO SUL. **Lei nº 10.990, de 18 de agosto de 1997**. Disponível em: <<http://www.al.rs.gov.br/legiscomp/arquivo.asp?idNorma=245&tipo=pdf>>. Acesso em: 20 out. 2013.

As mais variadas formas de assédio moral são verificadas, em razão da origem dos ataques. No que se refere ao assunto em comento, Yuri da Silva Guimarães menciona que:

As hipóteses mais habituais de atos de assédio moral consoante alguns doutrinadores são: atribuir à vítima problemas psicológicos; zombar de suas deficiências ou aspectos físicos (imitando-a, [...]); injuriá-la com termos obscenos ou degradantes; falar com a vítima aos gritos; fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, humilhar publicamente a vítima; divulgar boatos sobre sua moral; desqualificar e destruir a autoestima da vítima [...]³⁴.

Em síntese, pode-se dizer que o assédio moral inicia-se, pela não aceitação de uma diferença, sendo o agressor incapaz de conviver com essa diferença nascendo, assim, um assediador em potencial. Seguindo a mesma lógica, Jorge Luiz de Oliveira da Silva assevera que o autor é “essencialmente um indivíduo destituído de ética, agindo por impulsos negativos e sem nenhuma nobreza de caráter, revelando seu lado perverso ao verificar sua vítima sucumbir aos poucos diante do desenvolvimento de processo de assédio moral³⁵. O autor conclui que o “assediador” é um ser humano infeliz, que utiliza o assédio moral, para suprir carências da alma, provocadas por experiências traumáticas, preconceitos ou ambições desmedidas. Podemos inferir igualmente que o “assediador” é fraco, eis que não utilizou as experiências negativas em sua vida como instrumento solidificador de seu caráter, mas, sim, se deixou corromper e dominar por suas fraquezas e pela prepotência.

As vítimas, na maioria dos casos, apresentam um perfil bem particular, mostrando-se, como indivíduos com elevada ética, honradez, retidão e sentido de justiça, além de sua capacidade de autonomia e independência, iniciativa, capacitação pela inteligência e atitudes, popularidade, carisma e liderança naturais, alto sentido cooperativo e de trabalho em equipe. Contudo, a vítima também pode ser pessoa humilde, com problemas existenciais ou determinadas limitações.

O assediado, então, é escolhido, por despertar no agressor o medo, a inveja, a insegurança, enfim, diferenças que o “assediador” não suporta nem supera, podendo acontecer com qualquer pessoa, pelo simples fato de a vítima tornar-se alguém incômodo para o agressor. O assediador usa de manobras, para envolver a vítima, tirando dela qualquer senso crítico, não permitindo que saiba o que está acontecendo realmente. A autora elenca algumas dessas manobras, usadas pelo agressor, tais como desqualificar a agressão, para que não ocorra um revide; desacreditar a vítima, deixando dúvidas sobre as suas condutas diante dos

³⁴ GUIMARÃES, Yuri da Silva. **Assédio moral à luz do Direito Militar**: Forças Armadas. Disponível em: <http://www.jusmilitaris.com.br/novo/uploads/docs/tcc_direito_militar-yuri.pdf>. Acesso em: 20 out. 2013.

³⁵ SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: EJ, 2005, p. 15.

colegas; isolá-la, cortando possíveis alianças; vexar, confiando ao assediado tarefas inúteis ou degradantes; e induzir ao erro, pois, cometendo uma falta, fica fácil criticá-la e rebaixá-la³⁶.

Esses perversos desarmam as suas vítimas, de tal forma que acabam submetendo-se às humilhações impostas. Sendo assim, a necessidade de se autoafirmar e dominar a situação o faz reduzir e agredir a vítima.

