



INSTITUTO DE ENSINO SUPERIOR “PRESIDENTE TANCREDO DE ALMEIDA NEVES”

MAURO SÉRGIO PINTO

**O ASSÉDIO MORAL NAS INSTITUIÇÕES MILITARES DE
MINAS GERAIS E A LEI Nº 116/11**

SÃO JOÃO DEL-REI
2014

MAURO SÉRGIO PINTO

**O ASSÉDIO MORAL NAS INSTITUIÇÕES MILITARES DE
MINAS GERAIS E A LEI Nº 116/11**

Monografia apresentada ao Curso de Bacharel em Direito do Instituto de Ensino Superior Presidente Tancredo de Almeida Neves – IPTAN – como requisito parcial à obtenção do título de Graduado, sob orientação do Prof. Esp. Fúlvio Jacowson Gomes.

SÃO JOÃO DEL-REI
2014

MAURO SÉRGIO PINTO

**O ASSÉDIO MORAL NAS INSTITUIÇÕES MILITARES DE
MINAS GERAIS E A LEI Nº 116/11**

Monografia apresentada ao Curso de Bacharel em
Direito do Instituto de Ensino Superior Presidente
Tancredo de Almeida Neves – IPTAN – como
requisito parcial à obtenção do título de Graduado
em Direito.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Esp. Fúlvio Jacowson Gomes (Orientador)

Prof.^a Karina Cordeiro Teixeira

Prof.^a Elke Mara Resende Netto Armando

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, ser supremo da vida. A todos os membros de minha família pelo incentivo e confiança, amigos de profissão e de turma, bem como a todos aqueles que direta ou indiretamente colaboraram para esta conquista.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, que é fonte de inspiração do universo, pela vida e a força que tem me dado durante essa caminhada diária.

Agradeço a toda minha família pelo apoio, por estarem sempre ao meu lado nos momentos mais difíceis, me incentivando a superar mais essa etapa de minha vida.

Agradeço aos meus pais, em especial à minha mãe Vicentina, que mesmo não estando mais presente fisicamente entre nós, espiritualmente estão sempre junto a mim, com muito amor e carinho, dando força e determinação para superar as dificuldades da vida.

Aos professores, pela dedicação, paciência e segurança nas orientações e nos ensinamentos.

Ao meu orientador professor Fúlvio Gomes, fundamental na realização deste trabalho.

Aos meus amigos de profissão, do Corpo de Bombeiros de São João del Rei, que colaboraram com a minha presença nas aulas.

A gratidão é um sentido amplo e pode ser vista como o reconhecimento e abrangência pelas situações e dádivas que a vida proporcionou e ainda proporciona. Por isso agradeço a todas as pessoas que de forma direta ou indireta colaboraram para mais esse passo determinante em minha vida.

RESUMO

O assédio moral teve seus estudos aprofundados há pouco tempo; no entanto, é muito remota sua prática no meio laboral, familiar, escolar, etc. É um mal que afeta boa parte das pessoas e os trabalhadores em todas as classes sociais e níveis profissionais. O assediador, com intuito de menosprezar, humilhar e degradar a pessoa assediada pratica uma série de barbaridades contra o trabalhador, normalmente seu subordinado. Este trabalho tem objetivo mostrar que tais fatos acontecem com frequência, também no ambiente militar, mesmo não sendo tão divulgado, principalmente devido à hierarquia e a disciplina ser mais exigida entre os militares, como também devido à atuação precípua dos servidores públicos incumbidos da segurança pública. O poder executivo de Minas Gerais sancionou a lei de nº 116/11 que conceitua, previne e pune fatos relacionados ao assédio moral na Administração Pública. No entanto, o artigo que referia a sua abrangência aos militares foi por ele vetado e, ainda, com a ratificação da Assembleia Legislativa. A justificativa apresentada é que os militares são servidores públicos de classe especial, têm regime e regulamentos próprios, não podendo ser enquadrados na lei devido à complexidade do regime castrense, à hierarquia e disciplina diferenciada. Por esses e outros motivos, não poderia igualar os militares aos outros membros da Administração Pública. Fato é que o Poder Legislativo e o Executivo estão tirando um direito dos militares de se valerem de tal lei. O veto vai à contra mão do que prescreve os Princípios e Direitos e Garantias Fundamentais previstos na Constituição, que são os pilares de qualquer ordenamento jurídico, cujas leis infraconstitucionais devem se amoldar, bem como aos princípios basilares da Administração Pública. Resta aos militares se valerem como meio de defesa aos regulamentos e ao Código Penal, mesmo sabendo que nestes não há tipificação expressa do assédio moral.

Palavras-chave: assédio moral, Constituição Federal, Administração Pública, hierarquia e disciplina, Lei nº 116/11.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
1. ASSÉDIO MORAL.....	9
1.1 Os primeiros estudos sobre o tema	9
1.2 Conceito de Assédio Moral	10
1.3 O Assédio Moral e a sua variedade de nomenclatura	11
1.3.1 Mobbing	12
1.3.2 Harassment	12
1.3.3 Bullying	12
1.3.4 Wistleblower	13
1.3.5 Ijime	13
1.4 As formas como se apresenta o Assédio Moral	14
1.4.1. Assédio Moral descendente	14
1.4.2. Assédio Moral ascendente	15
1.4.3. Assédio Moral misto	15
1.4.4. Assédio Moral sofrido por terceiros	15
1.4.5. Assédio Moral organizacional	16
1.4.6. Assédio Moral sofrido como forma de discriminação	17
1.5 Condutas que se configuram como assédio moral	17
1.6 Assédio sexual	19
1.7 Algumas considerações finais acerca do assédio moral	19
2. O ASSÉDIO MORAL COMO AFRONTA A CONSTITUIÇÃO	21
2.1 O assédio moral frentes aos Direitos e Garantias Fundamentais	21
2.2 O Princípio da dignidade da pessoa humana	26
2.3 O Princípio da igualdade	28
2.4 Os militares e a Administração Pública	30
2.5 Hierarquia e a disciplina: os pilares das Instituições Militares	31
3. OS MILITARES DE MINAS GERAIS E O VETO AO ARTIGO 12 DA LEI Nº 116/11 CONTRA O ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	35
3.1. A natureza jurídica dos militares	35
3.2. A estrutura dos militares de Minas Gerais	39
3.3 O Assédio Moral frente ao Regulamento Disciplinar do militares	41
3.4 A Lei nº 116/11	43
3.5 O militar vítima de assédio moral e os meios de defesa	48
3.6 Como provar o assédio moral	51
3.3 O dano moral advindo do assédio moral	52
CONSIDERAÇÕES FINAIS	57
REFERÊNCIAS	60

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem o objetivo de demonstrar a incidência do assédio moral no meio laboral, em específico o âmbito das instituições militares do Estado de Minas Gerais. Apesar de ser um mal que acontece há muito tempo, os estudos a seu respeito são bem recentes. No meio militar é muito comum, porém, devido à tradição voltada para o rigor hierárquico e da disciplina, sua divulgação é bem contida, apesar de muito comum.

O assédio moral, também chamado de psicoterror, acontece de forma velada no meio laboral. O assédio moral é o conjunto de ações que tem como escopo ferir, ultrajar e violentar gratuitamente o trabalhador em sua intimidade, moral, integridade física e psíquica, fazendo com que o indivíduo se sinta menosprezado e humilhado no seu ambiente de trabalho. É atitude que destrói a capacidade laboral das pessoas vítimas dessa ação e que, muitas vezes, é bem pensada e arquitetada pelos assediadores. Dependendo do modo de ação do assediador, os ataques começam sob a forma de brincadeiras sutis até que, gradativamente, vão aumentando, chegando a um ponto que se torna insuportável para a vítima.

Existem agressores que são mais audaciosos e acintosos nas suas ações por perceberem que a vítima é potencialmente mais vulnerável, fragilizada, sensível e, aparentemente, não apresentará resistência (as mais propensas são as mulheres).

Com o intuito de discutir o presente tema, serão abordadas, num primeiro momento, as diversas formas pelas quais se apresenta o assédio moral e a conceituação dada pelos diversos autores que já estudaram esse mal que vem atormentando os trabalhadores de forma silenciosa. Além disso, serão descritas as denominações variadas que foram dadas ao longo dos estudos pois, de acordo com o modo de ação e alvo dos assediadores, os autores foram conceituando de formas diferentes o assédio moral.

A prática do assédio moral afronta flagrantemente os preceitos constitucionais de dignidade da pessoa humana e traz grandes transtornos tanto para a vítima quanto para seus familiares, até para a empresa e a sociedade em geral.

O assédio moral no setor público é evidente, pois se trata de um setor que acontece constantemente fatos desta natureza; por ser composto tanto de trabalhadores celetistas como estatutários, concursados ou nomeados, casos em que maioria se beneficia de certa estabilidade no emprego.

Em todos os setores da Administração Pública há relatos de assédio moral, até mesmo no judiciário, onde é o Poder ao qual a vítima deve se socorrer.

No segundo capítulo, será abordado o assédio moral quanto aos seus reflexos diante do desrespeito no que se refere à Constituição Federal, quanto aos Princípios regidos por ela e também aos que se coadunam com os Princípios da Administração Pública, previsto no artigo 37.

Os militares estaduais e do Distrito Federal são membros da Administração Pública, conforme previsão legal nos artigos 42 e 144 da Carta Constitucional, por isso, é de suma importância que todas as leis infraconstitucionais e os regulamentos emanados por instituições e organizações, militares ou não, amoldem-se aos preceitos da Lei Maior.

O ambiente militar é um local bem propício para que aconteçam fatos relacionados ao assédio moral, devido à hierarquia e disciplina muito rígida e voltada para a subordinação e acatamento de ordens, nesse sentido, muitas das vezes o assediador disfarça sua atitude ao argumento de obrigação de subordinação.

O terceiro capítulo abordará a natureza jurídica dos militares estaduais e como é composta sua organização, que é distribuída entre os vários postos e graduações. Será analisada também a Lei nº 116/11, que dispõe sobre a conceituação, prevenção e a punição do assédio moral na Administração Pública estadual, sancionada pelo governador de Minas Gerais e argumentará que, mesmo com a sua entrada em vigor, os militares ficaram de fora de sua abrangência. O artigo correspondente a abrangência da referida lei aos militares foi vetado pelo próprio chefe do executivo com a ratificação da Assembleia Legislativa.

Apesar do veto ser ato discricionário do chefe do executivo, foi flagrante o desrespeito com a classe dos militares uma vez que o assédio moral não é tipificado nos regulamentos militares nem no Código Penal Militar.

1. O ASSÉDIO MORAL

Neste capítulo será abordado o assédio moral de uma forma abrangente, para que assim possa se ter uma idéia mais apurada do que seja esse mal que vem assolando os trabalhadores, independentemente de suas classes sociais, étnicas, religiosas e ou econômicas, denegrindo a sua integridade psíquica e física, violando um dos princípios basilares da Constituição Federal, que é o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, conforme prescreve seu artigo 1º, inc. III.

As atitudes assediadoras são métodos um tanto quanto antigos na sociedade como também no meio laboral. Porém, há pouco tempo é que foram realizados estudos a respeito. No entanto, no meio militar é muito comum acontecer e incomum a divulgação de fatos dessa natureza, vez que a rigidez de seus regulamentos pode até se confundir com a subordinação e ou a obrigatoriedade disciplinar de pronto cumprimento de uma ordem determinada.

Sendo assim, o assédio moral é aparentemente disfarçado e somente na ocorrência de um possível excesso ou abuso de autoridade, mais acintoso ou evidente, é que poderá ser detectado que um superior ou até mesmo colega de trabalho, está ultrapassando seus limites nas ordens e ações, as quais seu grau hierárquico e ética militar lhe permitem. Da mesma forma, o grau de tolerância da vítima diante das humilhações está aquém dos seus deveres de subordinação e acatamento das ordens emanadas. Tais atitudes nem sempre são perceptíveis até, mesmo pela vítima.

1.1 Os primeiros estudos sobre o tema

O assédio moral começou a ser detectado a partir dos estudos realizados pelo etnólogo (indivíduo especialista em etnologia, ou seja, aquele que estuda os povos e etnias, suas culturas, características, etc.) Konrad Lorenz, ele o denominou de *mobbing*, que era conduta agressiva de animais que, reunidos em grupos, passava a expulsar o animal tido como intruso (MINASSA, 2012, p. 120). Porém, a obra de Higoyen (2012, p. 76-77) nos remete ao médico sueco, Paul Heinemann. Foi ele quem, nos anos 60, já havia feito experiências para descrever as hostilidades sofridas por crianças e que, por sua vez, Lorenz as reproduziu e denominou de

mobbing.

Já o psicólogo alemão Heinz Leymann, usou o termo novamente, porém de forma mais ampla e abrangendo não somente o assédio ora estudado como também as suas outras variadas formas severas, que eram utilizadas no interior das organizações, mas isso já na década de 80.

Ficou mais evidente o estudo do assédio moral com a divulgação da pesquisa realizada por Leymann, no início dos anos 90, conforme aduz Araújo (2012, p. 57):

[...] observou que o assédio moral em cerca de 3,5 % da população ativa sueca no ano de 1990 e relacionou-o com 10% a 20% dos suicídios. As vítimas subdividem-se em 55% do sexo feminino e 45% do sexo masculino. Cerca de um terço dos assédios foram cometidos por uma única pessoa e 40% de duas a quatro. Seu estudo despertou o mundo do trabalho a gravidade do problema, multiplicando as pesquisas em todo o globo.

A autora ainda faz um desmembramento do que quer dizer *mobbing*, que vem do verbo inglês “*to mob*”, e foi traduzido para o português como maltratar, atacar, perseguir, sitiar e quanto ao vocábulo *mob* referiu-se como multidão ou turba. Ela frisa ainda para que não se deve confundir com o termo *Mob* (com o “M” maiúsculo), cujo significado é máfia.

1.2 Conceito de assédio moral

Faz-se necessário conceituar o assédio moral com o desígnio de se evitar distorções. Há tendências em falar de assédio quando se fala em perseguição pelo tempo, associando-o ao estresse, ou cada vez que as pessoas se sentem humilhadas pelo superior hierárquico, mesmo que a agressão tenha sido pontual (HIRIGOYEN, 2012, p. 15).

Caracteriza-se também como uma ofensa, uma agressão que ocorre sempre, variadas vezes e de forma duradoura, no local e horário laboral e o transformando num lugar hostil e de tortura psicológica, acometendo o empregado a um dano a sua personalidade, conforme afirma Medeiros (2012, p. 23).

Medeiros (2012, p. 17) ainda afirma que: “segundo a OIT – Organização Internacional do Trabalho - assédio moral é a exposição dos trabalhadores a

situações humilhantes e constrangedoras”.

O assédio moral pode ser definido como uma atitude de desprezo e manipulação do indivíduo. De acordo com Minassa (2012, p. 115),

Entende-se por assédio moral um processo malicioso que manipula a pessoa envolvida mediante o desprezo pela sua liberdade, dignidade e personalidade, com o único intuito de aumentar o poder do agressor por meio da pura eliminação de todos os obstáculos presentes no seu percurso até ao topo.

