



**CENTRO UNIVERSITÁRIO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS -
UNIPAC**

CURSO DE DIREITO

CLÁUDIO LAMAS SILVA

**COMO DIMINUIR O ASSÉDIO MORAL NAS INSTITUIÇÕES MILITARES
USANDO OS ELEMENTOS JURÍDICOS**

JUIZ DE FORA - MG

2019

CLÁUDIO LAMAS SILVA

**COMO DIMINUIR O ASSÉDIO MORAL NAS INSTITUIÇÕES MILITARES
USANDO OS ELEMENTOS JURÍDICOS**

Monografia de conclusão de curso apresentada ao curso de Direito do Centro Universitário Presidente Antônio Carlos - UNIPAC, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Esp. Hermes Machado da Fonseca.

JUIZ DE FORA – MG

2019

FOLHA DE APROVAÇÃO

CLAUDIO LAMAS SILVA

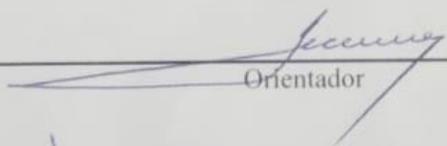
Aluno

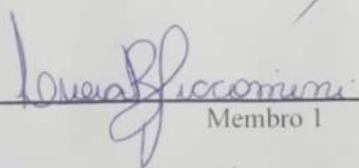
COMO DIMINUIR O ASSÉDIO MORAL NAS INSTITUIÇÕES MILITARES
USANDO OS ELEMENTOS JURÍDICOS.

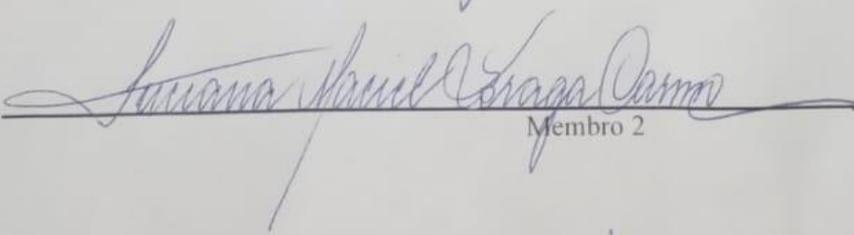
Tema

Monografia de conclusão de Curso apresentada ao Curso de Direito, da Universidade Presidente Antônio Carlos / Juiz de Fora, como exigência para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA


Orientador


Membro 1


Membro 2

Aprovada em 01/12/2019.

Dedico esse trabalho a todas as pessoas que de alguma forma sofrem do assédio moral, que cada vez mais se cultive o respeito e a dignidade humana entre as pessoas, sem levar em conta cargos de ocupação ou posto de graduação. Afinal, somos todos iguais, sem distinção de qualquer natureza, como mesmo diz a Constituição Federal.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por toda honra e toda glória, por conceder-me esta vitória, sem Ele eu não conseguiria trilhar todo esse caminho.

Agradeço a minha mãe por ter lutado tanto para dar continuidade aos meus estudos, pois foi à principal protagonista pelo meu sucesso em meio a tantas dificuldades encontradas até então.

Agradeço a minha esposa Élina, por todo apoio durante esse longo período de faculdade, pela paciência de sempre.

Agradeço aos meus irmãos Diego e Felipe pelo incentivo de sempre e o conhecimento adquirido juntos. Fico muito feliz e honrado em concluir o curso junto com vocês e quem sabe exercer a profissão em família.

Agradeço ao meu orientador Professor Hermes, muito obrigado nobre Mestre pela paciência e dedicação durante todo o curso, foi de grande relevância.

Agradeço a todos os professores que de alguma forma contribuíram para o conhecimento adquirido até aqui. De forma especial a Professora Inês, pela dedicação nos ensinamentos para montagem da monografia.

Agradeço a todos os amigos, que de alguma forma foram fundamentais com apoio e conselhos durante a trajetória do curso.

Enfim, agradeço a todos que de alguma forma contribuíram para a realização deste trabalho.

Uma educação corrompida pelo
assédio moral para não se
denunciar irregularidades
administrativas, faz com que
tenhamos uma educação que vai
contra toda moral e ética que
poderia nos trazer o progresso
social.

Samuel Nunes de Andrade

RESUMO

O assédio moral constitui uma violência perversa e frequente durante um período contínuo e repetitivo de atos a abalar a autoestima da vítima. Pode ocorrer em várias espécies, a saber, como na relação horizontal, ascendente e principalmente na relação vertical. O presente trabalho visa analisar o que pode ser feito para diminuir o assédio moral nas Instituições Militares, já que no Brasil não há uma previsão legal para uma possível sanção desse ilícito, havendo somente projetos de Lei em tramitação no Congresso Nacional. No Brasil já se pode encontrar diversas legislações tanto municipais quanto estaduais coibindo a prática do assédio moral. Desta forma, verifica-se que em se tratando do assédio moral, a legislação deixa a desejar, já que há previsões de leis avulsas sobre o tema, o que dificulta estabelecer normas para combater os atos do assédio moral.

Palavras-Chave: Assédio Moral. Direito. Instituição Militar. Código Penal Militar.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	8
2 AS PECULIARIDADES DAS INSTITUIÇÕES MILITARES.....	10
3 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL.....	14
3.1 Conceito de Assédio Moral nas Instituições Militares.....	18
4 OS ELEMENTOS JURÍDICOS LEGAIS DESCRITOS NAS INSTITUIÇÕES MILITARES.....	21
5 A ANÁLISE DA EFICÁCIA DESSES ELEMENTOS FRENTE AO ASSÉDIO MORAL.....	25
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	30
7 REFERÊNCIAS.....	32

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo mostrar como o assédio moral pode atingir a vida das pessoas que sofrem desse ato cruel e o que pode ser feito para diminuir o assédio moral nas Instituições Militares, já que trata de uma instituição regida pela hierarquia e disciplina. Um ambiente propício para a ocorrência deste fenômeno, principalmente na relação verticalizada, ou seja, na relação do superior com o subordinado.

O assédio moral consiste em atos repetitivos e prolongados, de maneira a denegrir a imagem do assediado, por meio de humilhações, abusos e práticas cruéis com o objetivo de difamar a vítima. Pode ser verificado em várias relações da sociedade e até mesmo no meio familiar, mas é no trabalho onde se encontra constantes atos deste ilícito, já que atinge todos os tipos de pessoas e em todas as classes sociais.

Nas Instituições Militares, tem-se uma relação regida pela hierarquia e disciplina, em que consiste num ambiente de convívio no regime verticalizado, ou seja, o subordinado acaba que fica com o lado mais frágil da relação com o superior hierárquico. O que pode ser propício para acontecer o abuso de poder e em decorrência possibilitar o crime do assédio moral.

Portanto, não há uma tipificação no Código Penal Militar para uma possível sanção a quem vier a cometer o delito do assédio moral, havendo somente projeto de Lei em tramitação no Congresso Nacional. Atualmente as Leis que abordam esse crime, são voltadas para a Administração Pública Estadual e Municipal.