2.4 Assediadores e assediados

Para o polo ativo desse entrave, o assediador, segundo Marie France Hirigoyen, são predicados da figura do “perverso narciso”, cujas características são as seguintes: se achar importante, fazer fantasias de sucesso e poder ilimitado, acreditar ser “especial” e singular, ter excessiva necessidade de ser admirado, pensar que tudo lhe é devido, explorar o outro nas relações interpessoais, desenvolver empatia, invejar os outros, dar provas de atitudes e comportamentos arrogantes³⁷. O colega, portanto, deixa de ser visto como companheiro e passa a ser um depósito para as maldades do assediador. Nesse caso, a camaradagem, uma das virtudes do policial, é posta de lado.

Quanto ao superior hierárquico, na figura do agressor, este apresenta, em sua personalidade, a característica de valer-se do que não é seu, absorvendo do policial o que ele tem de melhor. Por estar em um posto mais elevado em relação aos subordinados, o assediador julga-se superior em todos os aspectos, porém esta superioridade não é verdadeira, visto que, na realidade, é uma de suas carências, a qual será suprida através do assédio moral, que tem como objetivo destruir o subordinado, saqueando-o de suas virtudes. A força do agressor está em ser frio e insensível, com o objetivo único de satisfazer a sua necessidade de destruição e autorrealização. Para Marie France Hirigoyen, o alvo do agressor corresponde às suas próprias faltas, o que, nos reporta, à inveja comum em quase todos. Por isso é que as suas vítimas são os cheios de energia e que vivem com prazer³⁸. Salienta-se que é o nível hierárquico do agressor favorece para que o assédio moral aconteça com mais facilidade,

³⁶ HIRIGOYEN, Marie France. **Assédio moral a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011, p. 77-80.

³⁷ *Ibidem*, p. 141-142.

³⁸ HIRIGOYEN, Marie France. **Assédio moral a violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011, p. 148.

porque reveste a vítima de medo, reduzindo-a a uma posição de impotência, fazendo com que ela se renda aos seus ataques perversos.

No outro polo dessa relação, está o subordinado que é o alvo da violência. É praticamente impossível traçar o perfil da vítima. Porém, não é por acaso que está nessa situação, nem por fraqueza ou por suas faltas, ao contrário, elas são normalmente escolhidas, pelo que apresentam a mais, que é o que o agressor busca³⁹. O destaque positivo, diante da tropa ou da comunidade, também pode tornar o policial uma vítima, eis que desperta ciúme e inveja. Da mesma forma, o policial que é transferido ou promovido e vem a ocupar um cargo, antes ocupado por alguém de quem todos gostavam, também pode desencadear agressões dessa natureza.

2.5 Punibilidade

Como visto anteriormente, no âmbito penal, inexistia ainda lei específica para tratar do assunto com a sagacidade que o tema requer, muito embora tramite, há mais de dez anos, na Câmara dos Deputados, o Projeto de Lei que visa a criminalizar o assédio moral. Não temos, portanto, uma legislação que tipifique a conduta. Destaca-se que o Brasil foi o precursor na produção de leis sobre o assédio moral, entretanto estas leis são voltadas à Administração Pública.

No caso da Polícia Militar, cabe a aplicação dos dispositivos constitucionais, além dos demais dispositivos legais do direito, inclinados à área penal. Além da incidência do Código Penal Militar brasileiro, a corporação pode fazer uso da Lei Complementar nº 12.561, 12 de julho de 2006, que proíbe a prática do assédio moral no âmbito da Administração Pública do Estado do Rio Grande do Sul, e, igualmente, do Estatuto dos Servidores da Brigada Militar do Estado do Rio Grande do Sul, sendo este referência na regulação administrativa e disciplinar, pois, como instituição pública, os seus servidores são regidos pelo estatuto e não, pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Na esfera penal, o Código Penal Militar não menciona o assédio moral, mas prevê punição para abusos nos artigos 174, 175 e 176, que trata respectivamente do Rigor Excessivo, Violência Contra Inferior e Ofensa contra inferior⁴⁰. Tais artigos podem ser usados

³⁹ Ibidem, p. 153.

