


**CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

ASSÉDIO MORAL NA POLÍCIA MILITAR DE PERNAMBUCO



**ALAN MENDONÇA DE MORAIS
LUANA RENAUX DE VASCONCELOS
WAKSTON BRUNO DE SOUZA LINO**

RECIFE - PERNAMBUCO

2023

ALAN MENDONÇA DE MORAIS
LUANA RENAUX DE VASCONCELOS
WAKSTON BRUNO DE SOUZA LINO

ASSÉDIO MORAL NA POLÍCIA MILITAR DE PERNAMBUCO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Direito do Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Frederico Haendel

RECIFE - PERNAMBUCO

2023

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 2338/ O.

M827a Morais, Alan Mendonça de.
 Assédio moral na polícia militar de Pernambuco/ Alan Mendonça de
 Morais; Luana Renaux de Vasconcelos; Wakston Bruno de Souza Lino. -
 Recife: O Autor, 2023.
 44 p.

 Orientador(a): Esp. Frederico Haendel.

 Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário
 Brasileiro - UNIBRA. Bacharelado em Direito, 2023.

 Inclui Referências.

 1. Assédio Moral. 2. Disciplina. 3. Hierarquia. 4. Polícia Militar. 5.
 Consequências. I. Vasconcelos, Luana Renaux de. II. Lino, Wakston
 Bruno de Souza. III. Centro Universitário Brasileiro. - UNIBRA. IV. Título.

CDU: 34

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1 – EVOLUÇÃO HISTÓRICA E CONCEITUAL DO ASSÉDIO MORAL..8	
1.1 ASSÉDIO MORAL: ÉTICA-Moral.....	10
1.2 DETURPAÇÕES DA PALAVRA ASSÉDIO MORAL.....	12
1.3 ENTENDO O MUNDO DO TRABALHO QUE NOS CERCA.....	13
1.4 DNA DO ASSÉDIO MORAL.....	14
1.5 ESPÉCIES E MORALIDADES DO ASSÉDIO MORAL.....	15
CAPÍTULO 2 – ASSÉDIO MORAL NO CONTEXTO DA POLÍCIA MILITAR DE PERNAMBUCO.....	16
2.1 ASSÉDIO MORAL PODE SER CONSIDERADO CRIME MILITAR?.....	17
2.2 COMPORTAMENTO CRIMINAIS QUE PODEM SER EXTRAÍDOS DO PROCESSO DE ASSÉDIO MORAL.....	17
2.3 O ASSÉDIO MORAL COMO IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA.....	19
2.4 FALTA ACUSAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL NA POLÍCIA MILITAR	19
2.5 POLÍCIA MILITAR DE PERNAMBUCO: 198 ANOS DE HISTÓRIA.....	20
2.6 SEXO FEMININO NA POLÍCIA MILITAR DE PERNAMBUCO: UMA REVOLUÇÃO.....	21
2.7 LEI N° 13.314, DE 15 DE OUTUBRO DE 2007.....	26
CAPÍTULO 3 – CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NA POLÍCIA MILITAR DE PERNAMBUCO.....	30
3.1 HIRARQUIA E DISCIPLINA X ASSÉDIO MORAL.....	33
3.2 CASOS DE ASSÉDIO MORAL NA PLÍCIA MILITAR DE PERNAMBUCO.....	38
3.3 AS LEIS, O ASSÉDIO MORAL E O PL 2876/15.....	40
3.4 COMO TRABALHAR A PROBLEMÁTICA? DOIS PONTOS BÁSICOS E UMA REFLEXÃO.....	44
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	49
REFERÊNCIAS	50

AGRADECIMENTOS

Dedicamos este trabalho a todas as pessoas e momentos que tornaram possível a sua realização. Primeiramente, queremos expressar nossa profunda gratidão às nossas famílias, que sempre acreditaram em nós, apoiando incondicionalmente. Sem o amor, encorajamento e suporte de nossos familiares, este trabalho não teria sido possível.

Aos nossos amigos, que compartilharam conosco os desafios e triunfos ao longo desta jornada acadêmica. Suas palavras de ânimo e os momentos de descontração foram fundamentais para manter o equilíbrio em nossa vida.

Ao nosso orientador, o professor Frederico Haendel de Oliveira Neto, cuja orientação sábia e conhecimento valioso moldaram nossa compreensão do assunto deste trabalho, agradecemos profundamente. Suas sugestões, críticas construtivas e encorajamento foram fundamentais para o seu desenvolvimento.

Além disso, gostaríamos de estender nossa gratidão a todos os colegas de curso, cujas discussões e debates enriqueceram nossa perspectiva e nos incentivam a ir além.

Por fim, dedicamos este trabalho à busca incessante de conhecimento e ao desejo de contribuir para o avanço do campo de estudo. Que este trabalho possa inspirar futuros pesquisadores e estudantes a continuar explorando e questionando.

Este Trabalho é uma expressão da nossa jornada acadêmica e das relações que a enriqueceram. A todos, nosso sincero agradecimento.

EPÍGRAFE

*“Talvez não tenha conseguido fazer o melhor, mas lutei para que o melhor fosse feito.
Não sou o que deveria ser, mas Graças a Deus, não sou o que era antes.”*

Martin Luther King

ASSÉDIO MORAL NA POLÍCIA MILITAR DE PERNAMBUCO

RESUMO

As arbitrariedades cometidas no intuito de depreciar a dignidade do funcionário, causando-lhe danos, podem ser entendidas como assédio moral, dependendo do contexto. O escopo deste trabalho é mostrar como esse fenômeno pode vir a ocorrer dentro da Polícia Militar de Pernambuco à luz de estudos baseados na doutrina, jurisprudência, legislação, entre outros, bem como esclarecer as principais características do assédio moral e os cuidados que o intérprete deve tomar antes de afirmar se houve ou não a caracterização do psicoterror. Os objetivos da pesquisa estão direcionados a necessidade de aprimorar o conceito de assédio moral e compreender as múltiplas determinações e dimensões do sentido da violência moral. Conhecer as sutilezas e nuances, de sua manifestação na PMPE. Analisar seus motivos, modalidades e formas de se apresentar e afetar a vida dos policiais militares do Estado. O assédio moral, enquanto processo, não encontra previsão como crime na legislação brasileira, no entanto, encontra-se em tramitação o projeto de lei nº 4.742/2001 que visa incluir o crime de assédio moral no Código Penal Militar Brasileiro. Para o desenvolvimento do presente trabalho, utilizou-se de pesquisa bibliográfica, apontando o entendimento de autores com obras sobre o tema.

Palavras-chave: Assédio Moral; Disciplina; Hierarquia; Polícia Militar; Consequências.

MORAL HARASSMENT IN THE MILITARY POLICE OF PERNAMBUCO

ABSTRACT

Arbitrariness committed with the aim of derogating the employee's dignity, causing him harm, can be understood as moral harassment, depending on the context. The scope of this work is to show how this phenomenon can occur within the Military Police of Pernambuco in the light of studies based on doctrine, jurisprudence, legislation, among others, as well as clarifying the main characteristics of moral harassment and the care that the interpreter must take before stating whether or not there was a characterization of psychoterror. The research objectives are aimed at the need to improve the concept of moral harassment and understand the multiple determinations and dimensions of the meaning of moral violence. Know the subtleties and nuances of their manifestation in the PMPE. Analyze their motives, modalities and ways of presenting themselves and affecting the lives of the State's military police officers. Moral harassment, as a process, is not considered a crime in Brazilian legislation, however, bill n° 4,742/2001 is being processed, which aims to include the crime of moral harassment in the Brazilian Military Penal Code. For the development of this work, bibliographical research was used, pointing out the understanding of authors with works on the topic.

Keywords: Moral Harassment; Discipline; Hierarchy; Military Police; Consequence.

INTRODUÇÃO

Este trabalho tem por objeto abordar o tema do assédio moral na Polícia Militar de Pernambuco e seus impactos individuais e sociais.

Estudar o assédio nos permite compreender e combater essa prática prejudicial e inaceitável no ambiente de trabalho. Ao estudar tais atos, busca-se, a conscientização, a prevenção, a proteção da vítima, a responsabilização e buscando a promoção de um ambiente de trabalho saudável.

Em suma, o estudo dessa impertinência tem como objetivo principal combater essa prática, promovendo um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e livre de violência psicológica. O assédio moral é um tema relevante e preocupante em diversas instituições, incluindo a Polícia Militar. No caso específico da Polícia Militar de Pernambuco, abordar esse assunto é importante para conscientizar sobre os impactos negativos que o assédio moral pode ter tanto em nível individual quanto social.

A inconveniência ocorre quando um indivíduo é exposto a situações humilhantes, constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante o exercício de suas atividades profissionais. Na Polícia Militar, isso pode ocorrer por meio de práticas abusivas, como humilhação pública, discriminação, perseguição, sobrecarga de trabalho, exclusão social e outras formas de tratamento desrespeitoso.

Ao estudar a perseguição na Polícia Militar de Pernambuco, é importante identificar as causas e os fatores que contribuem para a ocorrência desse problema específico dentro da instituição. Isso pode envolver investigar elementos como hierarquia rígida, cultura organizacional, pressão por resultados e outros aspectos que possam influenciar o surgimento do assédio moral.

Ao compreender as causas subjacentes, será possível desenvolver estratégias e políticas mais eficazes para prevenir e combater o assédio moral dentro da Polícia Militar de Pernambuco, promovendo um ambiente de trabalho saudável e respeitoso para os policiais e demais funcionários da instituição. Ao identificar os fatores que contribuem para o assédio moral, também será possível

propor medidas de prevenção e intervenção adequadas, como treinamentos, políticas de conscientização e canais de denúncia confidenciais.

É importante destacar que o assédio moral pode ter consequências negativas para o bem-estar físico e psicológico dos policiais, além de impactar a eficiência e a imagem da instituição. Portanto, o estudo desse fenômeno específico na Polícia Militar de Pernambuco visa contribuir para a melhoria das condições de trabalho e o fortalecimento da integridade e da ética dentro da instituição. Os impactos individuais do assédio moral na Polícia Militar de Pernambuco podem ser graves. Os policiais militares afetados podem experimentar estresse psicológico, ansiedade, depressão, baixa autoestima, insônia e outros problemas de saúde mental. Além disso, o assédio moral pode levar ao afastamento do trabalho, pedidos de licença médica e até mesmo ao suicídio, em casos extremos.

Em termos sociais, o assédio moral na Polícia Militar de Pernambuco pode comprometer a eficiência e a qualidade dos serviços prestados à população. Um ambiente de trabalho marcado por assédio moral gera desmotivação, desconfiança e baixa produtividade entre os policiais, o que pode afetar diretamente a segurança pública e a confiança da sociedade nas instituições responsáveis pela proteção.

É fundamental que sejam implementadas medidas para combater o assédio moral na Polícia Militar de Pernambuco. Isso inclui a conscientização dos policiais sobre o tema, a criação de canais de denúncia seguros e confidenciais, a investigação rigorosa das denúncias, a aplicação de medidas disciplinares adequadas aos agressores e a promoção de um ambiente de trabalho saudável e respeitoso.

Além disso, é importante que sejam oferecidos apoio psicológico e assistência às vítimas de assédio moral. Programas de capacitação em gestão de pessoas, ética e respeito também podem contribuir para prevenir o assédio moral e promover uma cultura organizacional mais saudável.

Ao abordar o tema do assédio moral na Polícia Militar de Pernambuco e seus impactos individuais e sociais, espera-se que a conscientização e as ações efetivas possam contribuir para a criação de um ambiente de trabalho mais justo, respeitoso e eficiente, resultando em benefícios tanto para os policiais militares quanto para a sociedade em geral.

CAPÍTULO 1 – EVOLUÇÃO HISTÓRICA E CONCEITUAL DO ASSÉDIO MORAL

O termo assédio surgiu a partir dos estudos do pesquisador Konrad Lorenz. A intenção de Lorenz era caracterizar determinados comportamentos de grupo entre animais com o objetivo de excluir um deles do grupo (1963). Na análise empregada por ele, com base em experiências realizadas, percebeu-se que quando um animal de porte maior era colocado no território de outros de porte menor, esses, por sua vez, tentavam o tempo todo intimidar com atitudes agressivas e hostis, o “solitário” recém-chegado. Nos anos 90 do sec. XX, o conceito foi retomado pelo psicólogo e professor universitário sueco Heinz Leyman, famoso por seus estudos sobre mobbing entre humanos, para descrever comportamentos abusivos no local de trabalho.