Enquanto o projeto de Lei 2876/15, do autor subtenente Gonzaga não é incluído no Código Penal Militar, as vítimas que sofrerem do crime do assédio moral podem entrar com pedido de ação condenatória, buscando uma indenização contra o agressor ou contra a instituição em que trabalha, não ficando desamparadas perante a justiça.

Deste modo, percebe-se que, em se tratando do tema assédio moral nas Instituições Militares, a legislação pertinente atual deixa a desejar, uma vez que a sanção que tipifica o ato como crime, é prevista somente na Administração Pública de modo avulso e insuficiente. Assim sendo, fica demonstrado como é importante o tema apresentado, visto que envolve a relação de vítimas que sofrem deste ato arbitrário, ferindo sua dignidade humana e comprometendo o equilíbrio emocional e psicológico.

Dessa maneira, nota-se a importância em ter legislações que reconheçam como crime o delito do assédio moral nas relações militares.

É objetivo desse trabalho elucidar o assédio moral nas Instituições Militares realizado na forma de revisão bibliográfica de literatura especializada seguida de análise argumentativa. Revisão de textos em sites e na internet e ainda em literaturas jurisprudenciais, além de análise da legislação pertinente.

2 AS PECULIARIDADES DAS INSTITUIÇÕES MILITARES

As Instituições Militares são compreendidas pelas forças armadas que engloba Marinha, Aeronáutica e Exército Brasileiro, bem como as Polícias Militares e os Corpos de Bombeiros Militares, que são as forças auxiliares do Exército. Segundo Neves e Streifinger (2014, p. 58) “as instituições militares, [...] cabem a defesa da pátria, da garantia dos poderes constitucionais, da lei e da ordem, o policiamento ostensivo preventivo, a preservação da ordem pública e as atividades de defesa civil [...]”.

Desse modo, são instituições públicas permanentes e regidas com base na hierarquia e na disciplina, conforme previsto expressamente na Constituição Federal de 1988, em seus artigos 42. “Os membros das Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares, Instituições organizadas com base na Hierarquia e Disciplina, são Militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios”.

E ainda em seu artigo 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.

Como disposto acima, tem-se como autoridade suprema das forças armadas o Presidente da República e nos Estados e Distrito Federal, os Governadores como comandantes da Polícia e Corpo de Bombeiro Militar. Compreende ainda a importância da Hierarquia e da Disciplina Militar prevista na constituição como base organizacional. Nos preceitos de Cabral ([2016?], não paginado:)

A Hierarquia Militar é a ordenação da autoridade em níveis diferentes dentro da estrutura da corporação, sendo que a ordenação se faz por postos e graduações e dentro de um mesmo posto ou graduação pela antiguidade, ou seja, aquele que tenha sido promovido ou nomeado antes, observando os demais preceitos legais estatutários.

Entende-se como disciplina Militar:

[...] É o que se pode denominar como manifestações essenciais da moral militar, como a obediência pronta a ordem legalmente dada por superior hierárquico, rigorosa observância às leis, regulamentos, normas e

disposições, tornando mais fácil o convívio da vida na caserna, bem como, o cumprimento das atividades tipicamente militares, nas palavras de (CABRAL, [2016?], não paginado).

Segundo Melo (2017, p. 65) “A hierarquia militar está intimamente ligada à disciplina, por isso busca-se sempre tratar os dois princípios juntos. Ela consiste na ordenação vertical e horizontal da autoridade”.

Analisando as legislações em vigor, pode-se observar que a hierarquia e a disciplina podem ser tiradas de diversas fontes legislativas a serem analisadas a seguir, como (Decreto Nº 4.346, de 26 de Agosto de 2002) que aprova o Regulamento Disciplinar do Exército (R-4) e dão outras providências, em seu artigo 7º, diz que “a hierarquia militar é a ordenação da autoridade, em níveis diferentes, por postos e graduações”. E no artigo 8º. “A disciplina militar é a rigorosa observância e o acatamento integral das leis, regulamentos, normas e disposições, traduzindo-se pelo perfeito cumprimento do dever por parte de todos e de cada um dos componentes do organismo militar”.

Já no Estatuto dos Militares (Lei Federal Nº 6.880, de 09 de Dezembro de 1980) em seu artigo 14º. “A hierarquia e a disciplina são a base institucional das Forças Armadas. A autoridade e a responsabilidade crescem com o grau hierárquico”. E a disciplina em seu parágrafo 3º, “A disciplina e o respeito à hierarquia devem ser mantidos em todas as circunstâncias da vida entre militares da ativa, da reserva remunerada e reformados”.

Desse modo, em acordo com o parágrafo acima supracitado da lei do Estatuto dos Militares, a hierarquia e a disciplina devem ser respeitadas em todas as circunstâncias, mesmo o militar encontrando-se reformado ou não.

Nessa mesma linha de raciocínio, observa-se que deve ter a obediência da hierarquia e da disciplina em qualquer local, estando o militar fardado ou a paisana, mas desde que o conheça, sujeito até a transgressão disciplinar, como elenca o número 93, do Anexo I, do Decreto Nº 4.346, de 26 de Agosto de 2002 (Regulamento Disciplinar do Exército) “Deixar, deliberadamente, de cumprimentar superior hierárquico, uniformizado ou não, neste último caso desde que o conheça, ou de saudá-lo de acordo com as normas regulamentares”.

Em um julgado do Supremo Tribunal Federal, o Ministro Brito (2011, p. 2) diz que “A hierarquia e a disciplina militares não operam como simples ou meros

predicados institucionais das Forças Armadas Brasileiras, mas, isto sim, como elementos conceituais e vigas basilares de todas elas [...]”. E ainda continua:

Esse maior apego a fórmulas disciplinares de conduta não significa perda do senso crítico quanto aos reclamos elementarmente humanos de se incorporarem ao dia-a-dia das Forças Armadas incessantes ganhos de modernidade tecnológica e arejamento mental-democrático. Sabido que vida castrense não é lavagem cerebral ou mecanicismo comportamental [...] (BRITO, 2011, p. 2).

“É nesse sentido, que se aplica, também, nas instruções da matéria ‘hierarquia e disciplina’, na caserna, a idéia de que não se cumpre ordem manifestamente ilegal ou, no jargão militar, ordem absurda” (MELO, 2017, p. 67).

Ou seja, nesses termos, a necessidade de obrigação, a qual o direito penal a abarca como, inclusive, excludente de ilicitude é acerca das ordens legais ou não manifestamente ilegais. É por isso, que se fundamenta que, se ordem ilegal objetivamente criminosa não pode ser dada, também, não pode ser cumprida, de modo que responsabilizaria criminalmente inclusive quem a cumpriu. (KOERNER JUNIOR, 2015, p. 24 apud MELO, 2017, p. 67-68).

E continua destacando o mesmo autor:

Nesse contexto, de senso crítico por parte do subordinado para não admitir as ordens ilegais, é que o direito penal brasileiro não exige de ilicitude o cumprimento dessas. De modo que, quando manifestamente ilegal, responde superior e inferior em concurso de pessoas, dependendo das responsabilidades de cada um e delituosidade da ordem; caso não seja a ordem manifestamente ilegal, o subordinado a irá cumprir, respondendo, apenas, o superior, sendo o dever de obediência excludente de ilicitude e eximindo o subordinado de responsabilidade criminal. (KOERNER JUNIOR, 2015, p.26, apud MELO, 2017, p. 68).