⁴⁰ BRASIL. **Código Penal Militar**. São Paulo: Saraiva, 2012.

como instrumento de garantia específica ao subordinado, sempre analisando os meios que utiliza o assediador. Também, deve-se levar em conta e analisar profundamente o artigo 213 do mesmo Diploma legal, que define o que é considerado “maus tratos”⁴¹. O artigo em comento nos remete a situações em que policiais são submetidos, durante os cursos, às instruções e treinamentos que recebem. Da mesma forma, o Capítulo V do Código Penal Militar, que trata dos crimes contra a honra, deve ser observado e aplicado como garantia ao militar. Ainda, a Lei nº 4.898, de 9 de dezembro de 1965⁴², que está focada no abuso de autoridade, também contém sanções penais para a prática de abuso de poder. Em seu artigo quarto, a lei referida define as condutas que tipificam o abuso de poder, e o artigo sexto, parágrafo terceiro, as sanções para tais condutas.

2.5.1 Punição disciplinar ao assediador

O militar que cometer assédio moral pode ter uma punição disciplinar (administrativa), ou seja, no serviço público, pode receber punições disciplinares, de acordo com o regramento próprio.

Não obstante a Lei Complementar nº. 10.990, de 18 de agosto de 1997 (Estatuto dos Servidores Militares do Estado do Rio Grande do Sul), e o Decreto nº 43.245, de 19 de julho de 2004 (RDBM – Regulamento Disciplinar da BM) não mencionem a questão do assédio moral, a conduta do assediador pode ser enquadrada em ambos dispositivos legais próprios da corporação, porque afronta o dever de moralidade, camaradagem, do pundonor militar, além dos valores éticos e o princípio da dignidade da pessoa, podendo constituir-se em incontinência de conduta.

No mesmo sentido, o RDBM, em seu Anexo I, traz condutas dolosas tipificadas, como infração penal de menor potencial ofensivo, atentatórias ao sentimento do dever ou à dignidade do policial militar, as quais podem ser classificadas como transgressões de disciplina de natureza leve, média ou grave. Ainda o RDBM prevê, no seu artigo 9º, as penalidades disciplinares que podem ser aplicadas aos servidores, sendo elas: advertência, repreensão, detenção, prisão, licenciamento a bem da disciplina e exclusão a bem da disciplina⁴³.

⁴¹ BRASIL. **Código Penal Militar**. São Paulo: Saraiva, 2012.

⁴²BRASIL. **Lei nº 4.898, de 9 de dezembro de 1965**. São Paulo: Verbo Jurídico, 2012.

⁴³ RIO GRANDE DO SUL. **Decreto nº 43.245 de 19 de julho de 2004 – Regulamento Disciplinar da Brigada Militar**. 1. ed. Porto Alegre: Polost, 2004, p. 12.

Portanto, uma vez apuradas e comprovadas tais transgressões, se deve buscar enquadrá-las na forma de assédio moral, e estes militares estarão ao alcance da legislação podendo, assim, serem punidos.

2.6 O dever de indenizar do estado

O assédio moral causa danos morais ao assediado, devendo ser devidamente reparado, conforme dispõe a Constituição Federal no parágrafo 6º do artigo 37, e as pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado, prestadoras de serviços públicos, responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo e culpa⁴⁴.

Assim sendo, o policial militar que experimentar o assédio moral tem o direito de buscar reparação pelo dano causado por seu superior hierárquico. Porém, para configurar responsabilidade civil do Estado, são necessários três pressupostos: a ocorrência do fato administrativo, o dano e o nexo causal⁴⁵.

Desta forma, no contexto militar, se alguém for assediado moralmente, este poderá buscar a reparação do dano, assumindo, assim, a Administração Pública o polo passivo do litígio, levando-se em conta o princípio da responsabilidade objetiva.