Na língua portuguesa, “assédio” significa “insistência importuna, junto de alguém com perguntas, propostas, pretensões” ou outro meio de abaloamento forçado (MEDEIROS, 2012, p. 23). Ainda de acordo com o mesmo doutrinador, o assédio moral pode se concretizar através de ofensas ou agressões que “ocorre de maneira repetitiva e prolongada, durante o horário de trabalho e no exercício de suas funções”, podendo gerar danos diversos e variados à personalidade da vítima.

Melo (2007) define assédio como sendo:

[...] a situação imposta pelo empregador que visa ridicularizar o trabalhador (ou grupo), expondo-o de forma repetitiva e prolongada a situações humilhantes, constrangedoras ou vexatórias, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, praticadas com a finalidade de lhe subtrair a autoestima e diminuir seu prestígio profissional, na tentativa de levá-lo a desistir do emprego ou de “motivá-lo” na busca de metas de produção.

Percebe-se, então, que o assédio moral leva à degradação da pessoa, fator esse que contribui consideravelmente para a queda de seu rendimento no trabalho. Como o fato ocorre com todos os tipos de trabalhadores, independente de ser ele funcionário público ou privado, acaba por também ser prejudicado todo um sistema produtivo de empresas e da prestação de serviços pela rede pública à sociedade.

1.3 O assédio moral e sua variedade de nomenclatura

Por ser um fenômeno considerado novo, também são recentes os estudos científicos abordando o tema. Com isso, muitas terminologias que foram usadas “pressupõem formas e conteúdos diferentes de abordagem nos diversos países. Esse fenômeno é conhecido em outras partes do mundo como: *mobbing*,

harassment, bullying, whistleblowers e ijime” (MINASSA, 2012, p. 119).

1.3.1 Mobbing

Consta como a primeira denominação do assédio moral, introduzido pelo psicólogo alemão radicado na Suécia, Heinz Leymann. Este se baseou na conceituação do etólogo Konrad Lorenz, “para quem *mobbing* significava a conduta agressiva de animais que, reunidos em grupos, expulsavam o animal tido como intruso” (MINASSA, 2012, p. 120). Ele ainda afirma que a mesma denominação é utilizada nos Estados Unidos, na Espanha, Dinamarca, Finlândia, Suécia, Itália, entre outros países.

Hirigoyen (2012, p. 77) descreve que “para Heinz Leymann, o *mobbing* consiste em manobras hostis frequentes e repetidas no local de trabalho, visando sistematicamente à mesma pessoa. Segundo ele, o *mobbing*, provém de um conflito que degenera”.

1.3.2 Harassment

Denominação também utilizada nos Estados Unidos é caracterizada pela “ocorrência de ataques repetidos e obstinados de uma pessoa a outra, com o escopo de torturar, fragilizar, frustrar e provocar, resultando em efeitos inexoravelmente destruidores da saúde” (MINASSA, 2012, p. 120).

1.3.3 Bullying

Termo bastante debatido nos dias atuais, sendo objeto de debates e de capas de jornais e revistas do mundo todo. Crianças e adolescentes são as vítimas mais comuns desse tipo de assédio, principalmente, aquelas mais quietas, vergonhosas, tímidas, as novatas em escolas, creches e outros ambientes comuns e que reúnem várias crianças. É bastante comum acontecer com os trabalhadores mais novos ou recém-contratados, com aqueles que têm habitual desatenção e ou disposição durante o serviço.

Esse termo é conhecido há muito tempo na Inglaterra, sendo que, de início, era utilizado mais para descrever as humilhações que certas crianças,

individualmente ou em grupos, infligiam a outras. Posteriormente, o termo se estendeu às agressões efetuadas no exército, no meio esportivo, no ambiente familiar e no mundo do trabalho (HIRIGOYEN, 2012, p. 78).

No meio militar, por diversas ocasiões, o *bullying* acontece com os soldados novatos, chamados recrutas ou alunos, bem como os militares recém-promovidos, como também com os militares que tiveram ascensão ainda muito novos na carreira.

1.3.4 Wistleblower

Ainda na Inglaterra, há outro nome pelo qual é conhecido, conforme descreve Hirigoyen (2012, p. 81):

[...] é aquele que aperta a campainha do alarme ou que desfaz o estopim. Em decorrência disso se torna alvo de represálias. Toma para si a decisão de alertar a opinião pública sobre malversações e atos de corrupção ou denunciar violações da lei que rege os serviços públicos onde trabalha, ou as ações de empresas ou instituições que apresentem um perigo importante e específico relacionado à saúde ou a segurança pública. Até o momento, os setores de saúde e de armamentos são os mais visados.

Aqui se enquadram os casos de militares que, ao verem outro praticando determinada conduta contrária aos princípios do militarismo e ou aos bons costumes, ou seja, contrários à lei e à disciplina, fazem com que os superiores tomem conhecimento e providencias. Com isso, ele passa a ser alvo de perseguições e de assédio moral, numa espécie de vingança.

1.3.5 Ijime

Esse nome tem sua origem no Japão. Minassa (2012, p. 121) aduz que esta terminologia é comumente utilizada também para descrever as afrontas e os tormentos sofridos pelas crianças nas escolas. Da mesma forma, Hirigoyen (2012, p. 83) além de concordar, reitera que também é empregada para expor nas empresas japonesas às coações promovidas por determinados grupos com intuito de formar novos trabalhadores e ou dominá-los, como também os elementos perturbadores, fazendo com que se adaptem às regras da empresa.

Essa questão, nos anos 90, foi tão expressiva que foi considerada como

uma chaga social, tamanha a pressão que as crianças japonesas sofriam, fazendo com que muitas crianças se recusassem a irem às escolas e até cometessem suicídio, conforme afirma a autora citada.

1.4 As formas como se apresenta o assédio moral

1.4.1 Assédio moral descendente

Essa modalidade de assédio é a mais comum de todas na relação trabalhista, uma vez que acontece dos que detêm o poder, ditos superiores hierárquicos, para os mais humildes trabalhadores. Nas empresas, acontecem geralmente entre os patrões, gerentes, chefes de seções, etc. Já no meio militar, não é diferente, só muda a nomenclatura dos cargos chegando até ao soldado, que é a base da hierarquia militar.

Para Hirigoyen (2012, p. 112) esta é mais danosa até mesmo que a forma horizontal, pois o indivíduo fica mais acuado e sem saber o que fazer diante da situação, às vezes, até achando que a ação do assediador é legítima dada sua posição de superioridade.

Ela cita ainda que outros autores fazem outras distinções ainda dentro dessa modalidade provenientes dessa relação de subordinação:

- *assédio perverso*: praticado com o objetivo puramente gratuito de eliminação do outro ou valorização do próprio poder;
- *assédio estratégico*: que se destina como método de forçar o empregado a pedir as contas e assim contornar os procedimentos legais de dispensa;
- *assédio institucional*: que é um instrumento de gestão do conjunto pessoal. (HIRIGOYEN, 2012, p. 112).

Cabe salientar que o poder de comando de um chefe é meramente característica de sua prerrogativa funcional, não podendo ele se confundir com o ato de abusar dos subordinados por pura manifestação de poder, de mando, e que pode fazer o que bem entender e na hora que quer. Praticando essas atitudes ele, o assediador, poderá se enquadrar em outras transgressões disciplinares dentro do código de conduta da empresa ou organização militar como até mesmo incorrer em crime, conforme for a extensão e gravidade do ato praticado.

Um bom exemplo é o acórdão descrito a seguir:

TRT/SP EMENTA. ASSÉDIO MORAL. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR. CONFIGURAÇÃO. O obreiro foi vítima de retaliação em razão da sua condição de Vice-Presidente da CIPA, sendo certo que por ordem de seu superior hierárquico e com propósito vexatório e de humilhação, sofreu rebaixamento funcional e foi obrigado a exercer atividades mais simples, com violação da dignidade da pessoa humana do trabalhador. Por corolário, estão preenchidos os requisitos dos arts. 186 e 187 do C. Civil. E a responsabilidade do empregador na hipótese vertente é objetiva e decorre do disposto no art. 932, III, do C. Civil. (TRT/SP - 02983006320075020203 (02983200720302008) - RO - Ac. 11ªT 20110624380 - Rel. SÉRGIO ROBERTO RODRIGUES - DOE 24/05/2011)

1.4.2 Assédio moral ascendente

Medeiros (2012, p. 24) assinala que este é mais raro, pois é praticado por um ou por um grupo de empregados contra o superior hierárquico. Pode acontecer de forma que os subordinados não suportem e ou concordem com determinadas ordens e ao mesmo tempo percebe que seu chefe não possui uma estrutura, um perfil de comando ou pulso firme que o cargo ou função ocupado exige.

1.4.3 Assédio moral misto

São situações humilhantes que se reputam à pessoa partindo tanto de superiores hierárquicos como dos companheiros de trabalho. Normalmente inicia-se pelo superior, uma vez que dele partem as ofensas depreciativas em relação à capacidade ou competência do indivíduo fazendo que este fique taxado como um ruim de serviço, muxiba, preguiçoso, ou aquele que não dá conta de fazer nada direito, etc.

Hirigoyen (2012, p. 114) coloca que o superior hierárquico acha uma pessoa para bode expiatório e sua fama se espalha por toda empresa, fazendo com que tudo seja culpa daquele indivíduo, usando assim seu poder de persuasão sobre os demais.

1.4.4 Assédio moral sofrido por terceiros

O assédio moral sofrido por terceiros é aquele em que o empregador não está diretamente ligado ao fato relatado pela vítima, não sendo ele o causador

direto, o assediador. É uma ação efetuada por interposta pessoa a qual não tem a ver com a relação trabalhista. Nas empresas, acontece quando os empregados fazem panfletagem, propagandas e diversos tipos de promoções, normalmente usando cartazes ou vestimentas esdrúxulas.

Esse tipo de assédio em quartéis é muito comum quando alguns superiores, como forma de punição, retaliação ou similar ordenam que os subordinados façam alguns serviços aquém de sua capacidade ou competência, com forma de menosprezo e normalmente em áreas externas dos quartéis ou mais visíveis por outras pessoas.

Algumas vezes os terceiros envolvidos fazem gracinhas e comentários jocosos ou com duplo sentido com intuito de menosprezar e diminuir mais ainda autoestima da vítima. Com isso, o assediado se sentindo humilhado por ser visto por outras pessoas fazendo tais tarefas que o denigre, solicita ao chefe para que seja remanejando e este se nega ou não dá a devida importância. Passando nesse caso, da condição de corresponsável para a de responsável direto pelo assédio moral.

1.4.5 Assédio moral organizacional

Essa modalidade de assédio moral é caracterizada pelas circunstâncias em que um conjunto de indivíduos que compõe um grupo de trabalho faz com que um só indivíduo passe pelas situações humilhantes, vexatórias, constrangedoras. Araújo (2012, p. 76) da seguinte forma define como ele acontece:

[...] pode-se dizer que configura o assédio moral organizacional o conjunto de condutas abusivas, de qualquer natureza, exercido 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 engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração, por meio da ofensa a seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos.

Nota-se que o intuito do assediador é aparentemente deixar evidente que, se a pessoa não se enquadrar em determinado propósito ou meta de trabalho, será, aos poucos, excluído ou taxado de uma maneira desacreditada diante dos outros.

O assédio organizacional pode ser iniciado pela forma de assédio misto, uma vez que o assediador faz com que as pessoas ao redor da vítima captem as

suas idéias, aderindo como um todo aquele objetivo perverso. Também se transforma indiretamente numa forma de controle uma vez que o indivíduo que não quiser passar por estas situações terá que se esforçar ao máximo para não se destacar negativamente na opinião e ações de seus colegas de trabalho e nem sofrer hostilidades.

1.4.6 Assédio moral sofrido como forma de discriminação

Esta é uma das formas que, acintosamente mais afronta à dignidade da pessoa, pois está diretamente relacionada à característica individual ou peculiaridade do ser humano.

No afã de mostrar o poder de mando o assediador inferioriza o assediado apelando para discriminação. Para Medeiros (2012, p. 54) é mais destacada contra os: negros, portadores de HIV, mulheres (negras principalmente), homossexuais, aos mais jovens ou mais experientes, aos que tem certos tipos de doença, aos deficientes físicos, obesos, algumas crenças religiosas, mães solteiras e aos de sexo oposto ao assediador.

O autor ainda cita a Constituição Federal que reprime a conduta, em seu artigo 5º, *caput*, como também a Leis Federais n.º 9.029 (de 13/04/1995) e a nº 9.799 (de 26/05/1999) nas quais tratam da discriminação, proibindo a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho ou manutenção por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade.

1.5 Condutas que se configuram como assédio moral

As atitudes exacerbadas tomadas pelos superiores, colegas de trabalho ou até mesmo por pessoas fora da relação de trabalho quando realizadas de forma e intenção depreciativa pode acabar se configurando assédio moral, vez que a vítima se torna cada vez mais impotente diante de tal situação. As instigações e retaliações tomam uma proporção inimaginável e, vez ou outra a própria vítima nem se dá conta do que está acontecendo, haja vista que, na maioria das vezes, tudo começa de forma gradativa e silenciosa.

Alguns autores estudaram a respeito das atitudes hostis provocadas pelos

assediadores em diferentes culturas e chegam num consenso que os procedimentos utilizados são estereotipados, conforme relata e os classifica em quatro categorias, a escritora Hirigoyen (2012, p. 108-109):

- 1) Deterioração proposital das condições de trabalho
 - Retirar da vítima a autonomia.
 - Não lhe transmitir mais informações úteis para a realização de tarefas.
 - Contestar sistematicamente todas as suas decisões.
 - Criticar seu trabalho de forma injusta ou exagerada.
 - Privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador...
 - Retirar o trabalho que normalmente lhe compete.
 - Dar-lhe permanentemente novas tarefas.
- [...]
- 2) Isolamento e recusa de comunicação
 - A vítima é interrompida constantemente.
 - Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima.
 - A comunicação com ela é unicamente por escrito.
 - Recusa todo contato com ela, mesmo o visual.
 - É posta separada dos outros.
 - Ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros.

Proíbem os colegas de lhe falar.

 - Já não a deixam falar com ninguém.
 - A direção recusa qualquer pedido de entrevista.
- 3) Atentado contra a dignidade
 - Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la.
 - Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar de ombros...).
 - É desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados.
 - Espalham rumores a seu respeito.
 - Atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental).
- [...]
- 4) Violência verbal, física ou sexual
 - Ameaças de violência física.
 - Agridem-na fisicamente, mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe a porta na cara.
 - Falam com ela aos gritos.
 - Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas.
 - Seguem-na na rua, é espionada diante do domicílio.
 - Fazem estragos em seu automóvel.
 - É assediada ou agredida sexualmente (gestos ou propostas).
 - Não levam em conta seus problemas de saúde.