Diante do exposto, observa-se que o subordinado deve ter um senso crítico em analisar as ordens que lhe foram dadas por parte do superior hierárquico, pois se ilícitas, poderá responder em concurso de pessoas, dependendo das responsabilidades cometidas de cada um.

A avaliação do subordinado não pode ser confundida com o descumprimento de ordens lícitas legal, ou seja, nesse caso responderia por crime de recusa de obediência tipificado no artigo 163 do Código Penal Militar. “Art. 163. Recusar obedecer à ordem do superior sobre assunto ou matéria de serviço, ou relativamente a dever imposto em

lei, regulamento ou instrução. Pena-detenção de um a dois anos, se o fato não constitui pena mais grave”.

“A disponibilidade permanente é uma das características que mais deve ser analisada do ponto de vista jurídico-administrativo. O militar está disponível para o serviço 24 horas por dia, não podendo reivindicar horas extras, cômputo de serviço especial [...]”. Expõe Melo (2017, p. 55) tendo como características impostas ao militar, e ainda sendo o mais vultoso de todas as peculiaridades aqui expostas [...] “é o risco de vida. O próprio compromisso do militar à bandeira, no qual submete o cumprimento do dever com o sacrifício da própria vida, já o coloca em risco constante”. (EXÉRCITO BRASILEIRO, 2001, apud MELO, 2017, p. 54).

As peculiaridades impostas ao militar através das Instituições Militares são bem exigentes e imprescindíveis para a carreira militar. Observado o que foi exposto até então, pode-se analisar que a hierarquia e a disciplina são pilares primordiais aos quais sustentam as Instituições Militares, tanto Federais quanto Estaduais previstas na Constituição Federal e nos regulamentos disciplinares. Desse modo, cabe ressaltar a importância dessas instituições para preservar o Estado Democrático de Direito, repelindo qualquer meio de turbacão injusta que possa ocorrer diante dos direitos fundamentais previstos em nossa Carta Magna.

Portanto, diante do rigor que é a carreira militar em ser uma atividade de risco, que expõe a vida do militar em inúmeras vezes, a disponibilidade permanente, a preocupação do vigor físico, a mudança de localidade por causa da profissão de tempos em tempos, são algumas das peculiaridades da profissão que já é bastante desgastante para o militar.

Dessa forma, quando o superior hierárquico aproveitando de sua superioridade diante do subordinado, poderá surgir situações que não são cabíveis e conseqüentemente haver a prática do assédio moral. Aliado há essas peculiaridades da profissão que já é desgastante, podendo gerar resultados irreversíveis na vida do assediado, bem como problemas psicológicos, desestímulo para prosseguir na carreira militar, afetando até sua vida particular e de familiares, existindo ainda um prejuízo para o Estado, tanto no desempenho do militar nas missões quanto a uma suposta ação de indenização via judicial.

3 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral são atos ilícitos reprováveis pela sociedade e pelo ordenamento jurídico, são condutas que podem constranger e humilhar as pessoas de uma forma repetitiva e prolongada, sendo mais frequentes onde se tem o regramento da hierarquia e disciplina, ou seja, no ambiente de trabalho. Segundo Paroski (2006, não paginado):

O dicionário nos diz que "assédio" significa, entre outras coisas, insistência inoportuna junto a alguém, com perguntas, propostas e pretensões, dentre outros sintomas. "Assediar", por sua vez, significa perseguir com insistência, que é o mesmo que molestar, perturbar, aborrecer, incomodar, importunar.

Ferreira (2004, p. 38, apud, LISBOA, 2011, p. 3) evidencia que:

A figura do assédio moral foi utilizada pela primeira vez na área da Biologia, através de pesquisas realizadas por Konrad Lorenz, na década de 1960. Como resultado, restou evidenciado o comportamento agressivo do grupo de animais de pequeno porte físico em situações de invasões de território por outros animais, de forma que, por meio de intimações e atitudes agressivas coletivas o grupo tentava expulsar o animal invasor solitário [...].

“Os resultados deste estudo foram utilizados posteriormente, em 1972, pelo pesquisador Peter-Paul Heinemann, para descrever o estudo do comportamento agressivo de algumas crianças em relação a outras dentro das escolas [...]” (HIRIGOYEN, 2006, p. 76, apud, LISBOA, 2011, p. 3).

Diante desta relevância, pode-se perceber que a prática desse fenômeno é de épocas antigas e não de momentos atuais. Fonseca (2003, p. 675, apud LISBOA, 2011, p. 4) apresenta que “No Brasil, o assédio moral passou a ter relevância jurídica a partir de 1988, quando a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 inseriu a defesa da personalidade como direito fundamental do homem e tornou jurídico o dano moral”.

O conceito de Assédio Moral é vastamente discutido e com diversas colocações, dentre elas o Tribunal Regional Federal da 4ª Região diz que:

O assédio moral no ambiente de trabalho ocorre quando uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem sobre um colega, subordinado ou não, uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e frequente, durante um

tempo prolongado, com o objetivo de comprometer seu equilíbrio emocional. Esse comportamento não se confunde com outros conflitos que são esporádicos, ou mesmo com más condições de trabalho, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima. A exigência de metas pelo empregador, ainda que elevadas, não traduz ataque sistemático e prolongado, nos moldes descritos acima, e é insuficiente para caracterizar o assédio moral (BRASIL, 2016, não paginado).

Para Guedes (2003, p. 35, apud COUTO, 2018, não paginado) o Assédio Moral “[...] manifesta-se, geralmente, pelo abuso do poder ou pela manipulação perversa, sendo o primeiro de fácil percepção, porém, na manipulação perversa, o ilícito é tão silencioso, que parece inicialmente algo inofensivo, mas que com a repetição torna-se destrutivo”.

E para Leite (2006, p. 15, apud OLIVEIRA e GUIMARÃES, 2015, não paginado) “o assédio moral é o resultado da ação de uma chefia, que no uso de suas prerrogativas, literalmente, tortura o subordinado, seja no campo de trabalho privado ou público”.

Diante do exposto, várias são as definições do Assédio Moral, mas o que se pode observar que o objetivo do assediador é atingir a dignidade da pessoa, sua integridade física ou psíquica, com a finalidade de constranger a vítima, induzir a desacreditar em si própria.

Para Melo (2017, p. 72) “A dignidade da pessoa humana faz parte, ainda, da própria ética militar, como também do próprio Estatuto dos Militares, que preceitua ser dever ético do superior hierárquico zelar pela dignidade do subordinado” [...].

Oliveira e Guimarães (2015, não paginado) mencionam:

Que as principais características do assediador é que é um ser humano inapto a superar ou, ao menos, suportar as diversidades existentes no convívio social e, frequentemente, é alguém com certo distúrbio de personalidade que busca descarregar sua negatividade nas pessoas que, de alguma maneira, tornaram-se incômodas em seu meio.