2.7 Assédio moral contra mulheres

Neste momento, será abordado o assédio moral, tendo como vítima a mulher que, ao longo dos anos, com a sua inclusão no mercado de trabalho, de forma mais ampla, a partir da Revolução Industrial do século XVIII⁴⁶, despertou no assediador uma grande atração, não pela sua fragilidade, característica que lhe é atribuída desde sempre, mas, pelos baixos salários pagos a elas que eram muito inferiores aos recebidos pelos homens, pela facilidade de explorá-las, em razão da quantidade de horas que trabalhavam, sendo em torno de 14 a 16 horas diárias e pelas exigências de trabalho idênticas as dos homens, pela falta de

⁴⁴ BRASIL. **Constituição Federal**. São Paulo: Verbo Jurídico, 2012.

⁴⁵ CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de direito administrativo**. 10. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2003, p. 440-441.

⁴⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 38. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 198.

sensibilidade dos empregadores no trato com as trabalhadoras no tocante aos assuntos relativos às condições pessoais e às responsabilidades de ordem familiar⁴⁷.

Conseqüentemente, a mulher já era humilhada, discriminada e tinha os seus direitos violados desde que foi inserida no competitivo mercado de trabalho. O Estado, porém, não reconhecia tal situação e não oferecia nenhuma objeção aos casos, em que a mulher sofria tamanha violência, o que afrontava a sua dignidade como pessoa⁴⁸.

Deve se reconhecer que a mulher é verdadeiramente uma das grandes vítimas do assédio moral, causada pela cultura machista ainda existente na sociedade⁴⁹. Ela é hostilizada, ridicularizada e depreciada, em suma, atacada de forma explícita e, ao mesmo tempo, capciosa, tendo sua integridade física e moral abaladas.

2.8 Mulheres que atuam no meio militar

A inserção da mulher no ambiente militar foi algo que ocorreu há meio século, isto no Brasil, já, no Rio Grande do Sul, a primeira turma de mulheres a frequentar um curso de formação de soldados só ocorreu na década de 80, mais precisamente no ano de 1986, quando foi criada a 1ª Companhia Fem⁵⁰ (formada só por mulheres), e as policiais atuavam em lugares que não ofereciam a elas grandes riscos, como eventos culturais, escolas, praças. O quadro foi unificado apenas no ano de 1997, quando homens e mulheres passaram a trabalhar juntos.

De acordo com uma pesquisa, desenvolvida pelo Ministério da Justiça, a inclusão das mulheres teve como objetivo a “humanização” de setores das corporações policiais, com objetivo de melhorar a imagem da polícia. Essas mulheres ofereceriam apoio aos que se encontravam em situação de risco, como cita a pesquisa, aos idosos, às mulheres e crianças, aproximando a polícia da comunidade, limpando a imagem de truculenta e violenta que adquiriu ao longo da sua história⁵¹. Uma policial feminina, pela sutileza, traria confiança,

⁴⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 38. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 198.

⁴⁸ Idem, p.198.

⁴⁹ LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2009, p. 68.

⁵⁰ Termo usado para fazer referência a uma policial feminina.

⁵¹ BRASIL. Ministério da Justiça. **Mulheres na segurança pública**. Disponível em: <<http://portal.mj.gov.br/main.asp?view={4e0605ed-a923-47d1-8313-91b5b639c26e}&browsertype=ie&langid=pt-br¶ms=itemid%3d%7bfa4bdf56%2d9993%2d4157%2db712%2d0442d8d15805%2d>>. Acesso em: 27 out. 2013.

construiria, assim, um laço social com a comunidade até então inexistentes na corporação, mas, de grande importância.

Neste contexto, segundo Márcia de Calazans:

A estrutura do trabalho policial está sofrendo grandes mudanças, entram em crise velhos valores característicos da organização, como a força física e a identificação tradicional com a figura masculina, buscando-se uma substituição por outros mais de acordos com a realidade atual, como a inteligência, a capacidade de resolução de conflitos, a inovação, o trabalho em equipe⁵².