Ressalta-se que esta listagem ainda não contempla todas as formas de assédio vez que é muito difícil enumerá-las precisamente, tendo em vista que os agressores agem astuciosamente. Com isso, suas condutas podem variar de acordo com o andamento do serviço ou com o passar do tempo. Ao observar que seu método já está sendo absorvido ou suportado, não surtindo mais o efeito desejado o

assediador usando sua criatividade maliciosa o troca por outros mais agressivos.

1.6 Assédio sexual

Apesar de não ser diretamente objeto de análise o estudo do assédio sexual, temos que salientar que este tipo de agressão se faz, também, presente na conduta do assediador. Muitas vezes, uma de suas consequências é que ele acaba por se desdobrando para assédio moral. Seria uma espécie de investida que o assediador faz e quando mal-sucedido no assédio sexual passa automaticamente para o estágio do assédio moral, como forma de represália ou mesmo uma vingança velada, disfarçada.

Uma das suas principais diferenças é que o assédio sexual se dá para a satisfação da libido, da lascívia, da insistência em possuir intimamente o outro, do desejo sexual em si. Nesse caso, mesmo que seja a vítima do mesmo sexo ou não. Principalmente depois do “liberalismo democrático” no que tange à opção sexual (que pode ser manifestada em qualquer lugar, sob pena de acusação de preconceito), as investidas têm sido menos discretas, seja ela entre qualquer sexo. Porém, é mais comum contra a mulher, dito sexo frágil e consideradas as mais sensíveis que os homens, e estes querendo se mostrar dominadores sobre aquelas.

Minassa (2012, p. 128) discorre que, caso o intento de assédio sexual e após os abusos e das extorsões não se obtenha êxito, a vítima pode vir a sofrer retaliações diversas no setor de serviço, como por exemplo, a perda de vantagens pecuniárias na organização do setor público, detrimentos nas promoções, sanções administrativas e disciplinares, chegando até ao cúmulo de acontecer as dispensas, demissões ou exonerações como forma de punição.

1.7 Algumas considerações finais acerca do assédio moral

Neste capítulo, foi analisado o assédio moral de forma mais específica e detalhada. Por suas características e *modus operandi* e que, às vezes, pode até surpreender fazendo que surjam outras variedades e formas que nem foram citadas, haja vista que a imaginação do opressor faz com que ele as crie.

Desta feita, mesmo com a divulgação do assédio moral um pouco contida no meio militar, é muito comum existirem todas as fases e processos de assédio moral

mencionadas anteriormente, pois é o local que tem todo um sistema propício para que tudo aconteça.

O assediador, por vezes, nem se dá conta ou tem ciência de que está ultrapassando os seus limites, pensando estar imune a uma sanção ou que é superior às leis. É sobre a Constituição, que é a base de todas as leis e alguns de seus princípios que abordaremos o segundo capítulo, bem como alguns apontamentos sobre os militares, que compõe a administração pública, são indivíduos comuns, porém com especial função de servir da sociedade.

2. O ASSÉDIO MORAL COMO AFRONTA À CONSTITUIÇÃO

A prática do assédio moral fere diretamente a Constituição, uma vez que vão de encontro ao propósito protetor que ela abraça, tanto o indivíduo, como a coletividade.

O militar, como um representante do Estado, tem deveres e direitos específicos, tendo em vista a peculiaridade de sua função, porém, antes de tudo, ele é um cidadão como outro qualquer da sociedade. Sendo assim ele tem seus direitos tutelados pelo próprio Estado.

Neste capítulo, serão abordados os Princípios Fundamentais e os Direitos e Garantias Fundamentais previstos na Carta Magna como também será referenciado os Princípios da Administração Pública e os Princípios basilares do militarismo, que são: o da hierarquia e o disciplina. Eles que são os alicerces da vida castrense, aos quais as práticas do assédio moral infringem gravemente.

É de suma importância frisar que o assédio moral também acontece na Administração Pública, pois é o local onde sua incidência é grande e o setor onde se evidencia os principais relatos, mesmo com sua divulgação contida.

Destacamos que a organização militar compõe a estrutura administrativa, conforme previsto na Constituição Federal de 1988, no Capítulo VII (Da Administração Pública), Seção III (Dos militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios) e na Constituição do Estado de Minas Gerais.

A categoria militar está alicerçada nos princípios pilares da hierarquia e disciplina e levam, como propósito do serviço público, defender e fazer o bem em prol da sociedade com todos os esforços possíveis, colocando até em risco a própria vida.

2.1 O assédio moral frente aos direitos e garantias fundamentais

A Constituição, por sua natureza, é o documento supremo do ordenamento jurídico de um país, ou seja, ela está no ápice da pirâmide das leis onde as demais, chamadas infraconstitucionais, deverão seguir o mesmo sentido, ter uma consonância com o que nela está prescrito.

Os Direitos e Garantias Fundamentais, de forma genérica, são dedicados na

Constituição, em seu Título II, e divididos em cinco capítulos, que são as espécies, da seguinte forma:

- I – Dos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos;
- II – Dos Direitos Sociais;
- III – Da Nacionalidade;
- IV – Dos Direitos Políticos e;
- V – Dos Partidos Políticos.

Numa eventual impossibilidade de sua efetivação na hipótese de exigência expressa da Constituição, os direitos individuais têm imediata aplicabilidade, isso quando não puderem ser efetivados em normas infraconstitucionais. Nesse caso, interpretar-se-á que sua execução é, também, imediata. Entende-se, assim, que não dependem de norma regulamentadora para seu exercício.

Ressalta-se que, com a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, proclamada após a Revolução Francesa, em 1789, ficou estabelecido que o Estado deveria possuir separação de poderes e enunciasse os direitos individuais, caso contrário não teria Constituição.

Moraes (2005, p. 2) cita as definições bem delineadas e esclarecedoras que fizeram os juristas Gomes Canotilho e Mirkiné Guetziévitch a respeito do que é a constituição:

Constituição *latu sensu*, é o ato de constituir, de estabelecer, de firmar: ou, ainda, o modo pelo qual se constitui uma coisa, um ser vivo, um grupo de pessoas: organização, formação. Juridicamente, porém, Constituição deve ser entendida como a lei fundamental e suprema de um Estado, que contém normas referentes à estruturação do Estado, à formação dos poderes públicos, forma de governo e aquisição do poder de governar, distribuição de competências, direitos, garantias e deveres dos cidadãos. Além disso, é a Constituição que individualiza os órgãos competentes para a edição de normas jurídicas, legislativas ou administrativas.

Dessa forma temos que, com a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil, também conhecida como “A Constituição Cidadã”, publicada no Diário Oficial da União, sob o número 191-A, em 05 de outubro de 1988, os Princípios Fundamentais e Direitos e Garantias Fundamentais nela expressos devem ser respeitados por todas as outras normas, com pena de serem declaradas inconstitucionais.

Ao Estado não cabe somente reconhecer tais Direitos fundamentais, pois estes são indispensáveis à pessoa humana, deve também materializá-los e incorporá-los no dia-a-dia, de seus agentes, bem como de seus cidadãos. Tais direitos são absolutamente necessários uma vez que sua finalidade é garantir a todos uma existência digna, livre e igual.

Lenza (2011, p. 123) esclarece ainda que:

Nos termos do preâmbulo da CF/88, foi instituído um Estado Democrático, destinado a assegurar os seguintes valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias: o exercício dos direitos sociais e individuais; a liberdade; a segurança; o bem-estar; o desenvolvimento; a igualdade e a justiça.

Entende-se, assim, que a Constituição Federal ampara todas as pessoas para que se tenha vida e condição social digna. A afirmativa está de acordo com disposto nos fundamentos e objetivos da carta constitucional, nos seguintes artigos:

Art. 1º - A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos;

I – a soberania;

II – a cidadania;

III – a dignidade da pessoa humana;

IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V – o pluralismo político

[...]

Art. 3º - Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I – construir uma sociedade livre, justa e solidária;

II – garantir o desenvolvimento nacional;

III – erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais.

IV – promover o bem estar de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. (BRASIL, 1988).

A Constituição serve como um marco referencial cujas normas inferiores devem ter o mesmo ideal protetor nela contido. Sabemos, no entanto, que o poder do Estado sobre o povo foi o próprio povo quem o instituiu tendo como meta a proteção de todos que compõe a nação.

Viegas (2011), em seu artigo “Resumo de leviatã”, resume bem a questão do

Contrato Social proferido por Hobbes:

Hobbes trata na segunda parte do texto, o Estado. O autor ressalta que os homens têm a necessidade urgentemente de sair da condição precária em que viviam, evitando a guerra em busca de melhor condição de vida. Neste contexto entra o papel do Estado como sustentador da sociedade civil. Segundo Hobbes, o “objetivo do Estado é o bem comum de todos os membros deste o mais importante ao mais simples camponês”. Hobbes defende o poder. Sendo assim todo o Estado por obrigação tem que ter um poder absoluto como forma de organizador social, Porém e necessário um poder, capaz de defender a comunidade, garantindo-lhes a paz e uma segurança suficiente. É este Estado que Hobbes defende.

O Estado é o responsável pela manutenção da ordem e da segurança de todos, mantendo o controle de seus súditos, conforme estipulado no Contrato Social descrito por Hobbes. Para isso, faz-se necessária a edição de normas e que todos a tenham como um ideal a seguir, tanto os indivíduos que compõe uma sociedade como principalmente o Estado, cujo poder de manter a ordem lhe é confiado.

O poder que foi confiado ao Estado pelo povo, tem suas limitações previstas nos direitos e garantias individuais e coletivas, conforme nos ensina Canotilho, em citação feita por Moraes (2005, p. 25),

[...] a função de direitos de defesa dos cidadãos sob uma dupla perspectiva:

1. Constituem, num plano jurídico-objetivo, normas de competência negativa para os poderes públicos, proibindo fundamentalmente as ingerências destas na esfera jurídica-individual;
2. Implicam, num plano jurídico-subjetivo, o poder de exercer positivamente direitos fundamentais (liberdades positivas) e de exigir omissões dos poderes públicos, de forma a evitar agressões lesivas por parte dos mesmos (liberdades negativas).

Nesse aspecto, Lenza (2011, p. 1150) explica que a República Federativa do Brasil constitui-se de um Estado Democrático de Direito e esse princípio democrático, esculpido no art. 1º da Carta Magna, refere-se que o poder emana sobre o povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente.

O autor ainda cita outros princípios relevantes que regem a Constituição e devem ser seguidos, tais como:

- independência nacional;
- prevalência dos direitos humanos;

- autodeterminação dos povos;
- não intervenção, igualdade entre os Estados;
- defesa da paz, solução pacífica dos conflitos;
- repúdio ao terrorismo e ao racismo;
- cooperação entre os povos para o progresso da humanidade;
- concessão de asilo político. (LENZA, 2011).

Observa-se, então que, o codinome de “Constituição Cidadã”, dado à Constituição de 1988, faz jus, uma vez que ela está explicitamente voltada à proteção da pessoa em todos os aspectos, sem forma alguma de distinção e que o objetivo do Estado é manter-se como seu protetor.

Como nos ensina Jorge Miranda (2000, p. 46),

Por Direitos Fundamentais entendemos os direitos ou as posições jurídicas subjetivas das pessoas enquanto tal, individual ou institucionalmente considerada, assente na Constituição, seja na Constituição formal, seja na Constituição material - donde, direitos fundamentais em sentido formal e direitos fundamentais em sentido material.

Na concepção de José Afonso da Silva (2011, p. 178), entende que a expressão “direitos fundamentais do homem”, não é apenas os “princípios que resumem a concepção do mundo e informam a ideologia política de cada ordenamento jurídico”, como também no âmbito do direito positivo, “aquelas prerrogativas e instituições que ele concretiza em garantias de uma convivência digna, livre e igual de todas as pessoas”, sendo fundamentais, porque “se trata de situações jurídicas sem as quais a pessoa humana não se realiza, não convive, e às vezes nem mesmo sobrevive” e da pessoa humana no sentido de que “a todos, por igual, devem ser todos formalmente reconhecidos, mas concreta e materialmente efetivados”.

Moraes (2005, p. 28), explica que os Direitos e Garantias Fundamentais têm seus limites nos demais direitos consagrados na Carta Constitucional. Afirma ainda que tais direitos nasceram para delimitar as ações do Estado, cujos limites a própria Constituição o impõe, sem, contudo, desconhecer que o indivíduo se subordina ao próprio Estado, e esta limitação é garantida pelo direito.

No artigo 29, da Declaração dos Direitos Humanos das Nações Unidas, prescreve que:

Toda pessoa tem deveres com a comunidade, posto que somente nela pode-se desenvolver livre e plenamente sua personalidade. No exercício de seus direitos e no desfrute de suas liberdades todas as pessoas estarão sujeitas às limitações estabelecidas por lei com a única finalidade de assegurar o respeito dos direitos e liberdades dos demais e de satisfazer as justas exigências da moral, da ordem pública e do bem-estar de uma sociedade democrática. Estes direitos e liberdades não podem, em nenhum caso, serem exercidos em oposição com os propósitos e princípios das Nações Unidas. Nada na presente Declaração poderá ser interpretado no sentido de conferir direito algum ao Estado, a um grupo ou uma pessoa, para empreender e desenvolver atividades ou realizar atos tendentes a supressão de qualquer dos direitos e liberdades proclamados nessa Declaração.

São direitos fundamentais, pois são os direitos (humanos, individuais, naturais, liberdades fundamentais, liberdades públicas, direito da pessoa humana e direito público subjetivo) indispensáveis e de grande importância para a vida em sociedade.

A primeira geração de tais direitos refere-se às liberdades, o que quer dizer, às ingerências do Estado, são as liberdades negativas que o cidadão exige do Estado, procurando limitar seu poder de arbítrio.

Já as liberdades positivas é a segunda geração de direitos que o Estado tem para com as pessoas no que concerne às prestações a ele incumbidas, quais sejam: direitos sociais, econômicos e culturais. Busca-se nesse contexto uma uniformização na igualdade material. São os direitos subjetivos ou sociais.

Os direitos de terceira geração tratam dos “direitos de solidariedade entre os povos”, são exemplificado pelo meio ambiente, paz e autodeterminação entre os povos. Os direitos de quarta geração são mencionados por alguns autores como os direitos que tratam da tecnologia, biomedicina, fertilização, clonagem, internet, etc.

A partir destas contextualizações, podemos entender que os Direitos e Garantias Fundamentais são os garantidores dos deveres que o Estado tem para com os indivíduos na satisfação dos seus direitos e de suprir suas necessidades mínimas, porém, necessárias para seu desenvolvimento, de sua personalidade e de suas condições indispensáveis para obtenção de qualidade de vida adequada.

2.2 O Princípio da dignidade da pessoa humana

Este é um dos pilares da Constituição e, para muitos autores, é o “princípio

dos princípios”, pois a dignidade da pessoa está acima de qualquer interesse e orienta toda aplicação e interpretação dos direitos fundamentais. No entanto, a jurisprudência se apoia no princípio da tutelada pessoa humana objetivando legitimar e ao mesmo tempo coibir certas condutas.