Corrêa ([?], p. 14) revela “As vítimas nunca são os maus empregados; mas sim aqueles que se dedicam ao trabalho e que por competência tornam-se ameaça ao superior ou empregado com ascendência, bem como desagradam o grupo”.

“O assediado é escolhido por despertar no agressor o medo, a inveja, a insegurança, enfim, diferenças que o assediador não suporta nem supera, podendo

acontecer com qualquer pessoa pelo simples fato da vítima tornar-se alguém incômodo para o agressor”. (OLIVEIRA; GUIMARÃES, 2015, não paginado).

O assediador na pessoa do patrão, procura atingir o funcionário que ele acredita ser o mais fraco, que tenha menos a contribuir á empresa, que se recuse a uma sobrecarga de tarefas as quais não são de suas responsabilidades, procura atingir também, funcionários que por motivo de doenças não conseguem exercer de forma plena suas atividades, por exemplo, funcionários com atividade em restritas, gestantes ou ainda aqueles com mais de 40 anos, tudo isso por não produzirem tudo que a empresa e o mercado exigem delas, sendo assim o empregador tende a isolá-las, excluí-las, forçando um pedido de demissão (AZEVEDO 2017, não paginado).

Como pode-se perceber, o Assédio Moral é um fenômeno que exige uma atenção bem maior do que parece, sendo resultado da pratica de um conjunto de fatores que atinge a vítima assediada de uma forma a causar um sofrimento incalculável. Azevedo (2017, não paginado) especifica que “O medo de perder o emprego é um dos maiores fatores para que o assediado tolere essa situação de sofrimento, por ter até a tendência de acreditar que a situação do assédio não exista. Os trabalhadores assediados sofrem sozinhos perante tal situação [...]”, é também o mesmo pensamento de Hirigoyen (2009 p. 75 apud AMARAL, 2017, p. 30) “também atenta para esta situação que é frequente no contexto atual, em que se busca fazer crer aos assalariados que eles têm que estar dispostos a aceitar tudo se quiser manter o emprego”.

Diante disso, percebe-se que a vítima fica sob domínio do agressor, aceitando aos ataques, pois fica com medo de perder o emprego, ocasionando danos a saúde e uma pressão psicológica cogitando até mesmo a idéia de cometer o suicídio.

Dessa forma, entende-se até aqui o que é assédio moral, restando saber o que não caracteriza esse ato, como pontua HIRIGOYEN (2002, p. 19-36 apud FALKEMBACH, 2007, não paginado).

[...] que nem todos os fatos, condutas ou causas no ambiente de trabalho podem caracterizar o assédio moral, dentre essas causas [...] agressões pontuais; más condições de trabalho; situação conflituosa; stress profissional; legítimo exercício do poder de comando; a gestão por injúria; as imposições profissionais.

Portanto, pode-se perceber como o assédio moral é capaz de prejudicar a vida do assediado, abalando sua estrutura física e psicológica, com situações de exposição de constrangimento e humilhações recorrentes e prolongadas. O assédio moral ainda pode

possibilitar o surgimento de novas doenças e agravar as já existentes, proporcionando o desinteresse da vítima pelo trabalho e abalando o lado emocional, fazendo com que fique desestabilizada e vulnerável.

3.1 Conceito de assédio moral nas instituições militares

O conceito de Assédio Moral e Assédio Moral nas Instituições Militares são idênticos, não havendo o que diferenciar, sendo atos reprováveis pela sociedade e pelo ordenamento jurídico, uma conduta imoral repetitiva e prolongada. A Instituição Militar por ser regida pela hierarquia e disciplina acaba sendo um lugar propício para a prática desses atos malévolos, como destaca Valla (2003, p. 119), citado no livro de Melo (2017, p. 118):

Enquanto um cidadão comum deve obediência somente à lei, pois esta é a única autoridade impessoal à qual o homem se submete sem constranger a sua dignidade pessoal, no âmbito castrense, contudo, há circunstâncias especiais que decorrem da hierarquia e da disciplina, em que o militar não se esgota na simples obediência às leis, mas, também, à obediência ao superior hierárquico [...].

Nesse mesmo pensamento sobre o abuso do poder decorrentes da hierarquia e disciplina, Couto (2018, não paginado) destaca “[...] é indiscutível que o próprio hábito de vida de caserna, onde a hierarquia e a disciplina são absolutas, inevitavelmente conduz ao autoritarismo. Essa estrutura verticalizada é propícia para desencadear o [...] assédio moral”.

Desse modo, observa-se até aqui, que o tema é bem complexo, por isso é muito importante ter a preocupação em dar mais atenção a esse ato, que não é tão comentado e conhecido assim no meio social. O assédio moral pode ser classificado em várias espécies, como destaca Guedes (2004, p. 39-42, apud AMARAL, 2017, p. 18-19):

- a) Assédio Moral Vertical: o tipo mais frequente de violência psicológica, sendo praticada de cima para baixo, por um superior hierárquico no exercício do poder diretivo da empresa, pouco importando se a vítima é subordinada ao ofensor, se o terrorismo psicológico é praticado por um superior, é o quanto basta para a caracterização desta prática;
- b) Assédio Moral Estratégico: é a hipótese em que a empresa organiza estrategicamente formas que induzam o empregado considerado inadequado para o perfil de empreendimento a afastar-se do trabalho, visando a sua eliminação do quadro de funcionários;
- c) Assédio Moral Horizontal: perseguição desencadeada pelos próprios colegas de trabalho da vítima, ocorrendo de forma individual ou coletiva, sendo as causas mais comuns deste terrorismo psicológico: inveja, preconceito, intolerância, racial, étnica, sexual, razões políticas ou religiosas;

d) Assédio Moral Ascendente: forma de violência moral que vem de baixo, ou seja, de uma pessoa hierarquicamente inferior, tipificando uma forma mais rara de assédio.

e) Assédio Moral de Gênero: é visto como um conjunto de atos de perseguição de um grupo de trabalhadores masculinos que veem na mulher uma competidora (real ou imaginária) na disputa por melhores postos de trabalho

Além dessas espécies elencadas acima, Melo; Melo e Isaías (2018, não paginado) destaca ainda o assédio moral misto, que pode ser praticado tanto pelo assediador horizontal quanto pelo vertical:

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

Diante disso, pode-se perceber que o Assédio Moral em todas as suas espécies pode ocasionar um grande dano ao assediado, podendo atingir todo o ambiente de trabalho, gerando prejuízos para ambos os lados, atingindo até o Estado. Como bem salienta Silva (2005, p. 30, apud OLIVEIRA; GUIMARÃES, 2015, não paginado) “[...] ocasionando perdas substanciais que transcendem à pessoa da vítima, gerando danos significativos à saúde financeira da empresa e do Estado”.