Segundo Leymann, para que se possa falar em Assédio no Trabalho, os atos terão que ser sentidos como hostis, as agressões deverão repetir-se com frequência e, prolongar-se durante um certo período de tempo. Corroborando com a experiência desenvolvida por Lorenz e Leymann, o médico sueco Peter-Paul Heinemann, na década de 60, curiosamente percebeu que ao ser aplicada a mesma experiência no ambiente escolar, as crianças se comportavam da mesma forma que os animais. Conforme é possível depreender da análise, tudo começou no campo da biologia e depois envolveu à própria análise do comportamento humano.

Com o avanço da globalização, o assédio moral é tratado na literatura sob diferentes visões, de acordo com as culturas e os contextos. Um estudo mundial sobre violência, feito sob a direção da Organização Internacional do Trabalho aplicado em diferentes graus socioeconômicos, envolveu vários países: Bulgária, Líbano, África do Sul, Austrália, dentre outros, inclusive o Brasil. Nesse estudo, realizado no Rio de Janeiro se observou que, dentre as violências identificadas, havia uma espécie de violência moral chamada de assédio moral ou mobbing (na Inglaterra) e/ou harassment (na França), ijime (no Japão); psicoterror laboral, acoso moral ou assédio moral (na Espanha). Como podemos notar, o conceito é tratado pela literatura e imprensa global de modo diferente, quando se leva em conta cada país. Porém, em todos eles vão existir as figuras do dominador e do dominado.

Entretanto, Hirigoyen adverte que se deve ter o cuidado na utilização dos termos, pois apesar de terem uma ligação, não são rigorosamente idênticos:

As diversas terminologias remetem a diferenças culturais e organizacionais dos países e, de acordo com a definição adotada, os números apurados, em particular no que concerne ao número de pessoas vitimadas, podem variar e perder todo o significado. (HIRIGOYEN, 2005).

A autora Marie-France Hirigoyen, define o mobbing como sendo as perseguições coletivas e as violências ligadas à organização, mas que podem incluir desvios que, progressivamente, transformam-se em violência física. Já o bullying é um pouco mais amplo que o mobbing, indo de chacotas e isolamento até condutas abusivas de conotação sexual ou agressões físicas, observando assim que este se refere mais à violência individual do que à violência organizacional.

Seguindo tal eixo norteador, percebe-se ainda na obra de Hirigoyen (2005), que o assédio moral é uma agressão mais sutis do que os denominados mobbing e bullying, portanto, mais difíceis de se caracterizar e provar, qualquer que seja sua procedência.

Margarida Barreto, médica e professora conhecida no meio científico e sindical por seu pioneirismo nos estudos que identificaram e conceituaram o assédio moral no trabalho, defende que o assédio moral não é algo novo, porém vem se intensificando nesses últimos 20 anos. São humilhações repetitivas para que o indivíduo produza mais, para que alcance a meta.

O problema da meta é que a mesma não é fixa. A meta é mutável e ela muda inclusive na própria jornada de trabalho, no mesmo dia. Esse aspecto de nunca ser fixa e ir sempre se alternando para mais enlouquece e sobrecarrega qualquer trabalhador, tornando-se desesperador. Quando o mesmo não atinge a meta pré-estabelecida, vem uma cultura dentro da própria empresa, que o culpabiliza e, muitas vezes, ele internaliza essa culpa e acha que de fato é o responsável por não ter alcançado ou ultrapassado a meta.

Para salientar o quão é importante o tema do presente estudo, vale salientar as palavras de Margarida Barreto:

No início, é muito difícil de reconhecer essa problemática, o assédio, muitas vezes, se dá de uma forma muito sutil, por exemplo, eu culpabilizo, isolo e coloco você separado dos outros para trabalhar, eu aponto as suas dificuldades em relação aos outros que estão dando produção ou eu pego um bastante produtivo para mostrar como exemplo, para humilhar o conjunto daquele ambiente de trabalho. (MARGARIDA BARRETO, 2019).

Marie-France Hirigoyen, psiquiatra e especialista em “vitimologia”, intensificou ainda mais o debate quando na ocasião de sua notada pesquisa de campo depreende a compreensão passando a considerar o assédio moral de “assassinato psicológico”, fruto de uma violência indireta e inconsciente de agressão mental, que leva a degradação do ambiente organizacional. Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade, ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho, será considerado assédio moral.

É comum que as pessoas que não tem a clara definição do conceito, se reportem ao assédio moral, como sinônimo de assédio sexual. Porém, apesar da intrínseca relação destas temáticas, há uma diferença entre ambas. Conforme aponta Durães (2007), é importante destacar que a discussão em torno da questão revela as nuances de um fenômeno sutil e antigo, e o que o torna uma novidade são suas manifestações de reação ao mal no mundo organizacional do trabalho. É importante salientar que tal fenômeno não se apresenta restrito ao ambiente de trabalho, mas em todos os quadrantes da vida em sociedade: na escola, entre os cônjuges, amigos, etc.

1.1 ASSÉDIO MORAL: Ética-moral

A ética foi usada pela primeira vez pela civilização grega antiga, a qual foi tratada de ethos, isso no Século VI.a.c. Na época, possuía uma conotação interpretada como “morada dos cidadãos” que era uma representação alusiva onde

todos aqueles que seguissem fiel e religiosamente os preceitos das leis determinantes, que surgia dos bons hábitos e costumes, receberiam em troca a proteção do Estado. O primeiro a organizar essas questões é Aristóteles. Ele classifica as virtudes como a justiça, a amizade e os valores morais, sendo que estes derivam dos costumes e servem para promover a ordem social. Na Idade Média, visualiza-se o surgimento da ética cristã, impregnada de valores religiosos, que incorpora as noções gregas de que a felicidade é um objetivo do homem e a prática do bem, um meio de atingi-la.

Posteriormente, adquiriu um caráter científico quando o termo ganha uma definição de ciência da moral e filosófica, em outras palavras: “ciência da conduta humana perante o ser e seus semelhantes.” Por outro lado, a moral se pauta na reflexão dos padrões, e regras norteadoras do que é ético, ou seja, sem levar em conta o paternalismo ou o pertencimento voltado aos interesses particulares. Percebemos que há uma linha muito tênue entre a ética-moral com as obrigações pré-estabelecidas do dever funcional, quando vemos que o primeiro a romper com esses preceitos foi o italiano Nicolau Maquiavel, que defendeu a adoção de uma moral própria em relação ao Estado. Para ele, os princípios cristãos impregnados naquela época eram inúteis e prejudiciais para o desenvolvimento Estatal.

No Brasil, é difícil afirmar que existe uma postura ética estável. Detecta-se que desde o descobrimento das terras brasileiras, pelos portugueses em 1500, o território brasileiro foi sempre utilizado para exploração financeira, passando assim uma figura do enriquecimento desmedido em detrimento das regras sociais. Com isso, o assédio ainda é um fenômeno muito difícil de ser identificado dadas as fronteiras existentes entre os dois elementos (legalidade e ilegalidade), desse modo, a discussão em torno do assédio moral entra nesse terreno “movediço”, isto é, nasce à necessidade de uma melhor análise com o propósito de conhecer os contornos e características dos fundamentos ético-moral e o respeito às particularidades de cada ser humano no campo da moral ou daquilo que é entendido como sendo um ato de injustiça.

Um filme antológico é “Tempos Modernos” protagonizados por Charles Chaplin. Este demarca bem o momento histórico, do advento da 1ª Revolução Industrial na Europa, século XVIII, período de abertura ao desenvolvimento, mas também marcado pela tolerância da indignidade humana, quando se via homens, mulheres e até

crianças trabalharem como escravos em troca de uma irrisória remuneração, os quais eram obrigados a cumprir uma jornada que ultrapassava até 18 horas de trabalho em ambientes insalubres, debaixo do pesado. Todos esses aspectos históricos já apontavam para medidas extremamente necessárias no âmbito das relações trabalhistas, enquanto isso, o assédio moral se infiltrava sutilmente, de modo, que desrespeitos notórios passavam a ser encarados com normalidade no processo de convivência interpessoal.

1.2 DETURPAÇÕES DA PALAVRA ASSÉDIO MORAL

A deturpação envolvendo o termo assédio moral com outras situações que não o caracteriza, acaba gerando um clima de insegurança desnecessário e desconfortável, por pura confusão ao seu significado real. É a chamada “vitimização”, onde o indivíduo se coloca como vítima de tudo, porém, muitas vezes, são servidores paranoicos com o propósito de má intenção, que vivem à base de conflitos e confusões profissionais e pessoais. É importante frisar que o fato de o empregado ter de fazer um esforço, de ter que trabalhar horas extras, ter suas tarefas antecipadas, sua exclusão de um projeto ou até mesmo ajuste nos seus horários de trabalho, para nada se confunde com o assédio moral. Esses, são exemplos de casos que se assemelham ao fenômeno do assédio, porém deixa de sê-lo por não reunir os elementos que os descrevem.

Não obstante a isso, não podemos confundir as modalidades de assédio. Cumpre salientar que, o assédio sexual é diferente do assédio moral, esses, muitas vezes, distorcidos em suas interpretações. O objetivo do primeiro é dominar a vítima sexualmente, usando a chantagem, por outro lado, o segundo, visa eliminá-la do mundo do trabalho pelo “terror psicológico”, conforme qualifica Leymann. É certo afirmar que, embora não sejam iguais, um pode levar ao desencadeamento do outro.

Jorge Luiz, Juiz Federal da Justiça Militar e autor do livro “Assédio Moral no Ambiente de Trabalho” afirma que é essencial compreender que deve haver um entendimento geral da sociedade em relação a esse assédio. Quando se fala em assédio moral, também se fala em suas três fases: a primeira fase é o conhecimento,

onde é necessário conhecer bem o instituto. Logo após, vem a fase do aperfeiçoamento, onde deve-se conhecer com profundidade e, por fim, e tão importante quanto, a fase da sensibilização. No qual, todas as partes devem se sensibilizar em relação aos males que são causados pelo assédio moral e suas consequências que vão muito além da vítima.

As consequências passam a se impregnar no assediador, no ambiente de trabalho, nos objetivos da empreitada, na sociedade, nas relações interpessoais e familiares da vítima e, por fim, em relação ao próprio Estado. Ao falar sobre assédio moral, urge mencionar que suas consequências patológicas, psicológicas e físicas também acarretam um número significativo de absenteísmo e/ou presenteísmo no ambiente de trabalho. No Brasil, isso gera um custo muito grande, em termos de seguridade social, licença, produção etc.

1.3 ENTENDENDO O MUNDO DO TRABALHO QUE NOS CERCA

Primeiramente, devemos compreender que o mundo do trabalho que nos cerca é dotado de alta complexidade. Este, por sua vez, reúne múltiplas personalidades em um mesmo ambiente, geralmente de forma compulsória, pois em regra, não se pode escolher com quem trabalhar. As forças armadas, por exemplo, têm uma reunião de inúmeras “tribos” com militares provenientes dos mais diversos estados brasileiros. Isso ocorre porque o Brasil é um país altamente miscigenado e diversificado. Em cada estado, temos um país europeu diferente e, as forças armadas reúnem essa diversidade, tornando o ambiente ainda mais complexos. Igualmente as forças militares estaduais que não se limitem a integrantes do respectivo estado, muitas pessoas fazem concursos de outros estados. Isso acontece por conta dessas múltiplas personalidades que vão se alinhando e se relacionando.

Em segundo lugar, é fatídico dizer que todo grupo é heterogêneo na sua essência. Isso decorre do caráter único de cada indivíduo. Antigamente, se falava muito que o ser humano eram seres únicos, por conta de suas digitais. Depois, evoluíram e passaram a ser únicos, por conta do DNA. Hoje, a neurociência ensina que o ser humano é único, pois ela conseguiu mapear, pelo menos em grande parte,

quase todos os campos celebrais, atribuindo a cada um deles uma função. Como essa função será ativada e reagirá, é única em cada ser, pois depende de múltiplos fatores que estão relacionados a experiências vivenciadas, genética, questões hormonais e neurotransmissores. Muito embora a função seja única para cada ser, esta, por sua vez, é diferente.

Em terceiro lugar e não menos importante, é perceptível que as emoções incidentais influenciam diretamente o comportamento do indivíduo no ambiente de trabalho. Sendo uma falácia afirmar que os problemas de casa não entram no trabalho e vice-versa. Ocorre que, todos esses comportamentos e maneiras de tentar normalizar determinadas agressões e padronizar sentimentos e emoções, tornaram-se comum no Brasil e no mundo ao longo dos anos.