Costa (1995, p. 16-21), em seu artigo intitulado de “O trabalho e a dignidade do trabalhador”, traz a seguinte definição acerca do significado de dignidade da seguinte forma:

A palavra dignidade provém do latim – dignitas, dignitatis – e significa, entre outras coisas, a qualidade moral que infunde respeito, a consciência do próprio valor. Ao falar-se em dignidade da pessoa humana quer-se significar a excelência que esta possui em razão da sua própria natureza. Se for digna qualquer pessoa humana, também o é o trabalhador, por ser uma pessoa humana. É a dignidade da pessoa humana do trabalhador que faz prevalecer os seus direitos estigmatizando toda manobra tendente a desrespeitar ou corromper de qualquer forma que seja esse instrumento valioso, feito à imagem de Deus.

É materializado como o alicerce social, democrático e norma suprema, pois, possui conteúdo axiológico e normativo, cuja interpretação requer proporcionalidade e ponderação. Sua distinção é ressaltada sobre os demais e contextualizado na Constituição em seu artigo 5º, inc. III.

Minassa (2012, p. 37) aponta que:

Com efeito, a proclamação do valor distinto da pessoa humana enseja a afirmação de direitos específicos afetos a cada homem, sendo, por conseguinte, a dignidade da pessoa humana o cerne essencial dos direitos fundamentais, compreendidos na fonte jurídico-positiva, bem como na fonte ética e de valores que conferem suporte à realização dos direitos fundamentais.

Qualquer que seja a atuação do Estado não deve e nem pode em hipótese alguma ferir a dignidade de um ser humano pela sua essência, uma vez que a sua proteção está expressa na Carta Maior. Por isso todos os cidadãos devem ter tratamento idêntico ou de acordo com os critérios que o ordenamento jurídico estabelece.

A dignidade da pessoa humana é o ponto primordial do Princípio da Hierarquia e Disciplina Militar, sendo destacado no Código de Ética do Militares, em seu capítulo II, artigo 9º, inc. III - respeitar a dignidade da pessoa humana.

O Estatuto dos Militares, Lei Federal nº 6.880, de 09 de dezembro de 1980, trata da seguinte maneira:

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.

As normas tendem a proteger a todos de forma ampla e irrestrita, dos abusos e humilhações que possam vir a sofrer. O interesse é alcançar a eficácia plena, ultrapassando os interesses individuais. Porém, nem sempre são suficientes para conter as agressões psíquicas e, muitas vezes, até físicas, que as vítimas de assédio moral vêm a sofrer.

A dignidade da pessoa humana se evidencia, conforme a Constituição prevê, de forma dúplice: no artigo 1º, como princípio político constitucionalmente conformador e no artigo 170, *caput*, como princípio constitucional impositivo. Este, que refere sobre: "... a valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social...", é um dos princípios da ordem econômica, segundo Minassa (2012, p. 36).

2.3 O Princípio da Igualdade

Princípio imprescindível na vida militar deve ser interpretado de forma extensiva, uma vez que uma de suas finalidades é a de manter o equilíbrio entre os direitos fundamentais dos indivíduos de forma geral, pois, segundo a Constituição, homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações.

Esta igualdade obrigatoriamente se estende aos seus agentes públicos, sejam civis ou militares, uma vez que os princípios elencados na Constituição, que são os definidores de direitos e garantias fundamentais, devem ter sua interpretação realizada de forma extensiva. A afirmativa se ampara no artigo 5º, *caput*, da Constituição, que consiste em: "Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza".

Mesmo sendo cidadãos comuns e de estarem sujeitos às condições peculiares que a vida castrense exige os militares de certa forma, recebem um tratamento desigual por sua condição. A esse respeito Assis (2013, p. 28) afirma o seguinte:

A sociedade militar é peculiar; possui *modus vivendi* próprio; todavia, submete-se aos princípios gerais do direito, amoldando-se ao ordenamento jurídico nacional; pode e deve ser submetida ao controle judicial do qual ninguém é dado furtar-se. Esta peculiaridade exige sacrifícios extremos (a própria vida), que é mais do que simples risco de serviço das atividades tidas como penosas ou insalubres como um todo. Para condições tão especiais de trabalho, especial também será o regime disciplinar, de modo a conciliar tanto os interesses da instituição como os direitos dos que a ele se submetem. A rigidez do regime disciplinar e a severidade das sanções não podem ser confundidas como supressão dos seus direitos.

O Princípio da Igualdade, em seu próprio título, já nos dá a entender a pretensão do legislador, que é de formalizar na Constituição a não distinção entre as pessoas, ou seja, a igualdade de direitos como também de deveres.

José Afonso da Silva (2011, p. 213), aduz que se existem desigualdades é porque se aspiram as igualdades materiais ou reais que busquem a igualização de tais condições desiguais. Desta forma, ele cita os dizeres de Carmen Lúcia Antunes Rocha:

Igualdade constitucional é mais que uma expressão de Direitos; é um modo justo de se viver em sociedade. Por isso é princípio posto como pilar de sustentação e estrela de direção interpretativa das normas jurídicas que compõem o sistema jurídico fundamental.

É, com este princípio, que a Constituição abre seu capítulo sobre os direitos individuais. Esta concepção é no plano jurídico-formal, pois trata-se da igualdade perante a lei.

Minassa (2012, p. 36) discorre sobre esse princípio da seguinte forma:

Instrumento dotado de eficácia e equilíbrio à manutenção da incolumidade dos direitos fundamentais dos indivíduos e dos agentes públicos, o princípio constitucional da igualdade se constitui num verdadeiro opositor às práticas discriminatórias e arbitrárias, sejam elas perpetradas por órgãos dos poderes públicos (legislativo, executivo e judiciário) ou por intermédio de terceiros.

Minassa (2012, p. 37-38) ainda cita esse princípio como norteador da justiça social, evidenciada pela junção de igualdade jurídica com a social, que compõe duas vertentes:

- identificação na elaboração da lei, na sua execução, na sua interpretação e no seu conteúdo, que não privilegie, discrimine, beneficie, prejudique qualquer indivíduo ou grupos em detrimento de outros, seja por motivos de raça, sexo, idade, língua, religião, convicção social, etc. (art. 5º, caput, da Constituição brasileira e art. 13º, nºs 1 e 2 da Constituição Portuguesa);
- tratamento desigual dos casos desiguais, desde que condicionante não viole preceitos e juízos de valores genericamente consentidos por todos, bem como atente para os critérios da proporcionalidade, razoabilidade e finalidade acolhidos no direito.

Lembrando que o Princípio da Igualdade é violado quando a desigualdade no tratamento surge como arbitrária, o que se torna comum no ambiente militar, quando a disciplina jurídica não se baseia em um fundamento jurídico sério, com um sentido legítimo ou estabelecer diferenciação jurídica sem um fundamento razoável (CANOTILHO, 1995, p. 401).

O propósito é de não se fazer distinção ou ao menos privilegiar alguns, pois a essência desse princípio é equiparar, igualar todos àqueles que estejam em condições desiguais, sejam elas individuais ou coletivas.

2.4 Os militares e a Administração Pública

Conforme já descrito no início deste capítulo, os militares estão inseridos no rol da Administração Pública, de acordo com o disposto na Carta Constitucional. Assim, as organizações militares têm o dever de seguir os Princípios que por ela estabelecidos, os quais estão explícitos no artigo 37, *caput*.

Na definição de Duarte, a qual fora descrita por Abreu (2010, p. 34):

Direito Administrativo Militar pode ser entendido como sub-ramo do Direito Administrativo comum que, por meio de um conjunto de princípios jurídicos entrelaçados, disciplina e regula a atuação dos órgãos militares, dos agentes e servidores militares, objetivando atingir a função constitucionalmente reservada as Forças Militarizadas.

Mesmo com a observância dos princípios da Administração Pública a rigidez e a exigência em sua aplicação nas esferas militares sempre serão mais acentuadas, dadas as características que a atuação da força pública exige.

Assis (2013, p. 238) esclarece que:

Antes de elencarmos os princípios que incidem sobre os processos administrativos militares, convém lembrar que a Administração Pública brasileira – aí incluída a Administração Militar, seja federal, seja estadual ou do Distrito Federal, submete-se aos princípios específicos consagrados no art. 37, *caput*, da Carta Magna: legalidade, moralidade, impessoalidade, publicidade eficiência. No entanto, outros princípios implícitos ou positivados pelo ordenamento jurídico incidem sobre a Administração Pública.

Abreu (2010, p. 47) explica que os princípios são mandamentos nucleares de um sistema, seu verdadeiro alicerce, disposição fundamental que irradia sobre diferentes normas, compondo-lhe o espírito e servindo de critério para a sua exata compreensão. Ressalta, ainda, que a transgressão de um princípio é mais grave que a transgressão de uma norma.

2.5 Hierarquia e disciplina: os pilares das Instituições militares

Os militares, por sua função característica e especial, são membros de instituições diferenciadas e têm como pilar; 1 - o Princípio da Hierarquia, que é caracterizada pela organização estrutural em níveis, divididos em postos ou graduações, e; 2 - o Princípio da Disciplina, que é o dever de cumprimento dos regulamentos que orientam o funcionamento das instituições militares como um todo.

O Promotor de Justiça do Estado do Ceará, Ythalo Frota Loureiro (2004), em seu artigo “Princípios da hierarquia e da disciplina aplicados às instituições militares: uma abordagem hermenêutica”, conceitua hierarquia e disciplina da seguinte maneira:

A hierarquia e da disciplina militar são princípios constitucionais de caráter fundamentalista, pois constituem a base das organizações militares. E como princípios fundamentalistas, condensam os valores militares, como o respeito à dignidade da pessoa humana, o patriotismo, o civismo, o profissionalismo, a lealdade, a constância, a verdade real, a honra, a honestidade e a coragem. São princípios

que pretendem dar máxima eficácia às instituições militares, pois é incontestável que a hierarquia e a disciplina militares conferem melhor eficiência às instituições que lidam com o controle da violência. Para Martins (1996, p. 24), a disciplina militar é o que se pode denominar de "disciplina qualificada" se tomada em relação à disciplina exigida de servidores não militares, já que detentora de institutos próprios, "com a imposição de comportamentos absolutamente afinados aos imperativos da autoridade, do serviço e dos deveres militares, o que em regra não se exige do serviço público civil".

Segundo a doutrina defendida por Martins (1996, p. 33):

A hierarquia e disciplina militares não podem ser avessas às realidades sociais e política vigentes, de sorte a gerar nos quartéis uma realidade artificial divorciada da vida em sociedade, pois, não é porque se tem certos princípios militares que toda uma ordem de direitos nos será tirada e com isso me compactuo com o doutrinador.

No Estatuto dos Militares, Lei nº 6.880, de 09 de dezembro de 1980, está explícito o conceito de hierarquia e disciplina, da seguinte forma:

Art. 14. A hierarquia e a disciplina são a base institucional das Forças Armadas. A autoridade e a responsabilidade crescem com o grau hierárquico.

§ 1º A hierarquia militar é a ordenação da autoridade, em níveis diferentes, dentro da estrutura das Forças Armadas. A ordenação se faz por postos ou graduações; dentro de um mesmo posto ou graduação se faz pela antiguidade no posto ou na graduação. O respeito à hierarquia é consubstanciado no espírito de acatamento à sequência de autoridade.

§ 2º Disciplina é a rigorosa observância e o acatamento integral das leis, regulamentos, normas e disposições que fundamentam o organismo militar e coordenam seu funcionamento regular e harmônico, traduzindo-se pelo perfeito cumprimento do dever por parte de todos e de cada um dos componentes desse organismo.

§ 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. (BRASIL, 1980).

A harmonia entre os componentes das forças militares estão amparadas em lei e é dever de cada um observar os preceitos e acatamento das ordens emanadas por superiores.

De acordo com Valla (2003, p. 116):

A organização militar é baseada em princípios simples, claros e que existem há muito tempo, a exemplo da disciplina e da hierarquia.

Como se trata de valores centrais das instituições militares é necessário conhecer alguns atributos que revestem a relação dos profissionais com estes dois ditames basilares da investidura militar, manifestados pelo dever de obediência e subordinação, cujas particularidades não encontram similitudes na vida civil.

Preserva também o ambiente de convivência na caserna, conforme disposto no artigo 15, do referido Estatuto: “Círculos hierárquicos são âmbitos de convivência entre os militares da mesma categoria e têm a finalidade de desenvolver o espírito de camaradagem, em ambiente de estima e confiança, sem prejuízo do respeito mútuo”.

Assis (2013, p. 101) faz referência à monografia de José Luiz Dias Campos, apresentada na Escola Superior do Ministério Público Paulista, no que ele comenta sobre o § 1º do Estatuto dos Militares:

[...], aliás, não é por outro motivo, portanto, que a obediência hierárquica é, no consenso geral, o princípio maior da vida orgânica e funcional das forças armadas. O ataque a esse princípio leva à dissolução da ordem e do serviço militar.

A relação hierárquica é necessária para uma perfeita harmonização sistêmica e escalonar que envolve os órgãos da administração pública, que por sua vez, toda a sua estrutura e servidores entram em consonância com os princípios basilares da Administração Pública, que são: o da eficiência, o da legalidade e o da moralidade, conforme os apontamentos de Minassa (2012, p. 73-74).

No que diz respeito à obediência hierárquica, oportuna foi a citação de Ana Fernandes Neves, feita por Minassa (2012, p. 74-75):

O dever de zelo ou diligência, no emprego público, é desdobrável em quatro aspectos ou elementos: ‘abrange o esforço subjetivo do trabalhador’ (dever de cuidado e aplicação); a exigência de ‘capacidade técnico-profissional’ para o exercício das funções (‘dever de possuir e aperfeiçoar os seus conhecimentos técnicos e métodos de trabalho de modo a exercer as suas funções com eficiência e correção – artigo 3º, nº 6, 2ª parte, do Decreto Lei nº 24/84, de 16 de janeiro); o dever ‘conhecer as normas legais e regulamentares e as instruções dos seus superiores hierárquicos’ (1ª parte da referida lei) e bem assim o dever de desenvolver as respectivas funções ‘com a neutralidade, a transparência e a imparcialidade que se impõe a toda a Administração’.

Importante ressaltar que o acatamento às ordens por si só não seria suficiente, vez que se faz necessária a sua clareza e a compreensão por parte dos

comandados.

O perfeito acatamento às ordens, os deveres em cumpri-las e a rigorosa observância das leis, regulamentos, normas e disposições da vida castrense é o que consiste a disciplina militar. Portanto, a hierarquia e seu respeito entre os militares deverão prevalecer em quaisquer circunstâncias (ABREU, 2010, p. 293).

3. OS MILITARES DE MINAS GERAIS E O VETO AO ARTIGO 12 DA LEI Nº 116/11 CONTRA O ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Neste capítulo, será apresentada a disposição hierárquica dos militares mineiros bem como sua previsão na Constituição Federal.

Será analisada a Lei nº 116, de 11 de janeiro de 2011, a qual conceitua, previne e prevê punição fatos relacionados à incidência do assédio moral na Administração Pública, dentro do Estado de Minas Gerais.