No mesmo pensamento, Falkembach (2007, não paginado) vai mais além, dizendo que atinge até mesmo a previdência social:

O assédio moral afeta, além da vítima, os custos operacionais da empresa, com a baixa produtividade daí advinda, absentéismo, falta de motivação e de concentração que aumentam os erros do serviço. A consequência econômica é bastante preocupante, não se limitando à vida do empregado, mas tendo reflexos na produtividade, atingindo, também, a sociedade como um todo, uma vez que mais pessoas estarão gozando de benefícios previdenciários temporários, ou mesmo permanentes em virtude da incapacidade laborativa, sobrecarregando, dessa forma, a Previdência Social.

“[...] existem casos ainda mais extremos da violência laboral, que podem ocasionar no suicídio do assediado, pois a agressão toca os mais profundos sentimentos dos indivíduos que não conseguem lidar”. (AMARAL, 2017, p. 34).

Desse modo, percebe-se o quão grave o Assédio Moral pode ocasionar na vida de quem sofre desse ato, podendo atingir toda a sua estrutura psicológica e ainda os familiares. Ocorrendo principalmente nos locais onde se tem uma relação mais estrutural da hierarquia em linha vertical, mas como vimos acima, pode ocorrer também em varias espécies, como horizontal, descendente e mista. Por isso faz-se necessária uma análise jurídica mais criteriosa sobre o tema, de modo a coibi-los e indenizar as vítimas, onde será pautado no último capítulo, na qual será análise da eficácia dos elementos jurídicos frente ao assédio moral.

4 OS ELEMENTOS JURÍDICOS LEGAIS DESCRITOS NAS INSTITUIÇÕES MILITARES (RDE, CPM)

Até o momento, já se tem uma noção de como é a importância do tema destacado até então. A partir de agora será abordado os elementos legais que normatizam o assédio moral e como isso poderá ser aplicado em defesa do assediado e posteriormente vir a punir o polo ativo da ação, ou seja, o agressor.

O assédio moral nas Instituições Militares não tem uma norma regulamentadora descrita no Regulamento Disciplinar do Exército (RDE) e nem no Código Penal Militar (CPM), para aplicar alguma sanção para quem vier a cometer esse delito. Como bem evidencia Couto (2018, não paginado):

No Brasil as leis que versam sobre o assédio moral são voltadas para a Administração Pública (Estadual e Municipal). Atualmente tanto na esfera federal como estadual não existe previsão legal expressa para a prática de assédio moral no que se refere a seara militar, nem mesmo tipificação para aplicação de alguma sanção para quem vier a cometer o assédio moral.

O mesmo pensamento de Oliveira e Guimarães (2015, não paginado):

No ambiente federal [...] não há punição para aqueles que compõe o polo ativo do assédio moral. Logo, os crimes que serão aqui mostrados subsistem por si só. Mas, dependendo das maneiras empregadas pelo agressor, pode-se afirmar se houve assédio moral, desde que as características do mesmo estejam presentes, como expor a situações humilhantes, geralmente repetidas e prolongadas, de modo a causar-lhe sofrimento físico e emocional atingindo diretamente sua honra pessoal.

Complementando a fala do autor acima sobre os crimes que podem caracterizar como prática do assédio moral, Rigotti e Ferrari (2013, p. 47- 48) demonstra:

Na esfera penal, o Código Penal Militar não menciona o assédio moral, mas prevê punição para abusos nos artigos 174, 175 e 176, que trata respectivamente do Rigor Excessivo, Violência Contra Inferior e Ofensa contra inferior. Tais artigos podem ser usados como instrumento de garantia específica ao subordinado, sempre analisando os meios que utiliza o assediador. Também, deve-se levar em conta e analisar profundamente o artigo 213 do mesmo Diploma legal, que define o que é considerado “maus tratos”.

“[...] o crime de maus-tratos [...] acontecem em exercícios de aprimoramento de unidades de militares, ensejando injustificável excesso acarretando consequências danosas tanto para o ofendido, quanto para a corporação inteira” (PIRES; BERLEZE, p. 11).

Como descrito acima, observa-se que o assédio moral na seara militar não encontra-se uma previsão legal no ordenamento jurídico, tendo previsão somente na Administração Pública. Porém, existe previsão nas leis municipais e estaduais da legislação Brasileira, de modo que a primeira legislação específica aprovada no Brasil foi à Lei Nº 1.163/2000, na Câmara Municipal de Iracemápolis, no Estado de São Paulo, como mostra Amaral (2017, p. 37) ao destacar o artigo primeiro e seu parágrafo único:

Artigo 1º - Ficam os servidores públicos municipais sujeitos às seguintes penalidades administrativas na prática de assédio moral, nas dependências do local de trabalho:

1. Advertência.
2. Suspensão, impondo-se ao funcionário a participação em curso de comportamento profissional.
3. Demissão.

Parágrafo Único - Para fins do disposto nesta Lei, considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis, passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.

“Na esfera estadual, a primeira lei foi aprovada pela Assembléia Legislativa do Rio de Janeiro, através da lei número 3921 de 2002, que também veda o assédio moral aos servidores públicos” (SOUTO, 2009, p. 56). Em se tratando da mesma legislação, Amaral (2017, p. 37) trás como destaque os dois primeiros artigos da lei:

Art. 1º - Fica vedada, no âmbito dos órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas ou sociedades de economia mista, do Poder Legislativo, Executivo ou Judiciário, inclusive concessionárias ou permissionárias de serviços estaduais de utilidade ou interesse público, o exercício de qualquer ato, atitude ou postura que se possa caracterizar como assédio moral no trabalho, por parte de superior hierárquico, contra funcionário, servidor ou empregado e que implique em violação da dignidade desse ou sujeitando-o a condições de trabalho humilhantes e degradantes.

Art. 2º - Considera-se assédio moral no trabalho, para os fins do que trata a presente Lei, a exposição do funcionário, servidor ou empregado a situação

humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, ou palavra gesto, praticado de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, e, por agente, delegado, chefe ou supervisor hierárquico ou qualquer representante que, no exercício de suas funções, abusando da autoridade que lhe foi conferida, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima e a autodeterminação do subordinado, com danos ao ambiente de trabalho, aos serviços prestados ao público e ao próprio usuário, bem como, obstaculizar a evolução da carreira ou a estabilidade funcional do servidor constrangido.

A nível federal, Souto (2009, p. 56) cita “[...] o projeto de lei 4.742 de 2001 espera a votação do Plenário para prosseguir para o Senado e tem como objetivo introduzir o artigo 136-A no Código Penal Brasileiro, considerando o crime de assédio moral no trabalho [...]”.

Ainda em relação ao assédio moral na esfera federal, Amaral (2017, p. 34) menciona o projeto de lei aprovado em 2005 que institui o dia nacional da luta contra o assédio moral:

Em relação à esfera federal, o projeto de Lei nº 4.326/2004, aprovado em 2005, institui o Dia Nacional de Luta contra o Assédio Moral, celebrado todo ano no dia 02 de maio, com a finalidade de combater este fenômeno através de atividades feitas pela Administração Pública:

PROJETO DE LEI Nº 4.326/2004:

Cria o Dia Nacional de Luta contra o Assédio Moral e dá outras providências. O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º - Fica criado, nos termos desta lei, o Dia Nacional de Luta contra o Assédio Moral, a ser celebrado anualmente no dia 02 de maio.