Jorge Luiz de Oliveira da Silva, Juiz-auditor da Justiça Militar, professor, pesquisador e palestrante, comenta sobre o tema abordado:

O assédio moral interpessoal é a submissão do trabalhador a situações vexaminosas, constrangedoras e humilhantes, de maneira reiterada e prolongada, durante a jornada de trabalho ou mesmo fora dela, em razão das funções que exerce; determinando com tal prática um verdadeiro terror psicológico que resultará na degradação do ambiente de trabalho, na vulnerabilidade e desequilíbrio da vítima, estabelecendo sérios riscos à saúde física e psicológica do trabalhador e às estruturas da empresa e do Estado. (JORGE LUIZ, 2005, p. 02).

Destarte, para o assédio moral interpessoal estar caracterizado é imperioso que se observe a existência de requisitos inegociáveis, que moldam o instituto jurídico-social e estabelecem a sua personificação. É denominado “DNA do Assédio Moral Interpessoal”, qualquer que seja a evolução do instituto não é possível abdicar de sequer um desses requisitos, sob pena de sua distorção e descaracterização.

1.4 DNA DO ASSÉDIO MORAL

O conceito estabelecido traz um resumo de todo o instituto, sendo este, três requisitos inegociáveis: o assédio moral interpessoal, no qual exige que a vítima seja individualizada ou um pequeno grupo individualizado, caracterizado pela população

do direcionamento da agressão; o segundo, as ações ofensivas devem ser reiteradas à habitualidade, este, por sua vez, é a característica basilar do assédio moral interpessoal; o terceiro objetivo primário é a destruição da autoestima e da dignidade da vítima.

É importante salientar que apenas uma conduta não tem o condão de caracterizar o assédio moral, sendo necessário analisar o caso concreto para verificar se existe essa habitualidade. Tal habitualidade, consiste no *modus vivendi* do agressor em relação à vítima. Segundo Jorge Luiz (2023), as práticas do assédio podem ser ocorridas no ambiente de trabalho ou em razão do trabalho. Os personagens do processo do assédio moral interpessoal são abrangentes, incluindo estagiários, terceirizados numa repartição privada ou pública, diarista e etc. Desde que estejam presentes os três pontos denominados DNA do assédio moral.

1.5 ESPÉCIES E MODALIDADES DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral clássico (interpessoal) pode ser apresentado sob a forma de 05 (cinco) modalidades. Nesta classificação não está inserido o assédio institucional (organizacional ou assédio moral coletivo). Isto porque se trata de um instituto diferenciado do assédio moral propriamente dito, não podendo com ele ser confundido, muito embora tenha núcleos em comum. É importante apontar que todas as modalidades importam significativa gravidade. Porém, as técnicas utilizadas pelo assediador irão variar de acordo com a modalidade, considerando sua posição na relação laboral e até mesmo fora dela (como no caso do assédio moral praticado por terceiros).

Na ânsia de extrair todo o potencial da equipe, de gerar resultados, tanto do serviço público como no privado, há um conjunto de ações de gestão direcionado a grande maioria que se revestem de comportamento indignos, irregulares e agressivos que violam a dignidade das vítimas.

Quanto às modalidades de assédio moral interpessoal, existe o assédio vertical descendente, onde o assediador é a figura do superior hierárquico e a vítima tem a figura do subordinado hierárquico. Neste caso, o superior tem o poder de comando,

ele trabalha para engendrar as ações de assédio com protocolos vinculados ao poder diretivo que ele tem em razão da hierarquia. Muito pouco comentado, o assédio moral ascendente, inverte a ordem natural das coisas, onde o superior hierárquico ou funcional figura como vítima do subordinado.

É evidente que o subordinado não vai utilizar o poder de comando e disciplinar pois o mesmo não o tem, mas utilizará outros protocolos, que geralmente são o conhecimento profissional e de determinados aspectos profissionais que o superior não tem. Não obstante a isso, o assédio horizontal colateral é aquele praticado por agentes que estão no mesmo nível hierárquico, ou seja, pessoas da mesma graduação e mesmo posto, em relação aos militares. Cumpre mencionar o assédio moral praticado por ou contra terceiros, onde o TRT-4 reconheceu expressamente na jurisprudência.

CAPÍTULO 2 – ASSÉDIO MORAL NO CONTEXTO DA POLÍCIA MILITAR DE PERNAMBUCO

As Forças Armadas (caput do art. 142) e as Forças Militares Estaduais (caput do art. 42) são organizadas com base na hierarquia e disciplina, conforme determinação contida na Constituição da República. Porém, a hierarquia e a disciplina não podem servir de escudo para a prática de comportamento indignos e degradantes, dentre eles o assédio moral interpessoal e o assédio institucional.

Ao olhar o estatuto dos militares e o regulamento disciplinar de cada uma das instituições militares estaduais percebe-se a incorporação de um conjunto de virtudes militares, dentre elas, quatro virtudes fundamentais: respeito, senso de justiça, camaradagem e, por último, a probidade. Sendo o assédio moral, o tratamento desumano, e o constrangimento incompatível e antagônico com essas práticas.

Pedro Schirmer, coronel e autor do livro “Das Virtudes dos Militares”, editado pela biblioteca do exército, afirma:

Não há porque se confundir hierarquia e disciplina com assédio moral, ou achar que se discutir o assédio moral violará a hierarquia e a disciplina. Pelo contrário, isso a fortalece. Hierarquia e disciplina é sinônimo de virtudes militares e, essas

virtudes, se apresentam completamente antagônicas a qualquer tipo de protocolo que envolve assédio. (PEDRO SCHIRMER, 2007).

2.1 ASSÉDIO MORAL PODE SER CONSIDERADO CRIME MILITAR?

O assédio moral, enquanto processo, não encontra previsão como crime na legislação brasileira. Em março de 2019, a Câmara dos Deputados aprovou o Projeto de Lei nº 4.742/2001, que insere no Código Penal o art. 146-A (crime de “assédio moral”). O projeto foi encaminhado ao Senado Federal e tomou o nº 1.521/2019. Atualmente, encontra-se na Comissão de Constituição e Justiça, aguardando parecer do relator (Sen. Fabiano Cantarato). Presentemente, encontram-se em tramitação na Câmara dos Deputados o PL N 896/2021 (Dep. Policial Kátia Sastre) e o PL nº 2.876/2015 (Dep. ST Gonzaga), objetivando inserir no Código Penal Militar o crime de “Assédio Moral”. No entanto, é possível considerar alguns dos comportamentos que integram o processo de assédio moral, de per si, e, caso de subsumam a algum tipo penal previsto, puni-lo nesse contexto. Porém, não considerando o assédio moral como um todo, mas tão somente algum comportamento que o integra.

A legislação brasileira não contempla o assédio moral, enquanto fenômeno jurídico, como crime. Não existe crime de assédio moral, o que existe é um projeto de lei de nº 4.472/2001 que tramitou durante 18 anos e foi aprovado em meio de afogadilho, em março de 2019, pela Câmara dos Deputados. Foi inserido no art. 146-A do Código Penal e criado o crime de assédio moral.

2.2 COMPORTAMENTOS CRIMINAIS QUE PODEM SER EXTRAÍDOS DO PROCESSO DE ASSÉDIO MORAL

De acordo com JORGE LUIZ (2023), existem alguns exemplos de comportamentos criminais que podem ser vinculados ao contexto do processo de assédio moral e, a depender do caso concreto, podem ser utilizados para punir o agressor. Quais sejam:

ART. 174 Código Penal Militar – Rigor Excessivo;

ARTS. 215-A 217 Código Penal Militar – Maus Tratos;

ART. 209 Código Penal Militar – Lesão Corporal;

ART. 207 Código Penal Militar – Participação direta/indireta ou auxílio ao suicídio;

ART. 175 Código Penal Militar – Violência contra inferior;

ART. 205 Código Penal Militar – Homicídio;

Crimes militares extravagantes – art. 9º, inc.II, CPM (redação da Lei 13.491/2017).

Conforme já exposto, o assédio moral viola uma série de virtudes militares pontuadas no Estatuto dos Militares e nos Regulamentos Disciplinares. Muito embora não haja previsão do assédio moral, enquanto fenômeno jurídico, como transgressão disciplinar, a violação dos preceitos éticos militares conduz ao enquadramento em inúmeras possibilidades.

O artigo 28 da Lei nº 6.880/1980 (Estatuto dos Militares), traz diversas previsões acerca da Ética Militar, quais sejam:

III – respeitar a dignidade da pessoa humana;

V – ser justo e imparcial no julgamento dos atos e na apreciação do mérito dos subordinados;

VIII – praticar a camaradagem e desenvolver, permanentemente, o espírito de cooperação;

XII – cumprir seus deveres de cidadão;

XIV – observar as normas da boa educação.

Art. 3º A camaradagem é indispensável à formação e ao convívio da família militar, contribuindo para as melhores relações sociais entre os militares. § 1º Incube aos militares incentivar e manter a harmonia e a amizade entre seus pares e subordinados. § 2º As demonstrações de camaradagem, cortesia e consideração, obrigatórias entre os militares brasileiros, devem ser dispensadas aos militares das nações amigas.

Art. 4º A civilidade, sendo parte da educação militar, é de interesse vital para a disciplina consciente. § 1º É dever do superior tratar os subordinados em geral, e os recrutas em particular, com interesse e bondade. § 2º O subordinado é

obrigado a todas as provas de respeito e deferência para com os seus superiores hierárquicos. (Acrescido pelo artigo 28 da Lei nº 6.880/1980).

2.3 O ASSÉDIO MORAL COMO IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA

A jurisprudência brasileira, capitaneada pelo Superior Tribunal de Justiça, firmou entendimento de que a prática de assédio moral, por parte de servidor público, constitui ato de improbidade administrativa, a ser enquadrada no caput do art. 11 da Lei nº 8.429/1992 (Lei de Improbidade Administrativa).

As alterações incidentes sobre a Lei de Improbidade Administrativa, levadas a termo pela Lei nº 14.230/2021, em nada alteraram a essência desse entendimento, uma vez que somente modificou o caput do art. 11 para excluir as ações e omissões culposas. Como o assédio moral se constitui em conduta intencional, direta ou eventual, a base normativa para o entendimento consolidado não foi alterada.

A base para a consolidação dessa jurisprudência foi sedimentada com a decisão da 2ª Turma do Superior Tribunal de Justiça, que considerou a prática de assédio moral como ato de improbidade administrativa, dando provimento ao Recurso Especial nº 1286466, em 03/09/2013, cuja Relatora foi a Ministra Eliana Calmon. Assim, o militar que pratica assédio moral, enquanto agente público, também pratica ato de improbidade administrativa.

2.4 FALSAS ACUSAÇÕES DE ASSÉDIO MORAL NA POLÍCIA MILITAR

As falsas acusações de assédio moral no ambiente militar são perniciosas e enfraquecem a prevenção e o enfrentamento desse processo. Tais acusações, geralmente, estão lastreadas em questões afetas à vingança, em razão de não atendimento de determinados pleitos, sendo, via de regra, dirigidas ao superior hierárquico.

É importante ter a noção de cidadania e consciência coletiva para saber identificar o que é assédio moral. É comum ver pessoas falando que sofrem assédio

moral, sem saber conceituar o mesmo. Às vezes, a conduta é até legítima, sendo apenas uma forma de orientação e de chamar a atenção urbanamente.

O item 5 da Resolução nº 2.339/2001, do Parlamento Europeu, sobre assédio moral no trabalho chama a atenção para o facto de acusações falsas de assédio moral se poderem transformar num temível instrumento de assédio moral.

Tal resolução foi elaborada com bases práticas e essa insere as falsas acusações como estratégias de processo de assédio moral. Assim, a importância de uma apuração séria e isenta também está relacionada à possível verificação, com credibilidade, da ocorrência de falsas acusações, o que poderá resultar na aplicação de punições disciplinares ou mesmo responsabilização criminal (crimes contra a honra, denúncia caluniosa ou falsa comunicação de crime).

2.5 POLÍCIA MILITAR DE PERNAMBUCO: 198 ANOS DE HISTÓRIA

A PMPE foi criada por decreto imperial, assinado em 11 de junho de 1825, pelo imperador D. Pedro I, que criou um Corpo de Polícia destinado a servir à segurança pública da cidade do Recife. Desde então, o tempo e as transformações foram moldando a corporação, que hoje tem como principal missão a defesa e a garantia dos direitos de todos os pernambucanos. Esse documento histórico está exposto no Salão de Honra do Quartel do Comando-Geral, situado no Derby, Recife – PE.