Em relação aos militares, apesar de serem considerados de classe especial ou específica na esfera administrativa, dada as devidas previsões constitucionais, conforme previsão anterior, no texto da referida lei, em seu artigo 12, ele acabou sendo vetado, fazendo com que os militares se vissem excluídos da abrangência desta da norma, sem uma justificativa ou razão plausível para tal.

Apesar do procedimento do poder executivo não ser tão consistente, os militares ainda tem algumas alternativas que possam os socorrer, no próprio regulamento disciplinar e ou no Código Penal Militar, no entanto, pelo fato de o assédio moral não estar ainda tipificado nos referidos textos, deverá ser feito o procedimento conforme a transgressão cometida.

3.1 A natureza jurídica dos militares

Conforme assentado no item anterior, os militares mesmo, sendo uma categoria diferenciada na estrutura organizacional do Estado, devem sempre estar acobertados pelos Princípios, Direitos e Garantias constitucionais. Tendo em vista que eles são pessoas componentes da sociedade, sendo assim, tem deveres e direitos como todos os cidadãos. Apenas sua função laboral é diferenciada voltada a resguardar a integridade das pessoas, seja física ou patrimonial, público ou privado.

O texto constitucional cita a categoria dos militares em seu capítulo II (Das Forças Armadas) e III (Da Segurança Pública), Título V, da seguinte forma:

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. [...] § 3º Os militares das Forças Armadas são denominados militares, aplicando-se-lhes além das que vierem a ser fixadas em lei, as seguintes disposições: [...]

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, através dos seguintes órgãos:

I – polícia federal;

II – polícia rodoviária federal;

III – polícia ferroviária federal;

IV – policiais civis;

V – policiais militares e corpos de bombeiros militares.

[...]

§ 6º As polícias militares e corpos de bombeiros militares, forças auxiliares e reserva do Exército subordinam-se, juntamente com as polícias civis, aos Governadores dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios.

§ 7º A lei disciplinará a organização e o funcionamento dos órgãos responsáveis pela segurança pública, de maneira a garantir a eficiência de suas atividades. (BRASIL, 1988).

Os militares estaduais são citados também no Texto Constitucional, em seu Capítulo VII (Da Administração Pública), Seção III (Dos militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios), artigo 42, com a edição da Emenda Constitucional nº 18, da seguinte forma: “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.”.

Para o desenvolvimento e funcionamento do serviço administrativo, a Administração Pública necessita de pessoas físicas, ou seja, recursos humanos, que, sob seu vínculo ou não, executem as atividades inerentes a ela, como também necessitam dos bens móveis e imóveis. Estas pessoas são chamadas de Agentes Públicos, conforme os dizeres de Meirelles (2011, p. 76), “... pessoas físicas incumbidas, definitiva ou transitoriamente, do exercício de alguma função estatal.”.

Existem nas doutrinas outros inúmeros conceitos e divisões para os agentes públicos, porém, diante da infinidade de entendimentos entre os doutrinadores administrativistas, abordaremos apenas dois entre os principais, quais sejam: Celso Antônio Bandeira de Mello e Maria Sylvia Zanella Di Pietro e o constitucionalista José Afonso da Silva.

Di Pietro (2014) faz a distinção entre as espécies de agentes públicos de forma objetiva e superficial que nos proporciona uma fácil compreensão. Contudo, é

necessária a complementação de suas idéias para aprofundarmos no assunto.

Assim, Di Pietro (2014, p. 596), faz a divisão da seguinte forma:

1. Agentes políticos;
2. Servidores públicos;
3. Militares; e
4. Particulares em colaboração com o Poder Público.

Já, para Mello (2006, p. 226), a distinção é feita de forma mais minuciosa, detalhista e abrangente, fazendo a seguinte divisão:

- 1) Agentes políticos;
- 2) Servidores estatais;
- 3) Particulares em colaboração com a administração.

Embora, sob uma análise superficial, as duas classificações anteriores pareçam ser semelhantes ou idênticas, estas não o são devido à subdivisão e às espécies adotadas por Mello.

Desta forma, Di Pietro (2010, p. 513) conceitua e subdivide os Servidores Públicos da seguinte forma:

1. Os servidores estatutários, sujeitos ao regime estatutário e ocupantes de cargos públicos;
2. Os empregados públicos, contratados sob o regime da legislação trabalhista e ocupantes de emprego público;
3. Os servidores temporários, contratados por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público (art. 37, IX da Constituição); eles exercem função, sem estarem vinculados a cargo ou emprego público.

No entanto, o constitucionalista José Afonso da Silva (2011, p. 679), faz a divisão em dois grupos, a seguir:

1. Os Servidores Públicos que, compreende quatro categorias (art. 37, I e IX, da CF/88): a). servidores investidos em cargos (funcionários públicos); b). servidores públicos investidos em empregos (empregados públicos); c). servidores admitidos em funções públicas (servidores públicos em sentido estrito) e servidores contratados por tempo determinado (prestacionistas de serviço público temporário).
2. Os Militares, que compreendem os membros das Polícias Militares e dos Corpos de Bombeiros Militares (art. 42, CF/88) e os das Forças Armadas (art. 142, § 3º, CF/88).

O autor ainda faz a seguinte observação afirmativa: “A Emenda Constitucional nº 18/98, eliminou a terminologia *servidores civis e militares*, o que, a rigor, não muda nada, porque a distinção está subentendida, já que militares também são servidores públicos”.

Assis (2013, p. 30) discorre que a soberania é um dos pilares da Constituição e as Forças Armadas os pilares que a garantem, por isso, são forças nacionais permanentes e regulares. Caracterizadas como estruturas sociais estabelecidas pela tradição de nosso país, com a coisa pública e a defesa da pátria. Reafirmando que, apesar de citados em artigos diversos, os militares são também servidores públicos, designados como gênero, cujas espécies são federais e estaduais e do Distrito Federal.

Como anteriormente abordado, os militares, de acordo com o texto da Constituição, são servidores públicos, porém de classe especial. Assim, Assis (2013, p. 56) explica que, a natureza jurídica desses servidores é a de categoria especial, pois são membros das Instituições Armadas, dos Estados e do Distrito Federal, com regime próprio, no qual se exige dedicação exclusiva, restrição a alguns direitos sociais e sob permanente risco de vida. Esta colocação do autor se coaduna com Estatuto dos Militares, Lei 6.880/80, em seu capítulo II, Dos Deveres Militares, descrito a seguir:

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:

I – a dedicação e a fidelidade à Pátria, cuja honra, integridade e instituições devem ser defendidas mesmo com o sacrifício da própria vida;

II – o culto aos Símbolos Nacionais;

III – a probidade e a lealdade em todas as circunstâncias;

IV – a disciplina e o respeito à hierarquia;

V – o rigoroso cumprimento das obrigações e das ordens;

VI – a obrigação de tratar o subordinado dignamente e com urbanidade. (BRASIL, 1980).

Por seu turno, todas as categorias de militares, sejam elas federais ou estaduais, pelo fato de serem classes especiais, têm seus regulamentos próprios e sempre como base principal a hierarquia e a disciplina. Fato é que em toda organização, seja privada, pública ou militar, tem que haver uma hierarquização como forma de organização e controle de eficiência e padronização das atividades a

serem desempenhadas. Isso não quer dizer que tais regras podem ultrapassar limites e os direitos individuais do trabalhador.

Araújo (2012, p. 31), explica como surgiu a idéia de observação disciplinar, citando o filósofo Michel Foucault (1995, p. 173):

A observação hierárquica é o elemento central do exame. Seu objetivo é tomar a vigilância parte integrante da produção e do controle. O ato de vigiar e ser vigiado será o principal meio pelo qual os indivíduos são reunidos no espaço disciplinar. O controle dos corpos depende de uma ótica do poder. O primeiro modelo deste controle pela vigilância, da eficácia pelo olhar, da ordenação pela estrutura espacial, foi o campo militar.

As metas e imposições de objetivos a serem alcançadas devem ser rigorosamente seguidas e com isso, no âmbito militar, é mais acentuado a sua busca, uma vez que estão acima de tudo os interesses da sociedade, do bem comum, daí a necessidade de rigidez na fiscalização, na sua coordenação, no controle e manutenção.

Abreu (2010, p. 45-46) lembra que a alguns autores usam as expressões “Administração Pública Militar” e ou “Administração Militar”, como referência às três forças federais (Exército, Marinha e Aeronáutica) e as estaduais e do Distrito Federal (Polícia Militar e Corpo de Bombeiros Militar) e mesmo com suas peculiaridades e devidas adaptações, as quais o cotidiano castrense exige, a categoria dos militares compõe a Administração Pública e se submete ao mesmo regime jurídico-administrativo.

3.2 A estrutura dos militares de Minas Gerais

Os militares mineiros são os componentes da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar, conforme previsão constitucional federal e estadual já apresentada, que, por sua vez, fazem parte da Administração Pública estadual.

Para conseguir chegar ao objetivo do bem comum em prol da coletividade, em toda a organização, principalmente na militar, estão presentes a hierarquia e disciplina, que são alicerces da estrutura institucional. No entanto, nada justifica o uso de prerrogativas hierárquicas como forma de humilhar e aterrorizar os subordinados.

Silva (2007), com precisão, esclarece que:

A estrutura militar, incisivamente verticalizada e fundada no binômio constitucional hierarquia e disciplina, cria ambiente propício ao desenvolvimento de processos de assédio psicológico. Não que tais premissas reflitam necessariamente condutas que afrontem à dignidade humana, não. A observância da hierarquia e disciplina é fundamental para o sucesso da missão constitucional atribuída às Forças Armadas e às Forças Auxiliares, devendo ser exercidas em conjunto com as virtudes militares, tais como: camaradagem, espírito de corpo, probidade, honra militar, senso de justiça, respeito, caráter etc. Aliás, em toda e qualquer empreitada no mundo laboral se não houver hierarquia e disciplina, certamente o fracasso não tardará. No entanto, o exercício desses fatores deve ser realizado com responsabilidade e equilíbrio, sem os quais as bases da carreira militar estariam desvirtuadas.

Assim, para manter a ordem e com o intuito de que o desempenho da missão seja realizado de forma plena e com êxito, há de ser sempre considerado o tratamento a ser dispensados a todos envolvidos.

A estrutura hierárquica dos militares no Estado de Minas Gerais está prevista no Estatuto dos Militares de Minas Gerais, Lei nº 5301, de 16/10/1969:

Art. 9º - São os seguintes os postos e graduações da escala hierárquica:

I - Oficiais de Polícia/Bombeiros: a) Superiores: Coronel, Tenente-Coronel e Major; b) Intermediários: Capitão; c) Subalternos: 1º Tenente, 2º Tenente.

II - Praças Especiais de Polícia/Bombeiros: a) Aspirante a Oficial; b) Cadetes do último ano do Curso de Formação de Oficiais e Alunos do Curso de Habilitação de Oficiais; (Alínea com redação dada pelo art. 3º da Lei Complementar nº 95, de 17/1/2007); c) Cadetes do Curso de Formação de Oficiais dos demais anos; (Alínea acrescentada pelo art. 3º da Lei Complementar nº 95, de 17/1/2007.).

III - Praças de Polícia: a) Subtenentes; 1º Sargento; 2º Sargento; 3º Sargento; b) Cabos e Soldados 1ª Classe; Soldado de 2ª Classe (Recruta).

(Inciso com redação dada pelo art. 4º da Lei nº 5.946, de 11/7/1972.)
Parágrafo único. Para os fins deste artigo, o Cadete do último ano do Curso de Formação de Oficiais tem precedência funcional em relação ao Aluno do Curso de Habilitação de Oficiais. (Parágrafo acrescentado pelo art. 3º da Lei Complementar nº 95, de 17/1/2007.).

Nota-se que há nessa lei, um ordenamento de postos e graduações de escala funcional, a chamada de prevalência ou precedência hierárquica, que tem o mesmo sentido organizacional de uma empresa. É conceituada no citado estatuto

em seu art. 11, com o seguinte dizer: “Art. 11 - A precedência hierárquica é regulada: I - Pelo posto ou graduação; II - pela antiguidade no posto ou graduação salvo quando ocorrer precedência funcional, estabelecida em lei ou decreto.”. (BRASIL, 1980).

A maioria dos casos de assédio moral na estrutura militar é aquele em que as vítimas são os que compõem a classe inferior, é o assédio descendente. Os casos de assédio ascendente, são mais raros, tendo em vista o rigor da disciplina militar.

3.3 O assédio moral frente ao regulamento disciplinar dos militares

Apesar do rigor na disciplina fazendo com que a hierarquia seja obedecida de forma plena, com pena de serem aplicadas punições, de certa forma até severas em caso de transgressões, vale lembrar que as implicações do assédio moral dentro da estrutura militar são sempre uma incógnita, uma vez que ele não é disciplinado nos regulamentos militares. Isso se deve à incerteza dos assediadores estarem apenas cumprindo o regulamento, no que refere aos superiores ao emitir ordens como também aos subordinados, quanto ao fato de estarem apenas cumprindo as determinações de seus superiores. Logicamente, existem aqueles que, acintosamente, têm a intenção de prejudicar a terceiros. São pessoas que já apresentam uma índole má e perversa, estando sempre dispostos a atacar suas vítimas, valendo-se do uso de sua posição.

Assis (2013, p. 101) assinala que para Valla:

A obediência hierárquica militar, no âmbito do Direito Penal e no Direito Administrativo deve ser diversamente considerada, visto que a natureza da função militar requer que o superior conte com poderes e faculdade que compreende, ao mesmo tempo, o direito de ordenar e a faculdade de punir os atos que julgue contrários a disciplina.

Na concepção de Abreu (2010, p. 316), esses elementos são chamados de poder de comando e dever de subordinação: o poder de comando é a responsabilidade e o dever de comando, que tem o militar, aos quais são investidos no exercício de seu cargo ou função e são fundamentais para o bom andamento do serviço. A Constituição impõe a todos os membros das organizações militares a

chamada sujeição hierárquico-disciplinar, ou seja, o dever de subordinação.

O autor ainda reforça que o não cumprimento dos deveres e obrigações, fenômeno denominado “valor militar” e “ética militar”. Eles podem se configurar em transgressões disciplinares, contravenções ou até mesmo em crime militar.

Para Abreu (2010, p. 349-350), o valor militar é manifestado pelo militar de todas as formas de amor à Pátria, já a ética militar ele conceitua da seguinte forma:

Consiste no sentimento do dever, no pundonor militar (que é a imposição ao militar o dever e a obrigação de ser um profissional exemplar e correto em suas atitudes, estando ou não de serviço) e no decoro da classe.

Em Minas Gerais, os militares tiveram uma inovação em seu regulamento disciplinar, com a entrada em vigor da Lei nº 14.310, de 219 de junho de 2002, que dispõe sobre o Código de Ética e Disciplina dos Militares de Minas Gerais – CEDM, regulamentado pelo Decreto Estadual nº 42.483, de 16 de agosto de 2002.