Art. 2º - Na data de que trata o artigo anterior os órgãos da Administração Pública realizarão atividades que tenham a finalidade de combater a prática do assédio moral.

Art. 3º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 4º - Revogam-se as disposições em contrário

Conforme se pode observar, mesmo não sendo um tema com tanta repercussão e desconhecido no meio social, há uma preocupação em normatizar as condutas de quem pratica o assédio moral em todas as esferas, seja ela Municipal, Estadual e Federal. Rigotti e Ferrari (2013, p. 47) “Destacam que o Brasil foi o precursor na produção de leis sobre o assédio moral, entretanto estas leis são voltadas à Administração Pública.

Contudo, na ausência de norma na tipificação do assédio moral nas Instituições Militares, a Comissão de Relações Exteriores e de Defesa Nacional, aprovou uma proposta que inclui o crime de assédio moral no Código Penal Militar, como destaca Nobre em sua reportagem (2017, não paginado):

Segundo o projeto de Lei 2876/15, do deputado do subtenente Gonzaga (PDT-MG), poderá ser punido com multa e detenção de seis meses a dois anos o militar que submeter um subordinado repetidamente a tratamento degradante, cujo efeito seja a degeneração das condições de trabalho, de forma a afetar gravemente a dignidade física ou mental do militar.

Segundo Nobre (2017, não paginado), o relator na comissão, o deputado Rocha (PSDB-AC), declara que, “deve-se adotar norma específica para o delito de assédio moral, trazendo para a esfera penal militar a tendência modernizante já apontada para legislação penal comum”.

Portanto, a ausência da legislação em relação ao assédio moral nas Instituições Militares é um problema grave, visto que é um ambiente sustentado pela hierarquia e disciplina, na qual o subordinado fica com o lado mais fraco da relação. Como demonstra Couto (2018, não paginado) “importante ressaltar que no âmbito militar é pequeno o número de pessoas vítimas de assédio moral que denunciam tal fato. Isso se deve às peculiaridades do sistema militar, onde há grande temor em torno da severidade do sistema”.

Nota-se então a importância do tema apresentado para uma posterior regulamentação, visto que existem vários projetos de lei para tratar do assunto em todas as esferas do Estado, expondo uma preocupação com as práticas que podem ser acarretadas pelo assédio moral. Desta forma, resta saber o que pode ser feito para amparar a vítima que sofre desse ato, já que não tem uma legislação específica que trate do assunto, e como o assediado pode comprovar que sofre das práticas ilícitas do assédio moral em um ambiente rígido como a Instituição Militar, é o que será pautado no próximo capítulo.

5 A ANÁLISE DA EFICÁCIA DESSES ELEMENTOS FRENTE AO ASSÉDIO MORAL

Os elementos que serão abordados sobre a ocorrência do assédio moral fazem menção a uma análise na qual a vítima poderá se socorrer, ou seja, o que pode ser feito para proteção de quem sofre do assédio moral, já que não possui uma legislação específica nas Instituições Militares para uma posterior sanção desses atos. Tendo por objetivo estabelecer planos adequados para que apontem uma abordagem na qual possa avaliar os riscos que a vítima pode sofrer e procurar dá um suporte para que a situação não possa piorar, instituindo campanhas e prevenindo ações pertinentes no combate do assédio moral na Administração Militar. E ainda, uma possível indenização as vítimas através de uma ação condenatória onde nas condutas podem ensejar consequências serias na vida de quem sofre do abuso de assédio moral.

Segundo Hirigoyen (2002, p. 191, apud SOUTO, 2009, p. 54) “O primeiro passo é observar [...] o assédio, visando verificar a frequência dos acontecimentos e se estes afetam a integridade e a dignidade humana, através de um ambiente humilhante e hostil”. E continua destacando o mesmo autor:

Identificando tais procedimentos, o ideal é reagir o mais rápido possível para evitar práticas futuras. A vítima deve preocupar-se em constituir sua defesa juntando indícios, acumulando dados, fazendo fotocópias de todos os documentos que poderão, num dado momento, comprovar a existência do assédio (SOUTO, 2009, p. 54).

“Outra maneira muito disseminada, é a prevenção, [...] são instituídas campanhas de conscientização e análise de estatísticas sobre licenças e patologias decorrentes do assédio moral [...]” (MELO, 2017, p. 124). O mesmo autor ainda ressalta:

[...] Para exemplificar tais ações preventivas, temos a portaria nº 713/2013, do Tribunal de Justiça Militar do Estado de Minas Gerais, que institui um Grupo de Trabalho, no seu artigo 2º:
 Art. 2º. Fica constituído Grupo de Trabalho (GT) nesta justiça especializada, com a participação de representantes das entidades sindicais ou associativas dos servidores, para promover ações efetivas visando prevenir o assédio moral na Justiça Militar.
 § 1º. Para fins do disposto no caput deste artigo serão adotadas as seguintes medidas, sem prejuízo de outras que se fizerem necessárias:
 I – promoção de cursos de formação e treinamento visando á difusão das medidas preventivas e á extinção de práticas inadequadas;

II – promoção de debates e palestras, produção de cartilhas e material gráfico para conscientização;

III – acompanhamento de informação estatísticas sobre licença médicas concedidas em função de patologia associada ao assédio moral, para identificar setores, órgãos ou entidades nos quais haja indícios da prática de assédio moral (MINAS GERAIS, 2013, apud MELO, 2017, p. 124).

“Antes que o assédio moral fuja do controle [...] é preciso buscar ajuda dentro da empresa. Relatar os acontecimentos para o superior hierárquico adequado é uma alternativa eficaz na busca pelo encerramento de uma situação de assédio moral” (SOUTO, 2009, p. 54).

Contudo, diante de tais fatos apresentados, configurando o assédio moral, a vítima deve procurar amparo perante a jurisdição, de acordo com o artigo 124 da Constituição Federal de 1988, “á Justiça Militar compete processar e julgar os crimes Militares definidos em lei”. Nas palavras de Oliveira e Guimarães (2015, não paginado) “Ademais, compete á Justiça Federal apreciar os atos praticados pela Administração Militar que envolva interesses dos servidores militares federais, já que nesse caso a União atuará no polo passivo da lide”.

Portanto, salvo os militares federais, a Justiça Militar terá competência para julgar os atos de assédio moral ocorridos aos seus servidores. O mesmo autor ainda faz alusão:

Contudo Segundo infere-se da interpretação do inciso I do artigo 109 da Constituição Federal, sendo a União parte ré. O autor tem a faculdade de ajuizar sua demanda na seção judiciária onde tiver seu domicílio, ou onde tiver ocorrido o fato que deu origem á causa, ou ainda, no Distrito Federal (parágrafo 2º do artigo 109 da Carta Magna). (OLIVEIRA; GUIMARÃES, 2015, não paginado).

O Regulamento Disciplinar do Exército, decreto nº 4.346, de 26 de agosto de 2002, preconiza em seu artigo 52, “O militar que se julgue, ou julgue subordinado seu, prejudicado, ofendido ou injustiçado por superior hierárquico tem o direito de recorrer na esfera disciplinar”.