O surgimento da corporação foi motivado pela realização da Confederação do Equador, movimento republicano revolucionário ocorrido em Pernambuco em 1824, e sufocado pelo Brigadeiro Lima e Silva, que atingiu as Províncias da Paraíba, Ceará e Rio Grande do Norte, cujos revolucionários foram derrotados e vários executados, entre eles o pernambucano Frei Caneca. Nesse período, o Corpo de Polícia era composto por um efetivo inicial de 320 homens e constituído de um Estado-Maior, uma Companhia de Cavalaria e duas de Infantaria.

O primeiro quartel era sediado no Pátio do Paraíso, no Recife, que corresponde atualmente à área da Avenida Dantas Barreto. Já o primeiro comandante-geral foi Antônio Maria da Silva Torres, Tenente-Coronel de 1ª Linha do Exército, que inclusive

tornou-se parte da repressão aos mártires em 1824. Contudo, há documentos comprobatórios da assunção no cargo em 18 de agosto de 1822 do então José de Barros Falcão, sendo referência histórica ao contrato de Mauricio de Nassau com a companhia da Índias Ocidentais da existência da polícia militar conforme documentos datados de 23 de agosto de 1636.

Assim, cabe afirmar que há uma divergência das datas exatas do surgimento da PMPE. Dessa forma, a PMPE teve, durante o transcurso de sua evolução histórica, as seguintes denominações: corpo de polícia do Recife (decreto imperial de 11 de junho 1825); força policial da província de Pernambuco (lei de 1826); guarda cívica (1890); brigada policial do estado de Pernambuco (decreto-lei de 13 de dezembro de 1891); corpo policial de Pernambuco (lei nº181, de 8 de junho de 1896); brigada militar de Pernambuco (Lei nº 473, de 28 de junho de 1900); regimento policial do estado de Pernambuco (Lei nº 918, de 2 de junho de 1908); força pública do estado de Pernambuco (lei nº 1165, de 17 de abril de 1913); força policial de Pernambuco (lei nº 192, de 17 de janeiro de 1936); e, por fim, Polícia Militar de Pernambuco (decreto de 1º de janeiro de 1947).

2.6 SEXO FEMININO NA POLÍCIA MILITAR DE PERNAMBUCO: UMA REVOLUÇÃO

Rompendo as barreiras do preconceito e das limitações impostas pelo contexto social, em 1983, a mulher conquistou mais uma vitória ingressando nas fileiras da Polícia Militar de Pernambuco. De acordo com a história da Corporação, a primeira turma de policiais femininas formou 21 sargentos, após realizarem o concurso estadual. Três anos depois, houve outro concurso para os cargos de soldado e oficiais, agregando mais mulheres ao serviço operacional ostensivo, inaugurando o Batalhão de Polícia Feminino -BPMFem, na época localizado em San Martin, conforme o Museu da PMPE – Quartel do Comando Geral, Derby.

A presença feminina na carreira militar foi de suma importância para o serviço realizado nas ruas. De acordo com relatos de algumas policiais femininas, no início houve uma resistência e preconceito por parte da sociedade e dos próprios companheiros de serviço, pois não era comum mulheres fardadas e armadas nas ruas

da Região Metropolitana do Recife. Porém, com o tempo, essa realidade foi se tornando comum.

A sargento Ângela Maria, 32 anos de serviço, afirmou que realizou um sonho ao entrar na PM:

Eu estava num Banco e vi um cartaz que falava do concurso em 1986, eu olhei e disse: eu vou ser policial. Meses depois eu estava no curso de batidora e servi a Corporação no único Pelotão de Motocicletas Feminina da PMPE. Tenho orgulho da minha trajetória, sei que fui exemplo para tantas outras mulheres naquela época. (SARGENTO ANGÉLA, 2018)

A única coronel na ativa, coronel Marinez Ferreira, atualmente, Ajudante Geral da PMPE e uma das percussoras na carreira, afirmou que venceu barreiras na época que ingressou na carreira em 1986:



fonte: museu da polícia militar de Pernambuco – Quartel do Derby, 1983.

No início, todas as mulheres tiveram que se adaptar à vida militar e ao serviço operacional, que era como é hoje em dia: na rua, com armamento, realizando rondas e abordagens em várias modalidades, inclusive tinha policial que pilotava motocicletas. Sinto orgulho em ter realizado o sonho de ser policial militar e ter vencido todos os obstáculos que encontrei até hoje. Todo sonho é possível, só basta querer. (CORONEL MARTINEZ, 2018).

De forma peculiar, a policial feminina realiza a função ostensiva e tem angariado reconhecimento e respeito da sociedade pernambucana. Dando sequência

ao ato de coragem das pioneiras em proteger o cidadão com o risco da própria vida, milhares de mulheres ingressaram na corporação e juraram a missão de servir e proteger, mas sempre com um belo diferencial, que naturalmente se destaca em sua essência feminina. No entanto, embora ocorra o reconhecimento das mesmas na instituição, os concursos demonstram falta de isonomia de tratamento, pois a quantidade de vagas destinada para elas, infelizmente, ainda é muito inferior. Com isso, toda distribuição injusta de gêneros contribui para prática do assédio, sem contar com a natural e histórica condição de injustiça social a que são submetidas.

De acordo com a pesquisa realizada por Hirigoyen, é possível constatar que 70% dos casos envolvendo o assédio moral têm como vítimas as mulheres, enquanto os homens ocupam apenas 30%. Apesar desse número alarmante, as mulheres, pelo fato de terem mais facilidade em revelarem seus sentimentos às outras pessoas, são as que mais denunciam e batem de frente com esse tipo de perseguição.

Um dos casos mais recentes ocorreu em maio de 2023, onde nove policiais militares do sexo feminino denunciaram o ex-comandante do Batalhão de Policiamento de Trânsito (BPTran). A investigação apontou que o coronel Joseny Bernardino dos Santos constrangia as vítimas com pedidos de beijos e abraços ao encontrá-las no local de trabalho. Por isso, o coronel foi punido com base no artigo 112 do Código Disciplinar dos Militares do Estado de Pernambuco, que se refere à conduta dos militares, recebendo a maior punição administrativa possível para militares condenados por má conduta. O ex-comandante do Batalhão de Policiamento de Trânsito foi punido pela Corregedoria Geral da Secretaria de Defesa Social com quatro meses de prisão disciplinar.

Tal informação foi publicada na edição da quarta (24) do Boletim Geral da SDS, através de uma portaria assinada pela secretária de Defesa Social de Pernambuco, Carla Patrícia Cunha. Antes, o coronel já havia sido punido com uma prisão administrativa de 30 dias, de acordo com o Tribunal de Justiça de Pernambuco – TJPE.

A Secretaria Nacional de Segurança Pública (Senasp) do Ministério da Justiça e Segurança Pública destacou, nos últimos anos, o aumento significativo da participação de mulheres em órgãos de segurança pública. Em um comparativo entre os anos 2000 e 2021, é perceptível a ascensão do público feminino de 5,88% nas polícias militares e, nos cargos de comando, entre os anos de 2020 e 2021, teve um aumento de 9,19%. No

Brasil, a história aponta que o acesso das mulheres à polícia militar passou a ser ampliado a partir dos anos 80, no contexto de redemocratização política e, especialmente, a partir de 88, com a promulgação da Constituição Federal, marco para a consolidação da democracia no país. Segundo Calazans (2003), este contexto foi caracterizado pelo debate sobre reforma policial, políticas afirmativas e novas concepções de segurança pública que visavam romper com um passado de repressão e truculência que caracterizavam negativamente as corporações policiais e avançar na incorporação dos princípios de respeito aos direitos humanos em um modelo de segurança cidadã.

Na mesma abordagem, a inclusão de mulheres teve como objetivo a ‘humanização’ de setores das corporações policiais com o objetivo de melhorar a imagem da polícia, aproximá-la da população, e oferecer atendimento adequado à população vulnerável – mulheres, crianças, idosos, entre outros. A literatura também não ignora que a entrada de mulheres para essas funções contribuiu para liberar os homens das atividades administrativo-burocráticas, permitindo que estivessem atuando nas linhas de frente, ocupando os postos mais altos da hierarquia e participando de atos de bravura e coragem no combate à criminalidade urbana.

Apesar de todo esse contexto de inclusão e pertencimento, o preconceito contra a mulher dentro da PMPE continua a existir. Como já mencionado, a PMPE só aceitou a inclusão das mulheres no seu quadro a partir de 83, sendo, ainda, governo militar. A lógica era trazer mulheres para que elas pudessem ajudar a amenizar a imagem negativa da polícia, após a ditadura. Para que trouxessem benefícios, por suas características mais humanas, a ideia era colocar as mulheres para trabalhar nas ruas e no trânsito, trabalhando diretamente com a sociedade, no trato com as pessoas.

Em instituições predominantemente marcadas por homens, a mulher continua sendo vista como a mais fraca. Em uma operação com emprego de armas longas utilizadas em massa, por exemplo, sempre duvidam da performance da mulher. Hoje, as mulheres estão começando a demonstrar de forma positiva que também querem ocupar esse espaço e o número de mulheres que querem estar no front está aumentando cada vez mais.

No início do século passado, segundo Moreira (2007), os estudos historiográficos destacam que os primeiros movimentos neste sentido foram

impulsionados pelas sufragistas, que enunciavam a necessidade de inclusão de mulheres na atividade policial como uma forma de maior inclusão da mulher nos serviços públicos. Já na 2ª Conferência da Federação Brasileira para o Progresso Feminino (FBPF, 1931), foi listado o pedido de criação de uma Polícia Feminina nos moldes ingleses, instituição que contava com um grupamento feminino destinado ao atendimento de ocorrências criminais envolvendo mulheres, crianças e idosos.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), é válido destacar que a PM é a instituição policial que conta com menor percentual de mulheres quando comparada aos Corpos de Bombeiros, que também são forças auxiliares do Exército e contam com 15,6% de mulheres. A posição de desvantagem das PMs em relação à incorporação feminina é visível se comparada às Polícias Civis, em que a participação alcança quase 1/3 do efetivo. Este cenário é revelador porque as Polícias Militares foram as primeiras a incluir as mulheres e hoje parecem ser as menos abertas ao sexo feminino.

Ao revisar os estudos sobre trajetórias femininas nas polícias norte-americanas, Palombo (1992) destaca que, em razão de atitudes patriarcais e de proteção, o trabalho das mulheres policiais na década de 80 consistia no serviço social, no atendimento à população de rua, aos jovens delinquentes e a outras mulheres vítimas. Mesmo na década de 90, as policiais do sexo feminino eram alocadas em unidades específicas para mulheres, não sendo autorizadas a executar tarefas básicas de patrulha, como participar do policiamento operacional.

Na polícia, o assédio moral trata-se de uma espécie de tabu, sendo poucos os programas destinados a debater seriamente a questão. Muitas vezes o assédio é visto como uma forma de tornar o policial militar mais preparado para o exercício de suas funções, sendo essa, uma prática percebida de maneira diversa entre os sexos. Estudos realizados por Hirigoyen (2005), externam que “as mulheres não somente são mais frequentemente vítimas, como também são assediadas de forma diferente dos homens: as conotações sexista e machista estão muitas vezes presentes”. Conforme relato de Barreto (2006), em sua investigação feita com 97 empresas de setores químicos, plásticos e comestíveis, localizada em São Paulo, a autora demonstra uma clara diferença entre a distribuição de sexos, sendo as mulheres as maiores vítimas: 65% das entrevistadas têm histórias de humilhação, contra 29% dos homens.

Nesse eixo, o assediador que submete a vítima por meio de conduta irregular de humilhação e constrangimento, com a finalidade de vê-la excluída do ambiente de trabalho, revela forte componente discriminatório, submetendo a vítima à destruição ou redução da igualdade de condições que lhe é devida. A compreensão das definições doutrinárias e jurisprudenciais expostas, depreendem-se os valores caracterizados como assédio moral no ambiente de trabalho para evitar ser confundido com outros problemas do mundo do trabalho, o que levaria ao descrédito e prejudicaria a responsabilização e a prevenção eficaz e verdadeira desse mal.