Este código fez com que fosse revogado o até então usado Regulamento Disciplinar da Polícia Militar – RDPM, que havia sido aprovado pelo Decreto Estadual nº 23.085, de 10 de outubro de 1983 e recepcionado pela Constituição Federal com força de lei ordinária.

O referido Regulamento Disciplinar foi elaborado aos moldes do Regulamento Disciplinar do Exército, com isso, era considerado muito rigoroso e não se amoldava à finalidade precípua, a qual se destinam a Polícia Militar e o Corpo de Bombeiros, vez que, as ações dessas forças militares auxiliares são voltadas às questões diretamente ligadas público interno, alvo de sua atuação direta, no que tange à segurança pública interna, à sociedade, à comunidade. Em ações de defesa civil, manutenção da ordem pública e contra as ações de transgressores à lei, como também quanto à incolumidade pública e de prevenção contra sinistros.

A ética militar também é conceituada no citado Código de Ética, em seu artigo 9º e respectivos incisos. Este código abrange também um rol de condutas as quais devem ser obedecidas pelo militar com o fito de que o sucesso na convivência e bem estar como também para que o cumprimento da missão seja alcançado com êxito, caso contrário ensejaria transgressões disciplinares. Ressaltam-se os artigos a seguir:

Art. 3º - A camaradagem é indispensável ao convívio dos militares, devendo-se preservar as melhores relações sociais entre eles.

§ 1º - É dever de todo militar incentivar e manter a harmonia, a

solidariedade e a amizade em seu ambiente social, familiar e profissional.

§ 2º - O relacionamento dos militares entre si e com civis pautar-se-á pela amizade, civilidade, assentada em manifestações de cortesia, respeito, confiança e lealdade.

[...]

Art. 6º, [...]§ 2º - A disciplina militar é a exteriorização da ética profissional dos militares do Estado e manifesta-se pelo exato cumprimento de deveres, em todos os escalões e em todos os graus da hierarquia, quanto aos seguintes aspectos:

- pronta obediência às ordens legais;
- observância às prescrições regulamentares;
- emprego de toda a capacidade em benefício do serviço;
- correção de atitudes;
- colaboração espontânea com a disciplina coletiva e com a efetividade dos resultados pretendidos pelas Instituições Militares Estaduais. (MINAS GERAIS, 2002).

Mesmo com o rigor que a profissão exige e o convívio militar, os regulamentos em vigor, dão importância relevante quanto à convivência entre as pessoas. São pautados no respeito, na camaradagem, tanto para o bom andamento de serviço como para o desempenho de suas funções, no sentido de as pessoas serem vistas como profissionais comprometidos com o serviço, como também que elas sejam respeitadas em sua dignidade, pois acima de tudo dentro da farda está um ser humano como outra pessoa qualquer.

Portanto, as normas em vigor no âmbito militar, dão de certa forma, certo amparo para que as ações de assédio moral não venham a acontecer dentro da caserna. A personalidade de cada indivíduo, e muitas vezes a ambição em ter ascensão na carreira ou demonstrar que detém o poder, é que vem destoar do comportamento normal do dia a dia e acaba por acontecer tais atitudes.

3.4 A Lei nº 116/2011

A Lei de nº 116 foi sancionada pelo governador, em 11 de janeiro de 2011, “Dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na Administração Pública estadual”. Essa lei nasceu do Projeto de Lei Complementar de nº 45/2008, apresentado na Assembléia Legislativa do Estado de Minas Gerais, com o intuito de conceituar, delinear e coibir as práticas de quase todos os tipos de assédio moral que ocorrem no âmbito da Administração Pública mineira. Em seu art. 3º da referida lei, disserta que:

Art. 3º Considera-se assédio moral, para os efeitos desta Lei Complementar, a conduta de agente público que tenha por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho de outro agente público, atentar contra seus direitos ou sua dignidade, comprometer sua saúde física ou mental ou seu desenvolvimento profissional.

§ 1º Constituem modalidades de assédio moral:

I – desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem de agente público, valendo-se de posição hierárquica ou funcional superior, equivalente ou inferior;

II – desrespeitar limitação individual de agente público, decorrente de doença física ou psíquica, atribuindo-lhe atividade incompatível com suas necessidades especiais;

III – preterir o agente público, em quaisquer escolhas, em função de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, posição social, preferência ou orientação política, sexual ou filosófica;

IV – atribuir, de modo frequente, ao agente público, função incompatível com sua formação acadêmica ou técnica especializada ou que dependa de treinamento;

V – isolar ou incentivar o isolamento de agente público, privando-o de informações, treinamentos necessários ao desenvolvimento de suas funções ou do convívio com seus colegas;

VI – manifestar-se jocosamente em detrimento da imagem de agente público, submetendo-o a situação vexatória, ou fomentar boatos inidôneos e comentários maliciosos;

VII – subestimar, em público, as aptidões e competências de agente público;

VIII – manifestar publicamente desdém ou desprezo por agente público ou pelo produto de seu trabalho;

IX – relegar intencionalmente o agente público ao ostracismo;
– apresentar, como suas, ideias, propostas, projetos ou quaisquer trabalhos de outro agente público;

[...]

XIV – valer-se de cargo ou função comissionada para induzir ou persuadir agente público a praticar ato ilegal ou deixar de praticar ato determinado em lei.

§ 2º Nenhum agente público pode ser punido, posto à disposição ou ser alvo de medida discriminatória, direta ou indireta, notadamente em matéria de remuneração, formação, lotação ou promoção, por haver-se recusado a ceder à prática de assédio moral ou por havê-la, em qualquer circunstância, testemunhado.

§ 3º Nenhuma medida discriminatória concernente a recrutamento, formação, lotação, disciplina ou promoção pode ser tomada em relação a agente público levando-se em consideração:

I – o fato de o agente público haver pleiteado administrativa ou judicialmente medidas que visem a fazer cessar a prática de assédio moral;

II – o fato de o agente público haver-se recusado à prática de qualquer ato administrativo em função de comprovado assédio moral.

No entanto, após aprovada como estava, observamos que o chefe do poder executivo vetou o artigo 12, que se referia à incidência do assédio moral, também no âmbito militar, cuja redação era a seguinte:

Art. 12 - As disposições desta lei aplicam-se, no que couber, aos servidores militares, na forma de regulamento, o qual deverá considerar, entre outras, as especificidades da função desempenhada por esses servidores.

Mesmo com o poder discricionário do executivo, ele de certa forma retirou um direito dos trabalhadores da segurança pública em se valerem de tal lei para se protegerem do assédio moral, que é um mal que assola os corredores e pátios dos quartéis.

A alegação para o veto, o justificando junto à Assembléia Legislativa mineira foi divulgada da seguinte forma:

Excelentíssimo Senhor Presidente da Assembléia Legislativa do Estado de Minas Gerais

Por derradeiro, esclareça-se a impropriedade de tratamento homogêneo a ser dispensado aos servidores civis e militares. Isso porque estes estão sob regime constitucional e legal diferenciado, submetidos ao e mesmo organizados segundo rígidos padrões de hierarquia, sustentáculo da caserna, ao passo que aqueles, servidores civis, estão amparados sob o regime jurídico administrativo comum. O regime castrense está a reclamar disciplina específica, que se amolde às disposições disciplinares e penais em vigor. Assim, oponho veto ao art. 12 da Proposição. Antônio Augusto Junho Anastasia, Governador do Estado.

Em todas as empresas, há e deve sempre haver, uma linha disciplinar a ser seguida. Faz parte da convivência humana que todos se amoldem a uma conduta para harmonização do ambiente laboral bem como no ambiente familiar. Desta feita, na esfera militar, não pode ser diferente. É inimaginável uma organização militar sem seus códigos e regulamentos. Aos militares, por comporem uma classe especial de trabalhadores, devido às suas atividades, certamente se faz necessária uma atuação disciplinar mais rigorosa, no entanto, isso não é permissão para o assédio moral e abuso de poder.

O fato de se vetar o artigo que referia ao militar foi o mesmo que retirar, de certa forma, um direito deles, tratando-os de forma diferenciada sob a justificativa de se haver um regime disciplinar próprio.

A Assembléia do Estado de Minas Gerais ainda ratificou o veto do executivo com os seguintes argumentos:

Sobre o tratamento homogêneo a servidores civis e militares, cabe manter o veto tanto porque a Constituição da República, ao separá-

los em regimes jurídicos diversos, proíbe que a lei os iguale, quanto porque seria administrativamente contraditório assumir que categorias submetidas à organização, hierarquia, disciplina, direitos, prerrogativas, obrigações e proibições tão diferentes, pudessem ser equiparadas em tema tão caro ao funcionamento da administração como o assédio moral. É acertado, pois, o argumento desenvolvido pelo Governador do Estado, segundo o qual “o regime castrense está a reclamar disciplina específica, que se amolde às disposições disciplinares e penais em vigor”. (MINAS GERAIS, 2011).

Porém, os militares estão inseridos no âmbito da Administração Pública, conforme previsão legal, e são também pessoas que constantemente são vítimas de assédio moral. Muitas vezes, é o próprio regulamento interno que, voltado para a disciplina e hierarquia, coíbe ao assediado valer-se dos seus direitos e de denunciar os abusos. Essa omissão acredita-se, acontece por medo de ser vítima de atos ainda mais perversos ou danosos à sua integridade física, mental, prejudicando ainda mais na ascensão da carreira, como também venha afetar sua família. Sendo assim, o militar acaba por não denunciar os casos de assédio moral dos quais é vítima.

Antes de tudo, sobre a alegação relatada quanto ao veto, na Constituição Federal estão explícitos os Direitos e Garantias e os Direitos Fundamentais a todos os cidadãos, não distinguindo quem seriam as pessoas protegidas por ela, se civis ou militares, pessoas físicas ou jurídicas. Desta feita, em hipótese alguma poderia ser feito o tratamento desigual em relação aos militares, como ocorreu em Minas Gerais, com o veto ao artigo citado.

Vale lembrar que, a referida Lei Complementar aprovada, em seu artigo 2º, menciona o que são agentes públicos:

Art. 2º. Considera-se agente público, para os efeitos da Lei Complementar, todo aquele que exerce mandato político, emprego público, cargo público civil ou função pública, ainda que transitoriamente ou sem remuneração por eleição, nomeação, designação ou sob amparo de contrato administrativo ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, no âmbito da administração pública.

Entende-se então que a justificativa quanto ao veto, referente aos militares, não apresenta uma justificativa convincente, uma vez que, pelo conceito de agentes públicos apresentado na própria norma, se amolda aos conceitos ora apresentados pelos renomados doutrinadores anteriormente citados. Portanto, os militares poderiam ser abrangidos perfeitamente pela lei.

Vale lembrar que as medidas punitivas previstas no art. 4º, da Lei nº 116/11, são:

Art. 4º - O assédio moral, conforme a gravidade da falta será punido com:
I – repreensão;
II – suspensão;
III – demissão.

Já na Lei nº 14.310 (Código de Ética dos Militares de Minas Gerais), em seu artigo 24, prevê as seguintes sanções disciplinares:

I – advertência;
II – repressão;
III – prestação de serviços de natureza preferencialmente operacional, correspondente a um turno de serviço semanal, que não exceda a oito horas;
IV – suspensão, de até dez dias;
V – reforma disciplinar compulsória;
VI – demissão;
VII – perda de posto ou graduação do militar da reserva.

Observa-se, contudo, que até suas previsões no aspecto disciplinar punitivo, são muito semelhantes, o que reforça a justificativa de poder ser perfeitamente aplicável a referida lei aos militares.

Apesar de o chefe do executivo ter o poder discricionário para vetar, ele não poderia deixar de observar a supremacia e indisponibilidade do interesse público, pois os direitos e garantias fundamentais estão assegurados na Constituição antes e acima de tudo. Conforme afirma Justen Filho (2008, p. 54),

O direito não faculta ao agente público o poder para escolher entre cumprir ou não cumprir o interesse público. O agente é um servo do interesse público – nessa concepção o interesse público é indisponível. Essas concepções são relevantes, mas propiciam problemas insuperáveis, relacionados com a ausência de instrumento jurídico para determinar o efetivo interesse público. Isso dá margem para arbitrariedades ofensivas à democracia e aos valores fundamentais. No passado, o governante adotava fórmulas imprecisas (tal como o “poder de império”, o “poder discricionário”, o “poder de polícia” ou a natureza política do ato) para justificar decisões subjetivas incompatíveis com a ordem jurídica. A evolução democrática eliminou essas práticas. Na atualidade, o exercente do poder político refugia-se no princípio da supremacia do interesse público para evitar o controle ou o desfazimento de atos defeituosos, violadores de garantias constitucionais.

O autor ainda adverte que, segundo Gasparini (2007, p. 20) “a aplicabilidade do princípio da supremacia do interesse público não significa o total desrespeito ao interesse privado, já que a Administração Pública deve obediência ao direito adquirido, à coisa julgada e ao ato jurídico perfeito...”.

Isso vale dizer que os militares também são agentes públicos, *latu senso*, com isso, deveriam ser abrangidos pela lei, mesmo tendo um regime específico por consequência de sua atividade finalística.

Os policiais e bombeiros militares, ainda que profissionais de Segurança Pública, também, são seres humanos e o fato de o regime castrense ser diferenciado nada impede de serem abrangidos pela norma suprema com a qual as leis infraconstitucionais devem ter uma consonância.

Portanto, o veto não respeitou os princípios constitucionais basilares, nem os elementares da Administração Pública ao tratar a classe militar de forma diferenciada dos outros trabalhadores do setor público.

3.5 O militar vítima de assédio moral e os meios de defesa

Como os militares estaduais ainda não têm uma lei específica que coíba ou criminalize o assédio moral. Mesmo após o veto ao artigo 12, da Lei nº 116/11, eles poderão se valer das leis e regulamentos existentes para se defenderem dos ataques. No entanto, nos referidos textos não existe tipificado o assédio moral de forma específica, no âmbito militar mineiro.

Silva (2007) elenca um rol de artigos que podem se amoldar para a proteção do militar mineiro em caso de assédio, mesmo com a falta de previsão legal e direta do assédio moral nas organizações militares:

- o art. 174 do CPM trata do delito de “Rigor Excessivo”, podendo ser adotado plenamente em hipóteses de processos de assédio moral;
- o art. 175 do CPM prevê o delito de “Violência contra Inferior” e o art. 176 faz previsão do tipo penal “Ofensa aviltante a inferior”. Ambos, com direcionamento de proteção específica ao subordinado hierárquico, podem ser aplicados na ocorrência do fenômeno, dependendo dos métodos utilizados pelo assediador. Ressalte-se que o Código Penal Militar ainda contempla os principais tipos penais também previstos na legislação comum, que podem ser aplicados com o mesmo enfoque em se tratando de assédio moral.
- o art. 205 (Homicídio);
- o art. 207 (Provocação Direta / Indireta ou Auxílio ao Suicídio);
- o art. 209 (Lesão Corporal);

- Muito embora o art. 136 do Código Penal, que trata do crime de maus-tratos, não venha a se adequar à figura do assédio moral no ambiente de trabalho, o art. 213 (Maus-Tratos), pode ser direcionado a essa realidade, uma vez que a instrução militar é uma das formas cotidianas de desenvolvimento do chamado “ofício militar”.