A Constituição Federal de 1988 assevera em seu artigo 37, parágrafo 6º que:

As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurando o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo e culpa

Conforme descrito, Oliveira e Guimarães (2015, não paginado) complementam:

Assim percebe-se que o constituinte brasileiro adotou a teoria do risco Administrativo, a qual responsabiliza o Estado objetivamente pelos danos ou prejuízos que causa a outrem, devendo reparar esses danos, indenizando-os, independentemente de ter agido com dolo ou culpa.

No entanto, Filho e Santos (2003, p. 75, apud OLIVEIRA; GUIMARÃES, 2015, não paginado) destaca:

Para configurar a responsabilidade civil do Estado exige-se o acontecimento de três pressupostos:

1° - a ocorrência do fato administrativo, assim considerando como qualquer forma de conduta, comissiva ou omissiva, legítima ou ilegítima, singular ou coletiva, atribuída ao Poder Público. Ainda que o agente estatal atue fora de suas funções, mas a pretexto de exercê-las, o fato é tido como administrativo, no mínimo pela má escolha do agente (culpa in eligendo) ou pela má fiscalização de sua conduta (culpa in vigilando).

2° - o dano. Não há falar em responsabilidade civil sem que a conduta haja provocado um dano.

3° - o nexos causal (ou relação de causalidade) entre o fato administrativo e o dano. Significa dizer que ao lesado cabe apenas demonstrar que o prejuízo sofrido se originou da conduta estatal, sem qualquer consideração sobre o dolo ou culpa.

“Nas Forças Armadas, o assédio moral tem como sujeito ativo servidor público federal militar. Neste caso, o estado pode ser responsabilizado pelos danos, sejam de ordem material, sejam de ordem moral, ou ambos, [...] (OLIVEIRA; GUIMARÃES, 2015, não paginado).

Assim sendo, Melo (2017, p. 124-125) apresenta formas que a vítima poderá mover para coibir ou pedir indenizações decorrentes da prática do assédio moral. “Há [...] tipos de ações que podem ser movidas, visando a coibir e/ou indenizar as vítimas de assédio: [...] a ação condenatória e a ação penal”.

A ação condenatória consubstancia mais o caráter indenizatório, de buscar voltar ao *status quo* da vítima. Ela é movida: ou contra o agressor e/ou contra a União ou Estado-Membro (por responsabilidade civil objetiva). Esse entendimento de processar um e/ou outro é recente e foi aplicado pelo STJ, em 2013, Brasil (2013c), por alguns tribunais como o TJ, Paraná (2004), e dissertado em artigo publicado por M. Assis (2016), tendo em vista algumas vantagens e desvantagens em processar este ou aquele. As ações condenatórias contra a União ou Estado-Membro são, respectivamente, de

competência da Justiça Federal (Forças Armadas) ou Justiça Estadual (Forças Auxiliares), tendo em vista que a Justiça Militar julga, apenas, as ações penais militares (crimes militares); dessa forma, processar o Estado e/ou agressor, numa ação condenatória, visa, além de cessar o assédio psicológico, também um *quantum* indenizatório do dano sofrido ou até mesmo um dano material (com compra de remédios, por exemplo).

“Outra ação que pode ser proposta é a ação penal, contudo esta ação não se figura pelo crime de assédio moral, tendo em vista que não é conduta típica” (MELO, 2017, p. 126). O autor, portanto, faz referências há alguns artigos citados no capítulo anterior, pois podem ser decorrentes do assédio moral se praticados reiteradamente, como por exemplo, os artigos 174, rigor excessivo, 175, violência contra inferior, 176, maus-tratos e outros artigos elencados.

O autor ainda destaca um julgado do STF, que tem o entendimento de crimes na esfera penal serem julgados pela justiça comum, como exemplo o abuso de autoridade.

Ainda na esfera penal, podem ser tipificados crimes comuns que serão julgados perante a Justiça Comum como, por exemplo, o abuso de autoridade; e, assim, as demais condutas típicas que tenham nexos causal com o assédio moral e que não são previstas pelo Código Penal Militar. É esse o entendimento do STF, quando julgou:

A jurisprudência do STF firmou entendimento no sentido de que, por não estar inserido no Código Penal Militar, **o crime de abuso de autoridade seria da competência da Justiça comum**, e os crimes de lesão corporal e de violação de domicílio, por estarem estabelecidos nos arts. 209 e 226 do Código Penal Militar, seriam da competência da Justiça Castrense. Precedentes. (BRASIL, 2007, não paginado, apud MELO, 2017, p. 126, grifos do autor).

Portanto, pode-se observar que a legislação é bem deficiente quando se fala em penas para se coibir as práticas do assédio moral, não havendo uma legislação unificada para combater os atos e de proporcionar um amparo maior as vítimas. Como foi citado acima, somente é possível encontrar legislações que repugna expressamente o assédio moral nas leis estaduais e municipais, e mesmo assim em um sentido dispersado.

Conforme exposto, o assédio moral não está tipificado nas legislações das Instituições Militares, o que fica evidente o quão grave isso pode se tornar, pois se refere há uma instituição na qual é regida pelos valores da hierarquia e da disciplina, o que facilita as ocorrências desses acontecimentos.

Contudo, como ficou evidenciado, as vítimas não ficam desamparadas, podendo se socorrer a justiça comum através de ações condenatórias, e ainda dependendo do ato

decorrentes do assédio moral, vir a ser caracterizado em alguns dos artigos elencados no Código Penal Militar, como foi apontado.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral é um ilícito que cada vez mais vem chamando a atenção da sociedade pelas consequências de seus atos maléficos e cruéis. É um fenômeno em que o autor tem por objetivo atingir a dignidade da vítima por meio de humilhações, atos vexatórios e abusos, de forma repetitiva e por um determinado período de tempo. Pode ser verificado em diversas relações da sociedade em geral, como na escola, no meio familiar e principalmente no trabalho.

A ocorrência do assédio moral pode ser verificada em vários tipos de espécie, na horizontal, ascendente, estratégico e dentre outras possibilidades. Mas o mais comum é o assédio moral verticalizado, sendo praticado de cima para baixo, na qual o superior no exercício do poder acaba tendo uma vantagem em relação ao subordinado. Por essa razão, como demonstrado no primeiro capítulo, as Instituições Militares são regidas pela hierarquia e disciplina, conseqüentemente acaba sendo um ambiente propício para a ocorrência desse fato. Visto que o superior hierárquico acaba tendo uma facilidade em atingir o subordinado com excessos ou abuso de poder, simplificando a ação dos agressores

Conforme demonstrado, não há uma previsão legal no Regime Disciplinar do Exército (RDE) e nem no Código Penal Militar (CPM) para uma possível sanção, havendo previsão somente na Administração Pública e em algumas legislações Municipais e Estaduais. Como é o caso da cidade de Iracemápolis, no estado de São Paulo, na qual foi aprovada a primeira legislação específica sobre o assédio moral no Brasil e no estado do Rio de Janeiro. Na seara militar, há somente previsão de projeto de lei para tentar reprimir a prática do assédio moral, a título de exemplo, o projeto de Lei 2876/15, do relator deputado subtenente Gonzaga (PDT-MG), que tem previsão de punição com multa e detenção de seis meses a dois anos, o militar que cometer o delito do assédio moral.