2.7 LEI Nº 13.314, DE 15 DE OUTUBRO DE 2007.

Apelidada de como Lei do assédio moral, essa lei estadual foi publicada no DOE - Poder Legislativo, em 16/10/2007, na página 4, coluna 1, visando como seu objetivo principal inibir a prática de assédio moral no âmbito da Administração Pública direta, autárquica e fundacional do Estado de Pernambuco. Seu relator foi o ex-Deputado Isaltino Nascimento que usou como justificativa o seguinte texto:

O assédio moral caracteriza-se pela submissão dos trabalhadores ou servidores a situações de constrangimentos e humilhações repetitivas e prolongadas no seu ambiente de trabalho. Esta prática condenável é mais comum em relações hierárquicas autoritárias, responsáveis por atitudes e condutas negativas, antiéticas do chefe em relação ao seu subordinado. Entre outras deteriorações das relações de trabalho, destacamos a exigência de tarefas com prazos impossíveis, a sobrecarga de trabalho, o desvio de função, a sonegação de informações de forma insistente, a perseguição associada à nacionalidade, orientação sexual, gênero, raça e o próprio assédio sexual. A vítima é hostilizada, inferiorizada e desacreditada diante dos colegas de trabalho. Em consequência desta agressão, fragiliza-se e abala-se nos aspectos psíquico e emocional, prejudicando seu desempenho pessoal e profissional. Por sua vez, os colegas de trabalho rompem os laços afetivos com a vítima, seja por medo e vergonha, seja por competitividade e individualismo. Assim, surge o risco de ser instaurado no ambiente de trabalho um "pacto" de tolerância e de silêncio coletivo. A Organização Mundial do Trabalho (OIT) registra que pelo menos 12 milhões de europeus sofreram assédio moral. No Brasil, frequentemente são registrados casos de assédio moral em matérias veiculadas pela imprensa e em queixas feitas formal ou informalmente por trabalhadores e trabalhadoras. Estudo realizado em 97 empresas dos setores

químico, plástico e de cosméticos do estado de São Paulo, revelou que, de 2.072 entrevistados, 870 deles (42%) relataram terem sido humilhados no trabalho. Pesquisas feitas pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo revelam que 65 por cento das vítimas desse abuso são mulheres e cremos que, no restante do País, inclusive em Pernambuco, o percentual seja parecido. Em vários Estados do País, como em São Paulo, Rio Grande do Sul, já foram aprovadas leis que visam coibir o abuso de assédio moral. O Estado de Pernambuco precisa integrar esta frente de luta em favor dos trabalhadores, especificamente no nosso caso, dos servidores públicos estaduais. Portanto, urge adotarmos limites legais que preservem a integridade física e mental dos indivíduos, sob pena de perpetuarmos essa afronta nas relações de trabalho. Para encarmos de frente o problema de assédio moral precisamos ampliar essa discussão, há pouco tempo limitada aos consultórios de psicólogos, devemos tratá-la no universo de trabalho e instituir mecanismos legais que visem coibir esta prática abusiva. (DEPUTADO ISALTINO NASCIMENTO, 2007)

Nos termos da lei 13.314/07, constitui Assédio Moral No Âmbito Da Administração Pública as condutas abusivas que, intencional e frequente, atente contra a dignidade ou integridade física ou psíquica do servidor, ameaçando seu emprego.

Em seu segundo artigo, a lei traz a classificação do que de fato é considerado assédio moral, artigo esse, que o texto original foi alterado pela ementa de lei nº 17.065/20, deixando o texto atua da seguinte forma:

Art. 2º Para efeito dessa Lei consideram-se assédio moral: (Redação alterada pelo art. 2º da Lei nº 17.065, de 7 de outubro de 2020.)

I - condutas abusivas, repetitivas ou sistemáticas que exponham alguém a situações vexatórias, constrangedoras, humilhantes, por meio de gestos, palavras, comportamentos, entre outros, que expressem rejeição, discriminação, ou que atentem contra a dignidade, integridade física, psicossocial ou contra a autoestima do indivíduo; (Acrescido pelo art. 2º da Lei nº 17.065, de 7 de outubro de 2020.)

II - valer-se de posição hierárquica, cargo ou função para constranger, intimidar, restringir, ou agir de qualquer modo abusando da autoridade contra agentes públicos, lhes causando danos de qualquer espécie ou prejudicando o serviço público; e, (Acrescido pelo art. 2º da Lei nº 17.065, de 7 de outubro de 2020.)

III - condutas abusivas, de qualquer natureza, exercidas de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulte no vexame, humilhação ou constrangimento de uma ou mais vítimas com a finalidade de se obter o aumento da produtividade e engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas de metas da administração, por meio da ofensa a seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos ou psíquicos. (Acrescido pelo art. 2º da Lei nº 17.065, de 7 de outubro de 2020.)

Essas conceituações também são apresentadas e estabelecidas em outros artigos da lei, deixando mais claro, as condutas que são consideradas como prática do assédio. Esclarece ainda formas que o assédio moral deve ser compreendido, de acordo com suas classificações, sendo elas “vertical descendente, vertical ascendente, horizontal, misto e passivo”.

A norma traz punição para o servidor que o praticar, devendo ser aplicado a punição a qualquer servidor, independentemente do nível funcional, conforme o caso. trazendo para o tema do nosso projeto, essas punições poderão ser aplicadas a qualquer um do que faça parte da instituição, independente de patente ou função, sendo analisado apenas a conduta do agente.

Será promovida sua imediata apuração por sindicância ou por processo administrativo, podendo haver indicação de testemunhas do ocorrido, caso haja. Para que isso aconteça, deverá o servidor ofendido denunciar para que seja iniciada de forma imediata a apuração do caso, essa denúncia pode ser feita de forma anônima, mas nesse caso deverão serão minuciosamente apuradas e, desde que devidamente motivado, ensejarão a abertura de processo administrativo disciplinar.

A autoridade conhecedora da infração pode estipular a denúncia e assegurar proteção às condições físicas e psicossociais do denunciante que não se sentir seguro. Fica garantido o direito de plena defesa ao acusado da prática de assédio, diante da acusação que lhe for imputada, conforme termos das normas específicas de cada órgão da administração ou fundação, sob pena de nulidade. É definido na lei que é dever da administração Pública do Estado, prevenir de forma ampla o assédio moral no seu âmbito, conforme o seguinte artigo:

Art. 6º-A. É dever da Administração Pública Estadual, em sentido amplo, prevenir, combater e punir o assédio moral. (Acrescido pelo art. 2º da Lei nº 17.065, de 7 de outubro de 2020.)

Parágrafo único. Todo ato praticado com assédio moral, na forma desta Lei, é nulo de pleno direito. (Acrescido pelo art. 2º da Lei nº 17.065, de 7 de outubro de 2020.)

Visando tornar mais acessíveis aos servidores, a Lei 13.314/07, traz em seu texto, que o inteiro teor deverá ficar disponível em cada órgão ou entidade da administração pública direta ou indireta, como também, cartazes devendo ter informações sobre assédio moral, para todos os servidores, em local de fácil acesso e viabilidade, também, de forma acessível a pessoas com deficiências, inclusive visual. Objetivando a publicidade para que os servidores tenham maior conhecimento sobre o tema a que a lei se refere.

CAPÍTULO 3 – CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NA POLÍCIA MILITAR DE PERNAMBUCO

Segundo Martins (2007), a polícia militar se estabelece em princípios rígidos e disciplinares, ocasionando a demonstração clara de poder de superior ao seu subordinado. O canal de denúncias de assédio, projeto criado pela PMPE em fevereiro de 2023, com o objetivo de diminuir as arbitrariedades sofridas pelos policiais do Estado, já recebeu mais de 39 queixas de militares. Desse total, vinte e dois foram de assédio sexual, duas de importunação sexual e quatorze de assédio moral em batalhões da Região Metropolitana de Recife. O assédio sexual, por exemplo, se configura quando há constrangimento à vítima com a intenção de se obter vantagem sexual. Já a importunação sexual é quando alguém pratica ato libidinoso sem permissão da outra pessoa - como apalpar ou tocar em alguma parte do corpo. Crimes que, em geral, são praticados por PMs em posições hierárquicas superiores às das vítimas.

Esse projeto inédito foi criado para coibir esses crimes após identificarmos que o problema existe nos batalhões. Houve nove encontros voltados às policiais militares com palestras em todo o Estado. Fizemos a apresentação com palestras para que as mulheres saibam que essas práticas são crimes e precisam ser denunciadas, (TENENTE CORONEL FABIO RIQUINE, 2023)

O coronel Tibério dos Santos, comandante Geral da Polícia Militar, afirma que em muitos casos de assédio moral ocorridos nos batalhões, a mulher vítima tem medo de denunciar. No entanto, com a ascensão desse novo canal, elas poderão se manifestar de maneira sigilosa.

Quanto mais as denúncias acontecerem, mais apurações, investigações e punições. Quanto mais responsabilizarmos essas pessoas, menos isso vai acontecer (CORONEL TIBÉRIO SANTOS, 2023)

As consequências do assédio moral podem ser de ordem financeira, física ou moral. As pessoas assediadas podem apresentar inúmeros comportamentos, desencadeando algumas doenças, podendo inclusive chegar ao suicídio. Podem também apresentar distúrbios financeiros, como uma espécie de fuga de seu estresse psicológico. Para Hirigoyen (2002), as consequências do assédio moral na saúde do assediado dependem mais da intensidade e da duração da agressão do que da estrutura psíquica da vítima, sendo que os sintomas apresentados pelas vítimas do assédio moral são tão específicos, que é possível para um profissional da área médica identificar a ocorrência do ilícito. No início, a vítima pode apresentar sintomas parecidos com os do estresse, como o cansaço, nervosismo, distúrbios do sono enxaquecas, distúrbios digestivos, dores na coluna, etc..., acrescentando, ainda, o sentimento de humilhação.

Em concordância com as ideias apregoadas por Hirigoyen (2003), as consequências do assédio moral da fase de enredamento são: a renúncia, a confusão, a dúvida, o estresse, o medo e o isolamento:

a) A renúncia – por ocasião da fase de enredamento, os dois protagonistas adotam a contragosto, uma atitude de cessão mútua, para evitar o conflito: o agressor ataca com pequenos toques indiretos, de modo a desestabilizar o outro sem provocar abertamente o conflito; a vítima cede igualmente, e submete-se, temendo um conflito que levaria a uma ruptura. Ela sente que não há negociação possível com o outro, que este não desistirá, e prefere o acordo a arriscar-se a essa separação.

b) A confusão – ao instalarem-se o enredamento e o controle as vítimas vão-se tornando cada vez mais confusas, sem saber ou ousar queixar-se. Ficam como que anestesiadas, queixam-se de ter um vazio na cabeça e dificuldade de pensar, descreve o próprio empobrecimento, um aniquilamento parcial de suas faculdades, uma amputação do que elas tinham de mais vivo e espontâneo. Mesmo tendo, por vezes, a sensação de estarem sendo injustiçada, sua confusão é tal que elas não encontram nem meios de reagir. Realmente, diante de um perverso narcisista, a menos que se esteja dentro dos mesmos mecanismos, é impossível ter a última palavra: a única saída é submeter-se.

c) A dúvida – quando vem a surgir abertamente, a violência, mascarada inicialmente pelo controle, vem arrombar o psiquismo, que não estava preparado para isso por estar anestesiado pelo enredamento inicial. Trata-se de um processo impensável. As vítimas e as eventuais testemunhas não conseguem acreditar no que se passa diante de seus olhos, pois, a menos que sejam igualmente perversas, uma tal violência, sem a menor compaixão, é inimaginável. A tendência a é atribuir aos agressores sentimentos (de culpa, tristeza, remorso) de que ele é totalmente desprovido. Na impossibilidade de compreender, a vítima permanece perplexa, negando a realidade do que ela não está em condições de ver: “Isto não pode estar acontecendo, isto não existe!”.

d) O estresse – aceitar essa submissão é algo que só se consegue à custa de uma grande tensão interior, que possibilite não ficar descontente com o outro, acalmá-lo quando está nervoso, esforçar-se para não reagir. Esta tensão é geradora de estresse. Os primeiros sinais de estresse são, segundo a suscetibilidade do indivíduo, palpitações, 18 sensações de opressão, de falta de ar, de fadiga, perturbações digestivas, dores abdominais, bem como manifestações psíquicas, como ansiedade.

e) O medo – é o estágio onde as vítimas se sentem permanentemente em alerta, à espreita do olhar do outro, de uma maior rudez nos gestos, de um tom glacial, tudo podendo mascarar uma agressividade não expressa. Teme a reação do outro, sua tensão e sua frieza, os comentários, ferinos, o sarcasmo, o desprezo, a zombaria, se não se mostrarem de acordo com o que ele espera. Que as vítimas, apavoradas, se submetam, que elas reajam, de qualquer forma estarão erradas. No primeiro caso, os perversos, e talvez os que os cercam,

dirão que decididamente elas nasceram para serem vítimas; no segundo, sua violência será apontada, e, desprezando toda verossimilhança, serão acusadas de serem responsáveis pelo fracasso do relacionamento, e também por tudo que, outros aspectos, não deram certo.

f) O isolamento – para enfrentar tudo isso, as vítimas sentem-se sós. Como falar disso a alguém de fora? A destruição subterrânea e inexprimível. Como descrever em olhar carregado de ódio, uma violência que só aparece em subentendidos ou em silêncios? A violência só se manifesta diante do parceiro assediado. Como é que os amigos poderiam imaginar o que se passa? Mesmo quando vêm, a saber, da realidade das agressões, eles apenas se mostram perturbados e horrorizados. Em geral, os que estão à volta, mesmo vizinhos, mantêm-se à distância: “Eu não quero me meter nisso”. (HIRIGOYEN, 2003).