Daquele momento em diante, as mulheres passaram a se fazer, cada vez mais, presentes neste universo até então só masculino. Hoje algumas delas ocupam altos postos no quadro de oficiais, com funções de comando e de direção.

Porém, aponta a pesquisa:

As mudanças provocadas pela entrada das mulheres não foram acompanhadas por mudanças estruturais significativas e, passados 50 anos, as políticas institucionais estão distantes de incorporar a igualdade de oportunidades para homens e mulheres no acesso a carreiras policiais, bem como o reconhecimento da contribuição das mulheres a partir de sua formação profissional e técnica, o que representaria uma mudança substantiva para o funcionamento dessas instituições⁵³.

As dificuldades, entretanto, não estão somente na ascensão da carreira, mas também, em outras situações, como, por exemplo, a dificuldade no fornecimento de equipamentos de proteção individual, como o colete balístico, que deveria ser fornecido no modelo feminino, e não é, o fardamento e os coturnos que são repassados com tamanho e modelagem masculinos. Além disso, em alguns estados, existe uma restrição quanto à inclusão das mulheres na polícia, nos quais são estipulados percentuais de vagas nos concursos, o que não ocorre aqui no Rio Grande do Sul.

2.9 Policiais Femininas Vítimas de Assédio Moral

Dentro da instituição militar não é diferente, as mulheres são, na maioria, as vítimas do assédio moral em comparação com os homens, e o curioso é que o número de mulheres

⁵² CALAZANS, Márcia Esteves de. **A constituição de mulheres em policiais**: um estudo sobre policiais femininas na Brigada Militar do Rio Grande do Sul. Dissertação de Mestrado. Porto Alegre, 2003. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/2940/000379254.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 29 out. 2013.

⁵³ BRASIL. Ministério da Justiça. **Mulheres na segurança pública**. Disponível em: <<http://portal.mj.gov.br/main.asp?view={4e0605ed-a923-47d1-8313-91b5b639c26e}&browsertype=ie&langid=pt-br¶ms=itemid%3d%7bfa4bdf56%2d9993%2d4157%2db712%2d0442d8d15805%7d>>. Acesso em: 27 out. 2013.

dentro da polícia é menor em relação ao dos homens. Contudo, levando-se em conta essa particularidade, constata-se o fato de vivermos em uma sociedade machista, assim é muito mais fácil a mulher aceitar as suas diferenças, mais do que o homem, e este, por não saber lidar com isso, acaba usando o assédio moral para atingir a colega ou subordinada.

Depois de muito lutar, a policial feminina conquistou os mesmos direitos que o policial masculino, no entanto ainda não conseguiu livrar-se do preconceito por completo. Nos treinamentos, cursos e atividades de campo, ainda é pior, não existe clemência, a primeira coisa que se escuta é que são todos iguais, fizeram o mesmo concurso e têm que ter o mesmo desempenho físico que o homem. Enfatiza-se ainda que, se alguma policial feminina se impuser, sofre as consequências e fica marcada, sendo posta à prova sempre e testada diante dos colegas, na maioria das vezes, humilhada e desacreditada.

Nesse sentido, destaca Márcia Esteves de Calazans⁵⁴, “as práticas de campo são vivenciadas por meio de técnicas, que são verdadeiras simulações de “campos de batalhas”, onde o sujeito busca a sobrevivência. Baseada no sofrimento físico e psíquico, essa experiência leva o sujeito ao limite”⁵⁵.

Percebe-se que o assédio moral direcionado à mulher ocorre normalmente de forma pessoal, enquanto os homens, quando eles o sofrem, é de forma mais geral, ou seja, por simples competitividade.