Contudo, a vítima que sofrer desses atos, não fica desamparada, mesmo não havendo uma previsão legal, o autor da ação pode se enquadrar dependendo do caso nos artigos 174, 175, 176, que respectivamente são rigor excessivo, violência contra inferior e maus-tratos, previstos no Código Penal Militar. Ainda tem a possibilidade do ingresso na justiça comum, com ação cível a título de indenização. Entretanto, o assediado deve

comprovar o nexo de causalidade, apresentando algum meio de provas, seja ela documental ou testemunhal, ou outro meio legal que comprove o ato exorbitante.

Desta forma, observa-se que a legislação é bem deficiente ao tratar do tema, visto que as legislações previstas a sancionar o assédio moral são esparsas e escassas, o que dificulta a instituir penas para combater o assédio moral. Assim sendo, se mostra o quão importante é tratar do tema nas Instituições Militares como um fato atual e existente não só na seara militar, mas como em todo meio social, incentivando as vítimas a procurar ajuda e a denunciar as ocorrências do ilícito.

REFERÊNCIAS

AMARAL, Lucas Bernardes. **Assédio moral nas relações de trabalho e seus desdobramentos**, 151 f. Dissertação de bacharel, 2017. Uberlândia, Ufu, Faculdade de direito Professor Jacy De Assis, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/18599/6/AssedioMoralRelacoes.pdf>. Acesso em: 12 out. 2019.

AZEVEDO, Wagner Marcelo. Assédio Moral no trabalho: Causas, consequências e transtornos ao trabalhador. **Jus.com.br**, ano 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/59993/assedio-moral-no-trabalho-causas-consequencias-e-transtornos-ao-trabalhor>. Acesso em: 17 ago. 2019.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 29 ago. 2019.

BRASIL. Decreto-Lei. n. 1.001, de 21 de outubro de 1969. Dispõe sobre o Código penal militar. **Diário Oficial da União**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del1001.htm. Acesso em: 28 ago. 2019.

BRASIL. Decreto. n. 4.346, 26 de agosto de 2002. Aprova o regulamento disciplinar do exército (R-4) e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4346.htm. Acesso em: 26 ago. 2019.

BRASIL. Lei. n. 6.880, de 09 de dezembro de 1980. Dispõe sobre o estatuto dos militares. **Diário Oficial da União**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6880.htm. Acesso em: 26 ago. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Habeas-Corpus n. 107,096. Impetrante: Liverton Ferera Costa. Coator: Superior Tribunal Militar. Rel. Min. Ayres Britto. Brasília, DF, 29 de agosto de 2011. Disponível em: <https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20627768/habeas-corpus-hc-107096-pr-stf/inteiro-teor-110026172>. Acesso em: 28 ago. 2019.

CABRAL, Syllas. Militares Federais e Estaduai: Uma abordagem de seus aspectos gerais em breve ensaio. **Jusbrasil**, ano 2016. Disponível em: <https://syllasbz.jusbrasil.com.br/artigos/405565274/militares-federais-e-estaduais-uma-abordagem-de-seus-aspectos-gerais-em-breve-ensaio>. Acesso em: 22 ago. 2019.

COUTO, Adriano . Assédio Moral nas relações Militares. **Jus.com.br**, ano, 2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/69235/assedio-nas-relacoes-militares>. Acesso em: 16 ago. 2019.

CORREA, Flavio Antas. **O assédio moral no ambiente de trabalho**. (s/d). Disponível em: <http://www.iea.sp.gov.br/out/flvaioantas.pdf>. Acesso em 16 ago. 2019.

FALKEMBACH, Monica Chiapetti. Assédio Moral- Diagnosticando as consequencias. **DireitoNet**, 2007. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/3261/Assedio-moral-diagnosticando-as-consequencias>. Acesso em: 23 ago.

LISBOA, Anderson. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**, 33 f. 2011. (Bacharel em Direito)- Faculdade do norte novo de Apucarana – FACNOPAR, 2011. Disponível em: <https://facnopar.com.br/conteudo-arquivos/-2017-06-14974708572814.pdf>. Acesso em: 8 ago. 2019.

MELO, Raul Henrique Beserra; MELO, Ruana Bezerra; ISAÍAS, Stefani Linhares. Assédio Moral. **Jus.com.br**, ano 2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigo/68407/assedio-moral>. Acesso em: 23 ago. 2019.

MELO, Santos. **O assédio moral nas relações Militares**. Uma Análise á Luz dos Princípios da Hierarquia e da Disciplina. Florianópolis, SP: Empório do Direito, 2017. ISBN 9788594771193.

NEVES, Cícero Robson Coimbra; STREIFINGER, Marcelo. **Manual de Direito Penal Militar**. 4. ed. São Paulo: Saraiva. 2014. ISBN 978-85-02-21725-6.

NOBRE, Noéli. **Comissão aprova inclusão do crime de assédio moral no Código Penal Militar**. 2017. (Reportagem). Câmara. Leg; Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/522060-comissao-aprova-inclusao-do-crime-de-assedio-moral-no-codigo-penal-militar/>. Acesso em: 13 out. 2019.

OLIVEIRA, Sonia de; GUIMARÃES, Yuri da Silva. O Assédio Moral nas Forças Armadas. **Jus.com.br**, ano, 2015. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/39946/o-assedio-moral-nas-forcas-armadas>. Acesso em: 16 ago. 2019.

PAROSKI. Mauro Vasni. Assédio Moral no trabalho. **Jus.com.br**, ano, 2006. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/9021/assedio-moral-no-trabalho>. Acesso em: 8 ago. 2019.

PIRES, Nara Suzana Stainr; BERLEZE, Luciane Ribeiro Rodrigues. **Assédio Moral no Âmbito Militar**: Uma verdade velada e o Princípio da Dignidade Humana. Disponível em: <https://mail.google.com/mail/u/0/#sent/QgrcJHrttknZcqSJVkWHfDTldWGSmXkckxv?projector=1&messagePartId=0.6>. Acesso em: 11 out. 2019.

RIGOTTI, Eliane Hartmann; FERRARI, Magaly. **Assédio Moral no Meio Militar**, Disponível em: <https://mail.google.com/mail/u/0/#sent/QgrcJHrttknZcqSJVkWHfDTldWGSmXkckxv?projector=1&messagePartId=0.4>. Acesso em 11 out. 2019.

SOUTO, Karine Gomes Dos Santos. **Assédio moral no trabalho, práticas e consequencias: um estudo de caso nas empresas do ramo de confecções associadas a camara de dirigentes lojistas de Montes Claros**. 85 f. Dissertação de bacharel, 2009. Montes Claros, Facisa, Faculdade de ciências sociais aplicadas, 2009. Disponível

em: http://www.fucape.br/premio_excelencia_academica/upld/trab/1/karine.pdf. Acesso em: 12 out. 2019.