3.1 HIERARQUIA E DISCIPLINA X ASSÉDIO MORAL

“Bem sabe mandar quem bem sabe obedecer. A obediência é a condição orgânica da utilidade da força, é a sua legitimação, é o segredo moral dos triunfos militares”, entretanto, esta obediência não é cega e deve ser inteligente. O superior deve conhecer e entender os seus limites de tomada de decisões, agir com prudência, e da mesma forma os seus subordinados devem estar atentos e serem capazes de identificar comportamentos, principalmente em seus superiores, que contradigam os preceitos da ética e do valor militar.

Dentre as formas de assédio moral que podem acontecer, existe uma corrente que classifica a conduta podendo ocorrer de forma vertical (ascendente ou descendente), horizontal ou mista, quando a vítima é assediada tanto por seu superior hierárquico, quanto por colegas de profissão que se enquadram no mesmo grau hierárquico, e outra corrente assegura que a conduta do assédio só pode ocorrer numa relação em que haja subordinação, ou seja, apenas do superior com seu subordinado, de outra forma não seria aplicável.

Esta segunda corrente se adequaria melhor as denúncias de assédio que podem ocorrer dentro do âmbito militar, já que as queixas são em sua grande maioria com relação ao tratamento recebido dos superiores por seus subordinados. Uma questão de hierarquia. De qualquer maneira, o perfil do assediador apresenta diversas características como ensina a Cartilha oferecida pelo Senado Federal:

Entretanto, de modo geral, o assediador é autoritário, manipulador e abusa do poder conferido em razão do cargo, emprego ou função. O assediador, de maneira geral, é arrogante, desmotivador, tem necessidade de demonstrar poder, não costuma assumir responsabilidades, reconhecer suas falhas e valorizar o trabalho dos demais. Importante mencionar que essa é uma descrição genérica e o assediador pode não se enquadrar totalmente no perfil descrito. (SENADO FEDERAL, 2018)

Embora o perfil apresentado na descrição acima possa trazer à memória a figura do militar, ressalta-se que este deve ter sua conduta pautada sempre no respeito ao outro militar independentemente do grau hierárquico que este possua. Conforme vemos no Estatuto dos Militares, orientações quanto ao Valor e a Ética Militar:

Art. 27. São manifestações essenciais do valor militar:

[...]

IV - o espírito de corpo, orgulho do militar pela organização onde serve;

[...]

Art. 28. O sentimento do dever, o pundonor militar e o decoro da classe impõem, a cada um dos integrantes das Forças Armadas, conduta moral e profissional irrepreensíveis, com a observância dos seguintes preceitos de ética militar:

I - amar a verdade e a responsabilidade como fundamento de dignidade pessoal;

II - exercer, com autoridade, eficiência e probidade, as funções que lhe couberem em decorrência do cargo;

III - respeitar a dignidade da pessoa humana;

VI - zelar pelo preparo próprio, moral, intelectual e físico e, também, pelo dos subordinados, tendo em vista o cumprimento da missão comum;

VIII - praticar a camaradagem e desenvolver, permanentemente, o espírito de cooperação. (Acrescido pelo art. 27 do Estatuto dos Militares).

Percebe-se quanto o outro é valorizado na formação militar, tudo é idealizado para que haja um ambiente de trabalho sadio e respeitoso, mesmo que na prática, no dia a dia militar, as coisas possam acontecer de formas diferentes, assim como também pode acontecer no meio civil. Ressalta-se ainda o Art. 15 do mesmo estatuto que fala sobre os Círculos Hierárquicos que tem por finalidade desenvolver o espírito de camaradagem, em ambiente de estima e confiança, aprimorando o respeito mútuo entre os militares sempre.

Entretanto, não se pode negar que há certas situações no meio militar que exigem que o superior atue de maneira mais enérgica e autoritária, porém, ele sempre é orientado a agir dentro dos limites da lei. A exemplo disso, o EMA 137 da Marinha do Brasil, que aborda conceitos, aspectos fundamentais, estilos, fatores, atributos e níveis de liderança, para prover conhecimentos básicos que definam a natureza das relações desejáveis entre líderes e liderados. Aqui, um dos estilos de liderança identificados no âmbito militar é o perfil Centralizador, que caracteriza em sua essência o autoritarismo, entretanto se faz necessário que o militar assim aja em certas situações, como explica o regulamento:

O líder centralizador baseia a sua atuação numa disciplina rígida, impondo obediência e mantendo-se afastado de relacionamentos menos formais com os seus subordinados, controla o grupo por meio de inspeções de verificação do cumprimento de normas e padrões de eficiência, exercendo pressão contínua. Esse tipo de liderança pode ser útil e, até mesmo, recomendável, em situações especiais como em combate, quando o líder tem que tomar decisões rápidas e não é possível ouvir seus liderados, sendo a forma de liderança mais conhecida e de mais fácil adoção. (REGULAMENTO MILITAR).

Diante desse perfil apresentado, é natural que se pense numa forma de violência psicológica que o superior exerce, e se pensarmos friamente, sim é uma violência que acontece, entretanto ela se faz necessária, de forma que este não deve ser um padrão habitual, não é uma condição a ser exercida de forma aleatória ou indiscriminada, ela é orientada a ser utilizada em certas situações. Aqui faz-se necessário lembrar que existem características peculiares aos comandos prioritariamente militares. Não há como numa situação de conflito armado, por exemplo, um líder pedir sugestões aos

seus subordinados de como ele deve agir, ele simplesmente dará a ordem e os subordinados acatam sem questionamentos, isso não gera assédio moral, isso apenas é o acatamento de uma ordem lícita. Assim percebemos o grande conflito que situações como essas podem gerar ao se avaliar uma conduta de assédio ou não.

Logo, qual seria o limite aceitável entre o autoritarismo que a conduta militar por diversas vezes exige e a prática do assédio moral? O âmbito militar é estruturado de forma categoricamente verticalizada, e por mais que se busque desconstruir, sem perder a essência do comportamento autoritário, esse tipo de conduta torna o ambiente propício ao assédio e, justamente por isso, os possíveis casos de assédio que surgem são analisados de maneira bem cautelosa, pois esta conduta ilícita não pode ser confundida com as decisões legítimas que são tomadas pelos superiores de acordo com as normas e dentro dos limites legais que os pautam e os resguardam.

Outrossim, como acontece principalmente nos períodos de adaptação, onde o recém-incorporado, nomeado ou convocado a corporação não recebe um tratamento complacente, ali, ele vai ser testado ao seu limite, não para ser humilhado por motivos que nada tenham a ver com a estrutura militar em si, mas porque ele estará sendo preparado para uma realidade totalmente diferente da vida civil, que conta com diversas adversidades e riscos que são inerentes a carreira. Logo, não haveria que se falar em assédio, mas apenas em hierarquia e disciplina na caserna, princípios Constitucionais que regulamentam a profissão das armas e que também se encontra respaldo no Estatuto dos Militares, que englobam além das Forças Armadas, todas as outras forças auxiliares e polícias no âmbito estadual e federal, conforme pode-se perceber no artigo 31, inciso IV e artigo 35.

Art. 31. Os deveres militares emanam de um conjunto de vínculos racionais, bem como morais, que ligam o militar à Pátria e ao seu serviço, e compreendem, essencialmente:

[...]

VI - a obrigação de tratar o subordinado dignamente e com urbanidade.

[...]

Art. 35. A subordinação não afeta, de modo algum, a dignidade pessoal do militar e decorre, exclusivamente, da estrutura hierarquizada das Forças Armadas.

A formação militar, em qualquer que seja o seu centro de formação, é totalmente avessa à prática da conduta do assédio moral. Mas, como em qualquer instituição, lidam com o ser humano e, este tem o livre arbítrio para agir e conduzir a sua vida, da maneira que desejar. Embora não seja uma regra, estudiosos da área apontam que o assédio moral ou terror psicológico, não é comumente cometido contra o trabalhador que se mostra preguiçoso ou desinteressado, mas geralmente é contra aquele que possui características pessoais ou profissionais que levam o agressor a se sentir ameaçado em relação ao cargo ou posição ocupada no ambiente de trabalho ou incomodado passando a enxergá-lo como um adversário que deve ser eliminado, ao invés de apenas um companheiro de trabalho. Torna-se uma situação de disputa por poder.

Marie-France Hirigoyen sobre isso ensina:

Contrariando o que seus agressores tentam fazer crer, as vítimas, de início, não são pessoas portadoras de qualquer patologia, ou particularmente frágeis. Pelo contrário, frequentemente o assédio se inicia quando uma vítima reage ao autoritarismo de um chefe, ou se recusa a deixar-se subjugar. É sua capacidade de resistir à autoridade, apesar das pressões, que a leva a tornar-se um alvo. O assédio torna-se possível porque vem precedido de uma desvalorização da vítima pelo perverso, que é aceita e até caucionada posteriormente pelo grupo. Essa depreciação dá uma justificativa a posteriori à crueldade exercida contra ela e leva a pensar que ela realmente merece o que lhe está acontecendo. No entanto, as vítimas não são franco atiradoras. Pelo contrário, encontramos entre elas inúmeras pessoas escrupulosas, que apresentam um “presenteísmo patológico”: são empregados perfeccionistas, muito dedicados a seu trabalho e que almejam ser impecáveis. (HIRIGOYEN, 2003)

Entretanto se as escolhas feitas por ele não condizerem com os princípios da instituição a que serve, esta tem todo o direito e dever de puni-lo para que não se torne uma prática recorrente, isso em qualquer que seja o tipo de conduta ilícita que seja praticada pelos seus agentes. Nas situações em que acontecem, por exemplo, perseguições, quando há nitidamente um tratamento diferenciado com um militar, seja por meio de trabalho excessivo, ou quando ele é constantemente desmerecido dentro da sua função, entre outras situações que devem acontecer com habitualidade e intencionalidade de agredir, e aqui no sentido mais amplo da palavra, por motivos

que nada tenham a ver com os valores militares, se faz necessário que estas sejam devidamente apuradas, pois pode se tratar de caso de assédio moral.

3.2 CASOS DE ASSÉDIO MORAL NA POLÍCIA MILITAR DE PERNAMBUCO

De acordo com a Câmara Municipal do Recife, policiais militares estão sofrendo assédio moral por parte do 24º Comando de Batalhão da Polícia Militar. Foram encontrados alguns casos, relatos e renúncias do que acontece no dia-a-dia da corporação, dentro da caserna. Um caso denunciado pelo ex-vereador Dilson Batista ocorrido na cidade Santa Cruz do Capibaribe, onde policiais estariam sendo obrigados por seu comandante a realizar abordagens agressivas. Em uma reunião plenária híbrida realizada pela Câmara Municipal do Recife, ocorrida no dia 2 de maio de 2022, o vereador apresentou vídeos e áudios onde comprova atitudes de assédio moral praticado pelo comandante do 24º Batalhão da Polícia Militar de Pernambuco. Ação essa, onde o autor do assédio determinou que a equipe produzisse as ocorrências, e quem não produzisse, sofreria uma punição através de suspensão.

Os policiais estão sendo tratados como máquinas e as atitudes do comando vêm causando problemas psicológicos na tropa. O assédio moral ofende a integridade física e psicológica dos policiais, mas é difícil provar as consequências. É necessário que uma comissão seja formada para dar uma contribuição no sentido de reduzir esses abusos, ainda que eles venham ocorrendo no interior do Estado. (EX- VEREADOR DILSON BATISTA, 2022).