Existem outras formas mais sutis de assediar moralmente a policial militar, como, por exemplo: determinar que a policial militar permaneça no posto de serviço após o horário de sua escala, até que haja determinação em contrário; que deva participar de eventos que não estão de acordo com as suas convicções, como encontros religiosos; negar pedidos de folga no dia solicitado, concedendo a folga de acordo com o interesse da administração, e tudo isto apenas para satisfação do superior.

Todas as situações citadas deixam nas policiais marcas da humilhação, do desrespeito e da hostilidade e prejudicam o bom andamento do trabalho, causando, assim, transtornos a elas e à Administração Pública, porém as instituições não oferecem qualquer tipo de apoio às vítimas, pois não existem vias confiáveis para as denúncias. É necessário, por

⁵⁴ CALAZANS, Márcia Esteves de. **Mulheres no policiamento ostensivo e a perspectiva de uma segurança cidadã**. Disponível em: <http://api.ning.com/files/textcab4h42lzx11tzeui4sraurc7ioqsxvf8st3u*itfb3g5xwdre5w9chbgv4nukgkybg0n8q67eaja18nfcvnjgs1lo3u/1saopauloemperspectiva_mrciaestevescalazans.pdf>. Acessado em: 29 out. 2013.

⁵⁵ Ibidem.

consequente, desenvolver meios próprios, para lidar com as situações de discriminação e assédio que ocorrem nos quartéis⁵⁶.

Considerações finais

Os objetivos desta pesquisa foram verificar como o assédio moral pode ser identificado no meio militar, já que ele se confunde com a hierarquia e a disciplina, e averiguar quais as causas e as consequências de tal ato em suas vítimas nesse contexto.

Embora o assédio moral seja um fenômeno muito antigo, ele se intensificou com a busca pela ascensão no mercado de trabalho, e isto não é diferente no meio militar, onde também há a procura desenfreada pelo poder, fazendo com que muitos servidores cometam as mais diversas perversidades, devido ao poder que lhe é conferido. Assim, os profissionais, nesse ambiente, estão sujeitos, mais do que em outros, a sofrerem este tipo de violência, porque, além de se almejarem cargos mais altos, não há uma distinção entre a hierarquia, a disciplina e o assédio moral.

Na “caserna”, o tratamento dos superiores, dos subordinados e dos pares, muitas vezes, é feito de maneira desrespeitosa, humilhante e hostil, causando muitos problemas ao assediado, os quais se refletirão em sua relação com os colegas, a família e a sociedade. O que sofre tais ações está submetido a um regime disciplinar muito rígido, que é tido como uma condição para o profissional ingressar e permanecer nesse meio.

Não somente os homens são atingidos por este tipo de atitude, mas também, as mulheres que ingressam no meio militar, pois, por terem uma compleição física diferente da dos homens, são submetidas aos mesmos tratamentos, além de outras imposições contrárias à ao bom senso. No entanto, se ela opuser a tais ordens, será humilhada e passará ficar desacreditada perante os colegas.

O que não podemos aceitar é que esse desrespeito continue sendo banalizado tanto para os homens quanto para as mulheres, pois o assédio moral fere, da forma cruel, a dignidade da pessoa. O peso da farda já é um fardo suficiente sobre os ombros do militar, portanto o que se deve esperar do militar que agride as pessoas desse meio, tanto os superiores quanto os colegas de trabalho? Será que terá condições de cumprir com o juramento que fez

⁵⁶ BRASIL. Ministério da Justiça. **Mulheres na segurança pública**. Disponível em: <<http://portal.mj.gov.br/main.asp?view={4e0605ed-a923-47d1-8313-91b5b639c26e}&browsertype=ie&langid=pt-br¶ms=itemid%3d%7bfa4bdf56%2d9993%2d4157%2db712%2d0442d8d15805%2d>>. Acesso em: 27 out. 2013.

ao ingressar na Polícia Militar, que é o de proteger as pessoas, mesmo com o risco da própria vida?