- os arts. 215 a 217 (Crimes contra a Honra).

Assim, a subordinação para fins de educação e instrução, que estabelece um dos elementos para adequação típica do tipo penal em relevo, acaba por adotar outra dimensão daquela relacionada ao crime comum.

Segundo posicionamento de Assis (2013, p. 115), se efetivamente comprovado o assédio moral, deverá ser exemplarmente punido, de acordo a transgressão cometida, no que couber, nos regulamentos ou lei penal militar. Já que não há previsão expressa nas citadas normas. Porém, há de ter cautela para não se deixar levar por acusações infundadas, com intuito de desestruturar a instituição, os comandos, chefes diretos ou superiores.

Ainda há o Código de Ética e Disciplina dos Militares de Minas Gerais, Lei 14.310, de 19.06.02, que traz as tipificações de transgressões disciplinares no Título II, Capítulo I, suas definições, classificações e especificações, mais precisamente em seus artigos 11 ao 15. São vinte hipóteses de transgressões graves, dezenove hipóteses de transgressões médias e sete hipóteses de transgressões leves. Mas lamentavelmente, em nenhum de seus artigos fazem menção direta ao assédio moral.

No entanto, caso seja verificado o cometimento de alguma transgressão disciplinar ou qualquer outro ato irregular, deverá ser levado o fato ao conhecimento da autoridade competente (comandante ou chefe direto) por meio de comunicação disciplinar, queixa disciplinar ou relatório reservado. Observando-se os requisitos legais acerca de cada documento, conforme disposto no Manual de Processos e Procedimentos Administrativos das Instituições Militares de Minas Gerais (MAPPA), Resolução Conjunta Nº 4220, de 28 de junho de 2012.

O MAPPA tem como finalidade apurar as faltas ou irregularidades que o militar estadual venha a praticar, sendo o meio necessário para a imposição de sanção disciplinar.

Apesar de não ser tipificado nas normas militares em vigor, o assédio moral poderá ser relatado com base nas transgressões (ou crimes) praticadas pelos assediadores. Assim, quando um subordinado estiver sendo, supostamente assediado (assédio moral descendente), conforme dispõe o art. 58, do Código de

Ética e Disciplina dos Militares, deverá ser feito uma “queixa disciplinar”. É o instrumento usado pelo militar subordinado ou de precedência hierárquica em relação ao comunicado, que deverá direcioná-lo ao seu comandante ou chefe direto, relatando o ocorrido. De preferência, detalhando todos os fatos, abusos, se possível, apontando testemunhas, como também todo tipo provas consistentes que puder coletar e relacionar.

Quando se tratar de superior hierárquico, supostamente assediado por subordinados (assédio moral ascendente), o nome dado ao procedimento a ser realizado é “comunicação disciplinar”, conforme disposto no art. 56, do citado Código. No entanto, os meios de coleta e apresentação de provas a serem usados são os mesmos que os usados na queixa disciplinar, como também os meios de apuração dos fatos.

A autoridade competente que tomar conhecimento dos fatos deverá providenciar, caso houver indícios de transgressão disciplinar, a instauração de processo ou procedimento administrativo adequado, para elucidação dos fatos relatados, conforme previsto no artigo 31, do Manual de Processos e Procedimentos Administrativos das Instituições Militares do Estado de Minas Gerais (MAPPA).

A partir daí, serão encaminhados os autos ao Conselho de Ética e Disciplina dos Militares da Unidade (CEDMU), para apurar os fatos e emitir parecer.

Se for observada alguma transgressão disciplinar o Comandante poderá se valer do parecer que o presidente do conselho apontar e, ao fim da sindicância, aplicar a sanção, recomendada pelo presidente e seus membros. Tudo de acordo com o previsto no Código de Ética e Disciplina dos Militares de Minas Gerais, em seu art. 74.

Então, de acordo com o citado código, art. 74, IV, e o MAPPA, artigo 31, § 1º, §2º, §3º; será aberto um Relatório de Investigação Preliminar (RIP), sempre quando houver indícios de crime militar. Também, será objeto de Portaria e Inquérito Policial Militar (IPM), podendo ensejar caso de Auto de Prisão em Flagrante Delito (APFD), dependendo da gravidade da infração cometida.

No artigo 47 e 58, IV, do MAPPA, (que versa sobre a Justiça Militar Estadual), menciona que, caso a autoridade não tenha competência legal para apurar os fatos do processo de queixa ou comunicação disciplinar, deverá encaminhar os autos à autoridade competente, no prazo de cinco dias. O dispositivo constitucional expresso no § 4º, do artigo 125, da Constituição Federal, dispõe que:

Compete à Justiça Militar estadual processar e julgar os militares dos Estados, nos crimes militares definidos em lei e as ações judiciais contra atos disciplinares militares ressalvadas a competência do júri quando a vítima for civil, cabendo ao tribunal competente decidir sobre a perda do posto e da patente dos oficiais e da graduação das praças.

A autoridade competente incorrerá, em caso de não obediência à norma, sem dar sequência à instrução, em tese, na prática dos crimes tipificados nos artigos 319 (prevaricação), artigo 322 (condescendência criminosa) ou artigo 324 (inobservância de lei, regulamento ou instrução), todos do Código Penal Militar.

Assis (2013, p. 167), assevera que a subordinação não afeta, de modo algum, a dignidade pessoal do militar e decorre, exclusivamente, da estrutura hierarquizada das Forças Armadas e auxiliares, pois a disciplina e o respeito à hierarquia devem ser mantidos permanentemente pelos militares da ativa, reserva e dos reformados.

3.6 Como provar o assédio moral

Como se trata de uma ação muitas vezes bem arquitetada pelo assediador, o qual age de forma astuta e paciente, é muito difícil a arrecadação de meios para se provar as transgressões. No entanto, as provas devem ser levantadas pela vítima para se comprovar sua debilidade física e ou mental e qualquer outro tipo de dano que lhe esteja sendo causado.

Minassa (2012, p. 173-174) descreve alguns meios de coletar provas para que se comprove o fato ilícito:

- a) Deverá registrar expressamente todos os acontecimentos perpetrados contra si, marcando o dia e a hora das investidas, além de mencionar a presença de outras pessoas no momento da prática de assédio;
- b) Deverá tirar cópias autenticadas dos memorandos, cartas, e-mail's, correios eletrônicos e bilhetes que o superior hierárquico ou colegas assediadores lhe enviarem, não só com ofensas, mas também com procedimentos que possam induzir a vítima a erro;
- c) Deverá gravar com um micro gravador, todas as conversas que tiver com o superior hierárquico ou com colegas assediadores, além de degravá-las;
- d) Deverá tirar cópias autenticadas de atestados médicos, principalmente os expedidos por médicos do trabalho e de outros

documentos médicos que comprovem o nexo entre a ação dos assediadores e as consequências patológicas oriundas do assédio;

f) Deverá enviar carta registrada para os autores do assédio, relatando minuciosamente as práticas ilícitas cometidas pelos mesmos e alertando-os sobre a tomada de medidas cabíveis, caso elas não cessem imediatamente;

g) Deverá comunicar por escrito (seja por carta registrada ou por cópia protocolo recebimento) e de maneira pormenorizada ao superior hierárquico imediato de seu chefe os fatos originadores de assédio moral, a fim de que sejam tomadas as providências cabíveis contra os assediadores.

Os princípios da ética e os deveres inerentes às atividades das Instituições Militares Estaduais estão objetivamente especificados, no Código de Ética e Disciplina dos Militares, no entanto as transgressões disciplinares é toda ofensa a esses princípios.

O cometimento de um ato irregular é toda conduta que ainda não está tipificada objetivamente no Código de Ética dos Militares e que são contrárias às normas ou à justiça.

3.7 O dano moral advindo do assédio moral

A Constituição da República, expressamente, prevê a possibilidade jurídica de indenização por danos morais, conforme art. 1º, III e art. 5º, inc. V e X, declarando invioláveis os direitos à honra e à imagem das pessoas.

No Código Civil de 2002, em seu artigo 186, trata da seguinte forma: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar ano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

Uma vez que as repercussões jurídicas que motivam o assédio moral no ambiente laboral, certamente resultarão em obrigações que implicam ao agressor o dever de indenizar. Como o dano moral é personalíssimo, só a pessoa que sofreu as consequências do assédio moral, é que poderá ajuizar a ação no juízo competente.

A indenização por danos morais está explanada conforme ensinamentos abaixo, dos professores Cristiano Chaves de Farias e Nelson Rosenvald (2006, p. 131):

(...) o direito à integridade moral concerne à proteção conferida aos atributos psicológicos relacionados à pessoa, tais como a sua honra, a liberdade, o recato, a imagem, a vida privada e o nome. Tutela,

pois, a higidez psíquica da pessoa, sempre à luz da necessária dignidade humana.

São atributos relacionados à incolumidade moral, destinados à preservação do conjunto psicológico da estrutura humana. São as emanções da alma, essencialmente incorpóreas, distintas das projeções físicas do indivíduo.

Assim, seja por ações diretas ou indiretas, seja por conta de situações naturais ou provocadas, impõe-se a cada pessoa – e à coletividade como um todo, inclusive ao Poder Público – respeitar a integridade psicológica de toda e qualquer pessoa, abstendo-se de interferir no aspecto interior da personalidade.

Conforme nos ensina Abreu (2010, p. 427), com a promulgação da Constituição Federal de 1988, a jurisdição condicionada foi praticamente abolida pelo ordenamento jurídico, de acordo com prescrito no artigo 5º, XXXV, que assegura aos brasileiros e estrangeiros residentes no país o livre acesso à justiça, independente de exaurimento na esfera administrativa. Sendo assim, os militares podem buscar, livremente, no Poder Judiciário, a tutela jurisdicional de seus interesses, sem necessidade de se esgotar as vias administrativas.

No caso do assédio moral, após as comprovações feitas por todos os meios de provas possíveis, o assediador deverá indenizar a vítima, cabendo esta ajuizar a ação no juízo competente. Nas relações trabalhistas o juízo competente será a Justiça do Trabalho, porém, nos casos em que se tratar de trabalhadores não militares.

Nos dizeres do autor Assis (2013, p. 367),

[...] a apreciação jurisdicional dos atos disciplinares pela Justiça Militar estadual poderá abranger também todas as possíveis consequências daqueles atos, como as ações de indenizações e reparações civis, por exemplo, ou seja, típicas ações de responsabilidade civil. Por sua vez, a competência da Justiça Militar da União estará limitada ao Direito Disciplinar, vale dizer, “ao controle jurisdicional das punições disciplinares”.

Como se trata de militares estaduais, e a ação a ser intentada não se referem às questões disciplinares militares, mas sim, de natureza exclusivamente civil, caberá ao juízo competente analisar, ou seja, a Justiça Comum do Estado de Minas Gerais. Conforme preconiza a Lei nº 12.153, de 22 de dezembro de 2009 (Dispõe sobre os Juizados Especiais da Fazenda Pública no âmbito dos Estados, do Distrito Federal, dos Territórios e dos Municípios).

Ementa: CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. RESPONSABILIDADE CIVIL DO ESTADO. NÃO ENQUADRAMENTO NAS HIPÓTESES PREVISTAS NO ART. 125, §§ 4º E 5º, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA COMUM.

1. Conforme preceitua o art. 125, §§ 4º e 5º, da Constituição Federal, com as alterações promovidas pela EC 45/2004, além da competência para processar e julgar demandas referentes a crimes militares, também cabe à Justiça Militar Estadual a apreciação de ações propostas contra ato disciplinar militar. Este é conceituado pela doutrina como "a manifestação unilateral de vontade da Administração Militar que, agindo nessa qualidade e objetivando manter a ordem que convém ao regular funcionamento de sua organização, impõe obrigações aos seus servidores, modifica, extingue ou declara direitos" (BATISTA, Rogério Ramos e REZENDE, Fábio Teixeira. "A competência da Justiça Militar para as ações contra atos disciplinares", in Revista de Direito Militar, nº 52, Março/Abril, 2005, p. 28).

2. Na hipótese dos autos, verifica-se que os autores não se voltam contra a aplicação de nenhum ato disciplinar, mesmo porque as sindicâncias instauradas com vistas à apuração de denúncias envolvendo o demandante foram arquivadas por falta de indícios de cometimento de ilícito penal ou transgressão disciplinar de sua parte (fl. 7). A ação foi proposta, na realidade, com base na responsabilidade civil do Estado de Minas Gerais por atos supostamente ilegais praticados por seus agentes.

3. Tratando-se, assim, de ação com pedido de natureza exclusivamente civil, não se verificando as hipóteses previstas no supramencionado dispositivo constitucional, compete à Justiça Comum a análise da demanda.

4. Conflito conhecido para declarar a competência do Juízo da Varada Fazenda Pública da Comarca de Juiz de Fora/MG, o suscitado.

Acórdãos Vistos, relatados e discutidos estes autos, acordam os Ministros da Primeira Seção do Superior Tribunal de Justiça:

A Seção, por unanimidade, conheceu do conflito e declarou competente o Juízo da Vara da Fazenda Pública da Comarca de Juiz de Fora/MG, o suscitado, nos termos do voto da Sra. Ministra Relatora. Os Srs. Ministros Humberto Martins, José Delgado, Eliana Calmon, Luiz Fux, João Otávio de Noronha, Teori Albino Zavascki e Castro Meira votaram com a Sra. Ministra Relatora. Ausente, ocasionalmente, o Sr. Ministro Herman Benjamin.

Como percebemos, fica latente que, quanto ao dever de indenizar ficará a cargo do Estado, uma vez que o fato ilícito fora cometido por representante do mesmo, podendo ao Estado, no entanto, ser intentar ação de regresso contra o agressor. Conforme aduz o artigo 37, § 6º, da Constituição Federal e o artigo 43 do Código Civil, cujas redações são semelhantes:

Art. 37, § 6º, CF/88 – As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.

Art. 43, CC/02 - As pessoas jurídicas de direito público interno são civilmente responsáveis por atos dos seus agentes que nessa qualidade causem danos a terceiros, ressalvado o direito regressivo contra os causadores do dano, se houver, por parte destes, culpa ou dolo.

Como já relatado, a prática do assédio moral ocorre com certa frequência no meio militar, porém alguns ficam acanhados em se socorrer aos meios disponíveis, seja por vergonha, medo de represálias ou de sofrerem ainda outros tipos de punições. No entanto, alguns não suportando mais o psicoterror sofrido, sentindo que as ações assediadoras, as agressões realmente estão insuportáveis, criam coragem e procuram o judiciário. Como exemplo, temos a seguinte decisão:

EMENTA: APELAÇÃO CÍVEL - AÇÃO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS - RESPONSABILIDADE SUBJETIVA DO ESTADO – CONDUTA OMISSIVA - TEORIA DA CULPA DO SERVIÇO AUSÊNCIA DE CONDIÇÕES MINIMAMENTE DIGNAS DE TRABALHO - ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL - DEVER DE INDENIZAR CONFIGURADO - DANO MORAL - VALOR DA INDENIZAÇÃO - CRITÉRIOS - CONSEQUÊNCIAS LEGAIS - TERMO INICIAL DE INCIDÊNCIA - RECURSO PROVIDO.