Após a sua fala, vídeos foram exibidos no telão da Câmara Municipal do Recife, onde neles mostram o instante em que os policiais, armados com metralhadoras, fazem as abordagens, de forma agressiva e gritando com as pessoas que ali estavam sendo abordadas. Esses materiais apresentados pelo até então ex-vereador, foram fornecidos via whatsapp, confirmando que os policiais estavam agindo conforme foram ordenados por seus oficiais superiores. Em meio ao que foi apresentado, há uma exceção, um áudio onde um tenente coronel, que já foi comandante do batalhão, se solidarizou com a tropa e lamentava que tudo isso estivesse acontecendo, afirmou o ex-vereador.

Segundo Dilson Batista, o que torna a situação ainda mais complicada, é que o Comandante Geral da Polícia Militar de Pernambuco da época, também

compactuava com o trabalho que estava sendo realizado. Afirmção feita por um Major da PMPE. Na época da reunião, confirmavam que o comandante da tropa foi quem teria determinado que a equipe produzisse ocorrências, onde aquele que não produzisse, seria suspenso, confirmando a perseguição aos policiais e a prática do assédio moral de forma vertical.

Uma advogada, que já foi uma policial militar do estado de Pernambuco, como forma de desabafo, relata em vídeo publicado na internet, acontecimentos de assédio moral sofrido pela mesma. Relatou que “na polícia existe uma desigualdade, desfavorecendo aqueles que são mais novos na corporação, sendo os mais novos selecionados frequentemente para fazer horas extras, até contra sua vontade, como forma de punição indireta, restando assim um sentimento injustiça”. Em uma parte do seu vídeo, narra que “faltou um dia de serviço por motivo de doenças, falta essa que estava amparada por um atestado médico, onde lhe daria três dias de afastamento do seu ambiente laboral.

Seu atestado foi negado sem nenhuma fundamentação plausível, acarretando a uma punição de vinte e um dias de prisão, ordenada por seus superiores hierárquicos, e que alguns colegas já tinham faltado por situações semelhantes, mas não foi designado nenhuma punição aos demais”, ou seja, mais indícios que havia uma perseguição, promovendo um prejuízo emocionalmente a vítima. Tal condenação de vinte e um dias de prisão, não foi cumprido por faltas de normas formais, com isso a mesma saiu da instituição antes que fosse alcançada pela determinação final da punição.

Em um segundo momento do material publicado, a advogada Rebeka contou que foi humilhada diversas vezes por membros da corporação, onde era menosprezada pelo simples fato de ser um soldado, patente inferior a alguns que ali a perseguiam. Próximo a sua saída da PMPE, foi chamada por um subcomandante do batalhão onde o mesmo alegou que ela causava mal-estar no ambiente laboral e que nenhum de seus companheiros de farda da unidade gostava da presença dela. Relatou ainda que, foi muito humilhada pelo simples fato da sua patente ser inferior, onde membros da corporação falavam que ela não era nada e que era apenas um soldado. Também alega que os membros diziam que ela fingia doença para não trabalhar, porque era uma folgada. Próximo de sua saída da PMPE, o subcomandante

da sua unidade a chamou e disse que ela causava um mal-estar no batalhão e que ninguém gostava dela naquele ambiente.

Relatos da ex-policia, dentre outros, como até mesmo se privar das suas redes sociais para não causar críticas sobre sua vida pessoal, foi o que a mesma passou em menos de 2 anos de carreira.

Segundo a Advogada, problemas de saúde foram desenvolvidos após sua entrada na corporação, citando como exemplos, um quadro de ansiedade onde tinha crises de falta de ar, partes do seu corpo travavam, impossibilitando até de andar por certos momentos. Algumas dessas suas crises ocorreram em período do seu horário de trabalho, vindo a mesma a ser socorrida por seus companheiros.

3.3 AS LEIS, O ASSÉDIO MORAL E O PL 2876/15

Até o momento, o crime de assédio moral, propriamente dito, não foi tipificado na legislação brasileira. Alguns projetos de lei tramitam no Congresso Nacional sem que se chegue à necessária regulamentação em âmbito federal, muitos já foram até aprovados na Câmara, mas aguardam o posicionamento do Congresso e sanção do presidente da República. Muito embora isso não impeça a condenação judicial de quem o pratica acontecer, isso é bastante prejudicial, já que não existem diretrizes definidas sobre as características fundamentais e, sobretudo, a respeito das consequências que a prática de tal conduta ilícita possa trazer. Essas diretrizes vêm sendo supridas na prática pela doutrina e algumas jurisprudências que vem se empenhando para estabelecer seu conceito, sendo a reparação pecuniária garantida pelo Poder Judiciário.

Apesar de qualquer lei que tipifique uma conduta ilícita seja considerada um avanço e seja usada como um instrumento para proteger a sociedade como um todo, isso se faz necessário atualmente. No Brasil, podemos iniciar as tentativas, mesmo que frustradas, de criminalizar o assédio moral com o Projeto de Lei 422 de 2001 [15], que chegou a ser convertido em norma, a Lei 12.250/2006, da Assembleia Legislativa de São Paulo, que trazia em seus artigos 1º e 2º o seguinte:

Art. 1º Fica vedado o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas, submetendo servidor a

procedimentos repetitivos que impliquem em violação de sua dignidade ou, por qualquer forma, que o sujeitem a condições de trabalho humilhantes ou degradantes.

Art. 2º Considera-se assédio moral para os fins de que trata a presente Lei, toda ação, gesto ou palavra, praticada de forma repetitiva por agente, servidor, empregado, ou qualquer pessoa que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima e a 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, ou em condições e prazos inexecutáveis;

II - Designando para o exercício de funções triviais o exercente de funções técnicas, especializadas, ou aquelas para as quais, de qualquer forma, exijam treinamento e conhecimento específicos;

III - apropriando-se do crédito de ideias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem;

Parágrafo único - Considera-se também assédio moral as ações, gestos e palavras que impliquem:

1 – Em 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 através de terceiros;

2 - Na sonegação de informações que sejam necessárias ao desempenho de suas funções ou úteis a sua vida funcional;

3 - Na divulgação de rumores e comentários maliciosos, bem como na prática de críticas reiteradas ou não de subestimação de esforços, que atinjam a dignidade do servidor;

4 - Na exposição do servidor a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional.

O texto foi bem coerente com o que se procura combater no assédio moral, porém a ADIN - STF nº 3.980 de 23/10/2007[16] declarou a referida lei Inconstitucional por vício de iniciativa, e assim permanece até o presente momento da apresentação deste artigo. Já o projeto de Lei 4742/ de 2001, que classifica como crime a prática de assédio moral no ambiente de trabalho e estabelece pena de detenção de um a dois anos, além de multa e se a vítima for menor de 18 anos de idade, a pena aumenta em um terço, também está parado no Senado Federal, este a contar de 13 de março

de 2019. Desde a sua propositura já se passaram longos quase 20 anos, isto até a data de apresentação deste trabalho, e não houve uma definição. O projeto de Lei 2876/2015, um pouco mais recente, prevê a inclusão do crime de assédio moral no Código Penal Militar. O projeto prevê que o artigo 213 do referido código passasse a vigorar da seguinte forma:

Capítulo IV-A

Dos crimes contra a integridade moral

Art. 213-A. Submeter alguém, por atos repetidos, a tratamento degradante, cuja finalidade ou cujo efeito seja a degeneração das condições de trabalho suscetíveis a afetar gravemente a dignidade física ou mental do militar, ou de comprometer sua integridade moral.

Pena: detenção de 06 (seis) meses a 02 (dois) anos, e multa. (Acrescido pelo art. 213 do Código Penal Militar).

Embora com redação mais simples do que o PL 422 de 2001, a conduta ilícita seria tipificada, porém, este teve sua última movimentação em 12 de junho de 2019, e desde a sua propositura já se passaram longos 06 anos, até a data de apresentação deste artigo, e assim como no outro projeto de lei, não houve uma definição. Os dois últimos Projetos de Lei mencionados, ainda precisam da aprovação no Congresso Nacional e sanção presidencial para entrar em vigor, porém, apesar de ser considerado uma vitória ter ambos os projetos aprovados na Câmara, a burocracia que é quase uma marca registrada do país, sempre acaba por atrasar alguns avanços que se fazem necessários em prol da sociedade.

No âmbito internacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) possui várias convenções que dispõem sobre a proteção da integridade física e psíquica do trabalhador, a exemplo da Convenção nº 155, de 1981. Referindo-se apenas ao meio militar, é certo que apesar de não haver a qualificação explícita do assédio moral no código penal militar, alguns crimes militares tem condutas que se assemelham ao crime de assédio e que podem facilmente ser utilizadas para punir o agressor, embora, no final de tudo o agressor não seja punido exatamente por assédio, ele será punido pelas outras condutas praticadas e a vítima não se sentirá tão abandonada pelo frágil sistema jurisdicional.

Percebe-se os exemplos disso nos artigos 174, que trata do rigor excessivo, art. 175 que trata da prática de violência contra inferior, art. 176 que prevê ofensa aviltante a inferior, art. 213 que tipifica o crime de maus tratos, art. 215 que fala da difamação, art. 216 que trata da injúria, art. 217 que trata da injúria real, o art. 333 que fala da violência arbitrária no exercício de função, o art. 467 do Código de Processo Penal Militar que trata das hipóteses de ilegalidade e abuso de poder, além de poder ser processado administrativamente, por improbidade administrativa, já que tal conduta totalmente antiética viola os princípios da administração pública, como preceitua a Lei 8429/92:

Art. 11. Constitui ato de improbidade administrativa que atenta contra os princípios da administração pública qualquer ação ou omissão que viole os deveres de honestidade, imparcialidade, legalidade, e lealdade às instituições.

Este tema é muito peculiar, e quando há indícios da prática ilícita se faz necessário que o procedimento para apuração dos fatos seja instaurado e que tudo seja cautelosamente analisado, para evitar que a conduta e tudo que envolve a prática do assédio tornem-se algo banal e assim a conduta passe a se confundir com outros tipos de violência. Não se deve tornar a necessidade de proteção contra o assédio moral a uma nova 'caça às bruxas', tudo deve ser analisado cautelosamente. Atos de gestão e desentendimentos esporádicos, por exemplo, não configuram o crime que requer a habitualidade e a intencionalidade para se caracterizar.

Um dos pontos de grande dificuldade encontrado para a punição desta conduta ilícita está em se reconhecer o nexo de causalidade entre o dano causado a vítima, que pode ser invisível, salvo quando ele se manifesta com danos psicológicos aparentes, e a conduta efetivamente praticada, e é interessante ressaltar que mesmo a conduta não sendo tipificada no código penal militar, ou não haver lei expressas que puna o agressor, muitas são as tentativas de descaracterizar o assédio moral no meio militar, alegações de danos que resultam de problemas pregressos ao ingresso da vítima nas forças armadas são muito utilizadas para se esquivar da condenação. Outra situação que prejudica o andamento do caso é a dificuldade em se ter testemunhas do ocorrido, já que muitos militares por medo de represálias ou retaliações preferem o silêncio a se expor no caso.

3.4 COMO TRABALHAR A PROBLEMÁTICA? DOIS PONTOS BÁSICOS E UMA REFLEXÃO

É necessário quebrar paradigmas e desconstruir culturas de normalização e desconsideração de abusos. Os indivíduos que estiverem engajados no Projeto se defrontarão com mentalidades arcaicas, que entendem que a temática é somente “modismo” ou “pauta da moda”. Identificar e trabalhar esse grupo com especificidade é de suma importância. Para além disso, urge convocá-lo para auxiliar em dinâmicas onde se defronte com uma vítima e tenha a oportunidade de conectar com todo o drama que um assédio e/ou uma discriminação podem gerar. Essa, é uma técnica que tem potencial para desconstruir determinados preconceitos sobre a temática.

Não obstante, estabelecer de forma concreta, direta e massificada que a corporação não irá tolerar qualquer tipo de desrespeito ao ser humano. Assédio, discriminação, deboches, fofocas, incentivo à competição perniciosa, falas virulentas, discursos de ódio, micro agressões, dentre outras intervenções, representam o desrespeito interpessoal.

Karl Popper enunciou o chamado “Paradoxo da Tolerância” do livro “A Sociedade Aberta e seus Inimigos”, de onde se extrai a máxima “não devemos tolerar a intolerância”. Segundo Popper, ao aceitar os intolerantes, os tolerantes – e a chamada sociedade tolerante – podem ser levados à destruição. Isso porque uma tolerância ilimitada se torna vulnerável a qualquer tipo de ataque intolerante que se disfarce sob o discurso da liberdade de expressão. Desse paradoxo, pode-se extrair uma máxima: não devemos aceitar a intolerância.