Salienta-se que participação da corporação, neste sentido, como instituição, é muito importante, visto que pode investir em políticas de educação, para modificar a realidade que se percebe neste contexto e evitar que o assédio moral seja considerado normal, buscando melhorar a autoestima de seus policiais e o seu reconhecimento como profissionais, podendo ser esta uma das condições para a redução e o combate à violência que ocorre dentro da instituição.

REFERÊNCIAS

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

ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. São Paulo: LTR, 2009.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio moral no trabalho, responsabilidade do empregador**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: EDUC, 2006.

BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho. Chega de humilhação. O que é assédio moral?** Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/assedio/AMconceito.php>>. Acesso em: 13 set. 2013.

_____. **Código Civil Brasileiro**. São Paulo: Verbo Jurídico, 2012.

_____. **Código Penal Militar**. São Paulo: Saraiva, 2012.

_____. **Constituição Federal**. São Paulo: Verbo Jurídico, 2012.

_____. Lei nº 4.898, de 9 de dezembro de 1965. São Paulo: Verbo Jurídico, 2012.

_____. Ministério da Justiça. **Mulheres na segurança pública**. Disponível em: <<http://portal.mj.gov.br/main.asp?>>. Acesso em: 27 out. 2013.

CALAZANS, Márcia Esteves de. **A constituição de mulheres em policiais: um estudo sobre policiais femininas na Brigada Militar do Rio Grande do Sul**. Dissertação de Mestrado. Porto Alegre, 2003. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/2940/000379254.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 27 out. 2013.

_____. **Mulheres no policiamento ostensivo e a perspectiva de uma segurança cidadã.** Disponível em: <http://api.ning.com/files/textcab4h42lzxi1tzeui4sraurc7ioqsxvf8st3u*itfb3g5xwdre5w9chbgv4nukgkybg0n8q67eaja18nfcvnjgs1lo3u/1saopau1oemperspectiva_mrcaiestevesdecalazans.pdf>. Acesso em: 29 out. 2013.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de direito administrativo.** 10. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2003.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho.** 1. ed. Campinas: Russel Editores, 2004.

FREITAS, Maria Ester... [et al.]. **Assédio moral no trabalho.** São Paulo: Cengage Learning, 2008.

GRECO, Rogério. **Atividade policial: aspectos penais, processuais, administrativos e constitucionais.** Rio de Janeiro: Impetus, 2012.

GUIMARÃES, Yuri da Silva. **Assédio moral à luz do Direito Militar: Forças Armadas.** Disponível em: <http://www.jusmilitaris.com.br/novo/uploads/docs/tcc_direito_militar-yuri.pdf>. Acesso em: 20 out. 2013.

HIRIGOYEN, Marie France. **Assédio moral a violência perversa no cotidiano.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas Lima. **O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana o trabalhador.** São Paulo: LTr, 2009.

MARTINS, Valmir Farias. **O papel da cultura organizacional “Milícias de Bravos” na ocorrência do assédio moral – um estudo na polícia militar da Bahia.** Dissertação Mestrado na Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2006.

NASCIMENTO, Sonia Mascaró. **Assédio moral.** 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

RIO GRANDE DO SUL. **Decreto nº 43.245 de 19 de julho de 2004 – Regulamento Disciplinar da Brigada Militar.** 1. ed. Porto Alegre: Polost, 2004.

_____. **Lei nº 10.990, de 18 de agosto de 1997.** Disponível em: <<http://www.al.rs.gov.br/legiscomp/arquivo.asp?idNorma=245&tipo=pdf>>. Acesso em: 20 out. 2013.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho.** Rio de Janeiro: EJ, 2005.

_____. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho.** São Paulo: LTR, 2009.

_____. **Assédio moral no ambiente de trabalho militar.** Disponível em: <<http://www.ambito-juridico.com.br>>. Acesso em: 15 out. 2013.

SIMÕES, Moacir Almeida. **Brigada Militar:** aspectos da origem e evolução. Porto Alegre: Polost, 2006.