1. Tratando-se de conduta omissiva do poder público - o serviço não funcionou, funcionou tardia ou ineficientemente, a responsabilidade do Estado é subjetiva, de acordo com a teoria da culpa do serviço.

2. Para que haja responsabilização do Poder Público, faz-se necessária a comprovação do dano, do nexo causal e a demonstração de que o Estado, estando obrigado a agir, omitiu-se culposamente.

3. Na teoria clássica, o assédio moral constitui conduta abusiva, praticada reiteradamente no ambiente de trabalho, mediante a exposição da vítima a situações humilhantes e constrangedoras, com o propósito de ridicularizar e atingir a sua personalidade, causando-lhe a depreciação da autoestima frente à sua atividade laborativa.

4. Com o decorrer do tempo, o conceito clássico de assédio moral, não raras vezes, afigurou-se insuficiente e precário para a compreensão da evolução da dinâmica das relações de trabalho, razão pela qual, no intuito de corrigir a exclusão proporcionada por essa primeira sistematização, a doutrina desenvolveu a ideia do assédio organizacional, que, em suma, pretende obstar a prática de condutas moralmente abusivas decorrentes das novas formas de organização empresarial e institucional do trabalho.

5. O assédio moral organizacional pode resultar da simples estrutura da gestão empresarial ou institucional, caso a disposição administrativa adotada permita a abertura para a concretização de

pressões, humilhações e constrangimentos, ofensivos à dignidade do trabalhador.

6. O Estado, em virtude de uma má gestão institucional, ao deixar de fornecer condições minimamente dignas de trabalho aos seus servidores, age negligentemente e atrai para si a responsabilidade pelos prejuízos morais experimentados por aqueles que lhe prestam serviços. Em outras palavras, o assédio moral no serviço público pode decorrer da omissão do ente que, diante de situações degradantes de trabalho, deixa de propiciar melhores condições laborativas aos seus agentes, porquanto o direito ao meio ambiente de trabalho digno - proteção do homem em seu local de trabalho - revela-se como mandamento constitucional impostergável (art. 7º, XXIII, c/c art. 200, VIII, CF/88). Se a estrutura de gestão do trabalho daqueles que prestam serviços ao Estado conduz ao aviltamento da dignidade do trabalhador, deve o ente público, de modo premente, corrigir essa distorção, sob pena de vir a ser responsabilizado por essa conduta omissiva.

7. A fixação do valor da indenização a título de danos morais deve ter por base os princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, levando-se em consideração, ainda, a finalidade de compensar o ofendido pelo constrangimento indevido que lhe foi imposto e, por outro lado, desestimular o responsável pela ofensa a praticar atos semelhantes no futuro.

8. Em se tratando de indenização por danos morais, a incidência dos consectários legais inicia-se da data da prolação da decisão que fixa o quantum indenizatório, uma vez que, a partir daí, o valor da condenação torna-se líquido. (TJMG - Apelação Cível 1.0024.08.170239-1/001, Relator (a): Des.(a) Elpídio Donizetti, 8ª CÂMARA CÍVEL, julgamento em 31/01/2013, publicação da súmula em 14/02/2013).

As pessoas estão se tornando um pouco mais informadas e gradativamente vão se direcionando no intuito de buscar seus direitos. Mesmo ainda acanhadas, se direcionam ao judiciário na busca de seus direitos e da reparação dos danos sofridos. A persistência e a coragem têm que prevalecer diante dos atos de pessoas inescrupulosas que se aproveitam de sua posição para menosprezar os companheiros de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mesmo sendo recente o estudo sobre o assédio moral é um fato que há muito tempo vem acontecendo. Nota-se que é um mal que se instalou em todas as áreas e principalmente a laboral. No meio militar, mesmo com a rigidez de seus regulamentos não deixa de ser diferente.

A prática do assédio moral traz muitos transtornos tanto para a vida das vítimas, quanto para os seus familiares e para as pessoas de sua convivência, pois todas que compartilham de seu sofrimento acabam por também sofrer as consequências por ele geradas. Em se tratando de trabalhadores do setor público, em especial, dos militares, isso não é diferente, pois, além de serem diretamente afetados, sofrem também sua família, as pessoas de seu círculo de trabalho e ainda acaba se refletindo na sociedade, em grau considerável, visto que, os militares são profissionais que lidam com a proteção do patrimônio e principalmente da vida das pessoas, assim, a prestação de serviço fica comprometida.

Os militares são trabalhadores diferenciados, dada a sua característica finalística de suas atividades, que são diretamente voltadas à comunidade em geral. No entanto são abrangidos pelos mesmos direitos e deveres constitucionalmente estabelecidos, aos quais fazem jus todos os cidadãos comuns.

O assédio moral é uma afronta aos Princípios e Direitos Fundamentais sendo flagrante o desrespeito à dignidade da pessoa humana como também a sua incidência fere os direitos da personalidade e da coletividade, conforme a Carta Constitucional, que é a chamada “Constituição Cidadã” preconiza.

O Estado, representado pelos poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, tem como incumbência proteger as pessoas por meio da elaboração de normas e ações de controle e combate a todo e qualquer tipo discriminação e de situações que venham comprometer o bem estar e a ordem social.

Felizmente com a entrada em vigor da Lei nº 116/11, cuja finalidade é prevenir e punir as ações de assédio moral na Administração Pública mineira, já foi dado um passo muito grande para cessar um mal que assola o setor, cujos trabalhadores desta categoria, são os que mais têm sido acometidos de fatos desta natureza.

Com a entrada em vigor da norma, no entanto, o amparo legal vislumbrado

pelos militares, foi cerceado, haja vista que, o artigo que a eles estendia a sua abrangência foi vetado pelo poder Executivo, no uso de seu poder discricionário, com a concordância do Poder Legislativo.

Mesmo com o fato de a atual Constituição Federal, inovar, trazendo mais direitos aos militares, existe ainda, aparentemente, situações contraditórias, que podem ser interpretadas como restritivas a alguns direitos que cabem aos integrantes das instituições militares.

O que não é o caso em tela, no nosso entendimento, tendo em vista que, o veto ao artigo que referia aos militares não se interage com o disposto no artigo 3º da própria Lei nº 116/11, cuja interpretação disponibiliza subsídios de aplicação da norma ao caso concreto e de forma extensiva.

Tal prática quer seja, o veto, fere os Princípios Fundamentais e Direitos e Garantias Fundamentais concebidos pela Constituição da República.

O tratamento desumano, degradante e humilhante que os assediadores submetem suas vítimas deve ser contido sob a égide do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. A desigualdade se estabelece no momento em que o Princípio da Igualdade é violado, dando lugar às arbitrariedades.

Conforme entendimento de renomados doutrinadores, os militares estaduais, são cidadãos do povo e agentes públicos *latu sensu*, que, por sua vez, também fazem parte da máquina que move a Administração Pública, compondo a força humana de trabalho à disposição do Estado, no cumprimento de finalidades estabelecidas em lei.

A Constituição, juridicamente, regulamenta os militares estaduais no Capítulo VII – Da Administração Pública, Seção III, no artigo 42, no Capítulo II – Das Forças Armadas, no artigo 142, e, no Capítulo III, Da Segurança Pública, em seu artigo 144.

Os membros das Instituições Militares formam uma categoria especial de servidores da União (Forças Armadas), dos Estados, do Distrito Federal e Territórios (Polícias e Corpos de Bombeiros Militares). Por sua natureza, constitucionalmente instituída, sujeitam-se a vários deveres e restrições de direitos, diferente dos demais cidadãos e até mesmo dos outros membros da administração pública. Verifica-se inclusive o risco de sacrificar a própria vida em defesa da vida de terceiros e da Pátria (artigo 31, I, Estatuto dos Militares).

Entendemos que, mesmo sob o regime diferenciado e com uma hierarquia e

disciplina bem acentuadas, formalizadas nos regulamentos disciplinares, como o Regulamento Disciplinar do Exército, o Código de Ética e Disciplina dos Militares do Estado de Minas Gerais (que revogou Regulamento Disciplinar da Polícia Militar de Minas Gerais), como também no Código Penal Militar, os militares são pessoas do povo, trabalhadores a serviço do Estado que apenas exerce função diferenciada, voltada exclusivamente para a proteção e defesa da sociedade.

O amparo legal posto a disposição dos trabalhadores da administração pública mineira poderia se amoldar perfeitamente aos trabalhadores das instituições militares, uma vez que o fundamento que prevê direitos aos militares, sob a visão garantista e protetora dos trabalhadores não foi levado em consideração, somente na visão punitiva que as argumentações foram tangenciadas.

Apesar de confirmado o veto ao artigo, abrangendo sua incidência os militares, restam algumas alternativas para corrigir esse erro de interpretação. Cabendo aos parlamentares, sensíveis à causa, que proponham uma emenda à norma já sancionada ou que elabore outra norma. A fim de resguardar os direitos dos militares para que eles possam se valer de uma norma específica, a qual tipifique o assédio moral para a proteção do psicoterror, que fere a dignidade do militar.

Seria uma forma de reparar a injustiça e a desigualdade praticada pelo Estado, perante os militares que são membros da Administração Pública e sobre a sociedade em geral, uma vez que ela indiretamente se torna vítima de tal injustiça.

A tipificação e aplicabilidade de normas que coíbam o assédio moral no âmbito militar implicariam em maior sensação credibilidade, confiabilidade e de justiça aos Poderes do Estado.

REFERÊNCIAS

ABREU, Jorge Luiz de Nogueira de. *Direito administrativo militar*. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2010.

ARAÚJO, Adriane Reis de. *O assédio moral organizacional*. São Paulo: LTr, 2012.

ASSIS, Jorge César de. *Curso de direito disciplinar militar: da simples transgressão ao processo administrativo*. 4. ed. Curitiba: Juruá, 2013.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTR, 2005.

BRASIL. (1980). *Estatuto dos Militares*. Lei nº 6.880, de 09 de dezembro de 1980.

_____. (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 10 set. 2014.

_____. (2011). Tribunal Regional do Trabalho. São Paulo- 02983006320075020203 (02983200720302008) - RO - Ac. 11^aT 20110624380 - Rel. Sergio Roberto Rodrigues - DOE 24/05/2011. Data da publicação da decisão: 24 maio 2011. Disponível em: <<http://www.jurisway.org.br/v2/bancojuris1.asp?pagina=1&idarea=1&idmodelo=26597>>. Acesso em: 27 ago. 2014.

CB Júlio. (2013). *Assédio moral na PMMG TJMG já reconhece*. Disponível em: <<http://blogdocabojulio.blogspot.com/2013/09/assedio-moral-na-pmmg-tjmg-ja-reconhece.html#jp9kYVHBABJxwwlb.99>>. Acesso em: 17 set. 2014.

COSTA, Orlando Teixeira da. O trabalhado e a dignidade do trabalhador. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho: Órgão oficial da Justiça do Trabalho*. Vol. 64, nº 1, São Paulo: LTr, jan. 1995.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. *Direito Administrativo*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. *Direito Civil: teoria geral*. Rio

de Janeiro: Lumen Júris, 2006.

HIRIGOYEN, M.F. *Assédio moral: A violência perversa no cotidiano*. 4. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

_____. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. 7. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

JUSTEN FILHO, Marçal. *Curso de direito administrativo*. 3. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2008.

LAZZARINI, Álvaro. *Código penal militar, código de processo penal militar, estatuto dos militares, constituição federal, legislação penal, processual penal e administrativa militar*. 11. ed., ampl. e atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010.

LENZA, Pedro. *Direito constitucional esquematizado*. 15. ed. rev., atual. e ampliada. São Paulo: Saraiva, 2011.

LOUREIRO, Ythalo Frota. Princípios da hierarquia e da disciplina aplicados às instituições militares: uma abordagem hermenêutica. In: *Jus Navigandi*. Teresina, ano 9, n. 470, 20 out. 2004. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/5867>>. Acesso em: 28 out. 2014.

MIRANDA, Jorge. *Manual de Direito Constitucional*. Direitos Fundamentais. 3. ed. Tomo IV. Coimbra: Coimbra Editora, 2000.

MARTINS, Eliezer Pereira. *Direito Administrativo Disciplinar Militar e sua processualidade*. São Paulo: Editora de Direito Ltda, 1996.

MEDEIROS, Aparecido Inácio Ferrari de. *Assédio moral, discriminação, igualdade e oportunidade no trabalho*. São Paulo: LTr, 2012.

MELLO, Celso A. B. de. *Curso de direito administrativo*. 14. ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

MELO, Nehemias Domingos. *Assédio moral: individual e coletivo*. 02 fev. 2014. Disponível em: <<http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=1795>>. Acesso em: 15 mar. 2014.

MINAS GERAIS. (2002). *Código de Ética e Disciplina dos Militares do Estado de Minas Gerais*. Lei 14.310, de 19 de junho de 2002.

MINAS GERAIS. (1969). *Estatuto dos Militares do Estado de Minas Gerais*. Lei nº 5301, de 16 de outubro de 1969.

MINAS GERAIS. *Lei complementar 116*, de 11 de janeiro de 2011.

MINAS GERAIS. *Polícia Militar e Corpo de Bombeiros Militar*. Comando Geral. Manual de processos e procedimentos administrativos das instituições militares de Minas Gerais (MAPPA PM/BM). Belo Horizonte: PMMG/CBMMG – Comando-Geral, 2012.

MINASSA, Alexandre Pandolpho. *Assédio moral no âmbito da administração pública brasileira*. São Paulo: Habermann, 2012.

MORAES, Alexandre de. *Direito constitucional*. 18. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

REALE, Miguel. *Lições preliminares de direito*. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

ROCHA, Fernando Antonio Nogueira Galvão da. (2010). *Competência cível da Justiça Militar*. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/17930/competencia-civel-da-justica-militar-estadual#ixzz3FfpdTQnv>>. Acesso em: 09 out. 2014.

SD BACHAREL. (2014). *Assédio moral na pmmg*. Disponível em: <<http://www.blogdarenata.com/2013/04/militares-sao-alienigenas-e-nao-pessoas.html>>. Acesso em: 17 set. 2014.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. Assédio moral no ambiente de trabalho militar. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, X, n. 48, dez. 2007. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2436>. Acesso em: 12 set. 2014.

SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. São Paulo, 34. ed. São Paulo: Malheiros, 2011.

VALLA, Wilson Odirley. *Deontologia policial militar – Ética profissional*. 3. ed. Curitiba: Publicações Técnicas da Associação Vila Militar, 2003, v. II.

VIEGAS, Fábio. (2011). *Resumo de Leviatã*. Disponível em: <<http://fabio-veigas.blogspot.com.br/2011/11/resumo-leviata.html>>. Acesso em: 05 set. 2014