No Brasil, é correto afirmar que há uma cultura de normalização de determinados assuntos e isso acaba sendo um incentivador. A cultura deve ser de respeito, sem ofender e/ou atingir coisas que, muitas vezes, partem do íntimo. Faz-se prescindível que a corporação estabeleça que não vai aceitar qualquer tipo de desrespeito ou qualquer ato que afronte a dignidade do ser humano. Destarte, toda a estrutura militar está forjada no respeito, no senso de justiça, na camaradagem, na probidade e na ética militar para todos os integrantes da corporação. JORGE LUIZ

(2023), preceitua que o assédio e a discriminação incentivam a competição perniciosa, representando o desrespeito interpessoal e a base de toda estrutura base militar que é o respeito.

Destarte, é importante registrar detalhadamente os incidentes de assédio moral, incluindo datas, horários, locais, pessoas envolvidas e descrição dos eventos. Essa documentação pode ser útil como evidência caso o policial decida tomar medidas legais ou formais posteriormente. Não obstante, é fundamental buscar apoio emocional e suporte jurídico. O policial pode entrar em contato com organizações de defesa dos direitos dos trabalhadores, sindicatos, associações de classe ou buscar aconselhamento profissional para lidar com o impacto emocional do assédio.

Um dos órgãos que presta apoio aos militares do Estado de Pernambuco em situação de distúrbio, é o CAS (Centro de Assistência Social), situado na avenida João de Barros, bairro da Boa Vista, na cidade do Recife. Esse Centro de Assistência Social é coordenado pelo Corpo de Bombeiro Militar do estado de Pernambuco. Em entrevista, o CAS/CBMPE nos informou que só neste ano de 2023 ocorreu sessões de Psicologia e psicanálise com uma média mensal de 220 atendimentos. Os mesmos informando não serem os únicos a realizar esses tratamentos e acompanhamentos, pois, todos batalhões se acharem conveniente pode realizar o tratamento dos seus profissionais. Esse número seria só dos que foram encaminhados. Apesar desse número alarmante de atendimentos em uma única unidade do nosso Estado, podemos observar que são poucos profissionais que tentam obter um encerramento desses atos que enoja a muitos.

Durante a entrevista, um dos oficiais responsável por um departamento da unidade, relatou uma das ações ao qual participou que para ele foi satisfatória, relatando que, em uma averiguação de rotina realizada por eles, ao qual ficam acompanhando as redes sociais dos funcionários de segurança do estado em estudo, para tentarem identificar qualquer anomalia em postagens, essa observância resultou na identificação de postagens suspeitas de um agente de segurança do nosso Estado, levando uma equipe até o local, e conseguindo evitar uma tragédia, pois o profissional estava aponto de cometer algo contra sua própria vida, de modo que foi impedido pelo efetivo.

Contudo, a Polícia Militar de Pernambuco é regida por uma série de dispositivos legais que estabelecem as normas de hierarquia e disciplina dentro da instituição. A Constituição Federal estabelece a competência dos estados para organizarem suas polícias militares, bem como determina princípios gerais que devem ser observados, como a hierarquia e disciplina.

Art. 142. As Forças Armadas, constituídas pela Marinha, pelo Exército e pela Aeronáutica, são instituições nacionais permanentes e regulares, organizadas com base na hierarquia e na disciplina, sob a autoridade suprema do Presidente da República, e destinam-se à defesa da Pátria, à garantia dos poderes constitucionais e, por iniciativa de qualquer destes, da lei e da ordem.

Art. 144. A segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, sob a égide dos valores da cidadania e dos direitos humanos, através dos órgãos instituídos pela União e pelos Estados.

O Estatuto dos Policiais Militares de Pernambuco é uma lei estadual que estabelece os direitos, deveres, prerrogativas e condutas dos policiais militares no estado. Ele define a hierarquia e disciplina como princípios fundamentais da organização policial militar. O Regulamento Disciplinar da Polícia Militar de Pernambuco é um documento normativo que estabelece as regras disciplinares a serem seguidas pelos policiais militares. Ele define as infrações disciplinares, as penalidades aplicáveis e os procedimentos para a apuração de transgressões disciplinares. Já o Código de Ética e Disciplina da PMPE, é um conjunto de normas que estabelece os princípios éticos e disciplinares a serem observados pelos policiais militares. Ele define os deveres e proibições dos policiais militares, bem como as condutas esperadas de acordo com os valores da instituição.

Esses são alguns dos principais dispositivos legais que tratam da hierarquia e disciplina na Polícia Militar de Pernambuco. É importante ressaltar que a legislação pode sofrer alterações ao longo do tempo, portanto, é sempre recomendável consultar as fontes oficiais para obter as informações mais atualizadas. A legislação da Polícia Militar do estado de Pernambuco aborda o tema do assédio moral, considerado uma prática inaceitável e prejudicial dentro da instituição. Embora não tenhamos acesso direto aos dispositivos específicos da legislação de Pernambuco, pode-se mencionar

algumas leis e regulamentos gerais que tratam do assédio moral nas polícias militares brasileiras, que podem ser aplicáveis também em Pernambuco. Quais sejam:

A Constituição Federal estabelece princípios e direitos fundamentais que devem ser respeitados no ambiente de trabalho, incluindo o direito à dignidade da pessoa humana. O assédio moral vai contra esses princípios e pode ser considerado uma violação dos direitos fundamentais. O Estatuto dos Policiais Militares de Pernambuco pode abordar o tema do assédio moral, estabelecendo os deveres e obrigações dos policiais militares e proibindo práticas que configurem assédio moral. O Regulamento Disciplinar pode estabelecer regras e penalidades para casos de assédio moral cometidos por policiais militares, garantindo a punição adequada para essas condutas.

Além dos dispositivos específicos da legislação da Polícia Militar, a legislação trabalhista brasileira, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), também pode ser aplicável aos policiais militares. A CLT prevê a proteção contra o assédio moral no ambiente de trabalho e estabelece medidas para prevenção e combate a essa prática. É importante ressaltar que é necessário consultar a legislação específica do estado de Pernambuco para obter informações detalhadas sobre como o tema do assédio moral é tratado na Polícia Militar local.

É importante que as organizações tenham políticas claras contra o assédio moral e promovam uma cultura de respeito e dignidade no local de trabalho. Os funcionários devem estar cientes dos seus direitos e recursos disponíveis para enfrentar o assédio moral, como canais de denúncia e suporte psicológico. Existem vários recursos disponíveis para os funcionários enfrentarem o assédio moral no local de trabalho. Aqui estão algumas opções comuns:

Políticas e procedimentos internos: As organizações devem ter políticas claras que definam o assédio moral, estabeleçam padrões de conduta e descrevam os procedimentos para relatar e lidar com casos de assédio. Os funcionários devem familiarizar-se com essas políticas e procedimentos e saber como acessá-los.

Canais de denúncia: As empresas devem fornecer canais de denúncia confidenciais e acessíveis para os funcionários relatarem casos de assédio moral. Isso pode incluir linhas diretas internas, endereços de e-mail dedicados, formulários de

denúncia online ou outras formas de comunicação segura. Os funcionários devem ser encorajados a relatar incidentes de assédio e ter a garantia de que não sofrerão retaliação por fazê-lo.

Recursos de suporte: As organizações devem disponibilizar recursos de suporte aos funcionários que enfrentam assédio moral. Isso pode incluir aconselhamento psicológico, serviços de apoio a vítimas, programas de assistência aos funcionários ou encaminhamento para profissionais especializados.

Investigação imparcial: As denúncias de assédio moral devem ser tratadas de forma séria e imparcial. As empresas devem conduzir investigações completas e imparciais para apurar as denúncias, garantindo que sejam tratadas com confidencialidade e que todas as partes envolvidas sejam ouvidas.

Ações corretivas: Se uma investigação confirmar a ocorrência de assédio moral, devem ser tomadas medidas corretivas apropriadas. Isso pode incluir ações disciplinares contra o agressor, políticas de treinamento para conscientização e prevenção do assédio, e implementação de medidas para evitar a recorrência do comportamento abusivo.

Além desses recursos internos, os funcionários também podem buscar orientação e apoio externos, como consultando sindicatos, procurando aconselhamento jurídico especializado ou entrando em contato com agências governamentais responsáveis pela proteção dos direitos trabalhistas. É fundamental lembrar que cada país e localidade podem ter leis e recursos específicos relacionados ao assédio moral no trabalho. Os funcionários devem verificar as leis e regulamentos aplicáveis em sua região para obter informações mais detalhadas sobre seus direitos e recursos disponíveis.

Além desses dispositivos específicos, existem outras leis e regulamentos que podem ser aplicados para proteger os trabalhadores contra o assédio moral, como leis estaduais e municipais, convenções coletivas de trabalho e normas regulamentadoras emitidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego. É importante ressaltar que a jurisprudência dos tribunais também desempenha um papel significativo na

interpretação e aplicação da legislação relacionada ao assédio moral. A interpretação dos juízes em casos específicos pode fornecer orientações adicionais sobre como o assédio moral é tratado pela justiça brasileira.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao final do estudo se pode concluir que há uma tendência positiva em relação à prática do assédio moral dentro de instituições militares, fato já previamente verificado à luz da literatura vigente. Observa-se também que, as mulheres, ainda minoria no quadro, acabam se tornando mais susceptíveis e vítimas. Logo, percebe-se que o ambiente militarizado é propício para a ocorrência do assédio moral, e isso se deve a facilidade que o superior tem a agir com abuso, excesso e desvio de poder. Ainda, a rigidez desse sistema provoca temor às vítimas, o que facilita a ação dos assediadores.

Como já exposto, não há tipificação no Direito Penal Militar do assédio moral. No entanto, as vítimas não ficam desamparadas. Faz-se possível o ingresso na Justiça Comum com ação civil indenizatória. Contudo, é importante a verificação do nexo de causalidade, a análise de provas contundentes, que podem se exteriorizar em documentos, testemunhas ou qualquer outro meio admitido em direito e que seja efetiva para a comprovação do ato abusivo.

No meio militar, todavia, o medo da denúncia ainda impera por causa do regulamento rigoroso, confundindo as pessoas e gerando dificuldade de reunir as provas materiais necessárias. Conseqüentemente, se evidencia a importância de tratar o assédio moral nas instituições militares como um fenômeno existente, estimulando a denúncia da ocorrência desse fato, proporcionando a devida reparação do dano e o próprio fortalecimento dos alicerces da hierarquia e da disciplina. Apesar do Estado de Pernambuco gozar de uma Lei Complementar nº 13.314 que dispõe acerca do problema, a constatação concreta dos fatos ainda representa um desafio para esse tipo de ato.

REFERÊNCIAS

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: Educ, 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

BRASIL. Projeto de Lei nº 6.880/1980. **Estatuto dos Militares**.

BRASIL. **Projeto de Lei 2876/2015. Acrescenta dispositivo no Decreto-Lei nº 1.001, de 21 de outubro de 1969 -Código Penal Militar para tipificar o crime de Assédio Moral, na forma que especifica**. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=1701811>>. Acesso em 15 de outubro 2023.

BRASIL. **Projeto de Lei 4742/2001. Introduce art.146-A no Código Penal Brasileiro – Decreto -Leinº2.848, de 7 de dezembro de 1940, dispendo sobre o crime de assédio moral no trabalho**. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>>. Acesso em 05 out. 2023.

BRASIL. Lei nº 13.314/2007. **Lei de Assédio Moral**.

FOUCAULT, M. **Apêndice: o sujeito e o poder**. In: DREYFUS, L.; RABINOW, P. Michel Foucault: uma trajetória filosófica (para além do Estruturalismo e da Hermenêutica).

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

LEYMANN, Heinz. **The mobbing encyclopedia**. Disponível em: Acesso em: 16 de outubro 2023.

MORAES, M. C. B. de. **O conceito da dignidade humana: substrato axiológico e conteúdo normativo**. Constituição, Direitos Fundamentais e Direitos Privado / Aldacy

Rachid Coutinho et al; org. Ingo Wolfgang Sarlet. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2003. p. 60.

Portal da Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei 2876/2015**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=170181>

Senado Federal. **Assédio Moral e Sexual no Trabalho**. Escola de Governo Plataforma Saberes Senado Federal. Brasília. 2020.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Falsas acusações de assédio moral no ambiente militar: A outra face da moeda**. Acesso em out 2023.

SCHIRMER, Pedro. **Das virtudes dos Militares**. Biblioteca do Exército, 2007.

Provérbio Árabe. Disponível em: <<https://www.pensador.com/frase/NTIyODA0/>>. Acesso em 26 de outubro 2023.