

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ

EDSON FELIPE ROLEDO MAZARIN

**ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO CASTRENSE:
UMA PROPOSTA DE POLÍTICA PÚBLICA DE PREVENÇÃO E REPRESSÃO**

MARINGÁ

2022

EDSON FELIPE ROLEDO MAZARIN

ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO CASTRENSE:
UMA PROPOSTA DE POLÍTICA PÚBLICA DE PREVENÇÃO E REPRESSÃO

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas do Departamento de Ciências Sociais da Universidade Estadual de Maringá, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Políticas Públicas.

Área de concentração: Justiça, Segurança Pública e Cidadania.

Orientadora: Prof.^a Dra. Gisele Mendes de Carvalho.

MARINGÁ

2022

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)
(Biblioteca Central - UEM, Maringá - PR, Brasil)

M475a

Mazarin, Edson Felipe Roledo

Assédio Moral no Âmbito Castrense : uma proposta de política pública de prevenção e repressão / Edson Felipe Roledo Mazarin. -- Maringá, PR, 2022.
150 f.: il. color., figs., tabs.

Orientadora: Profa. Dra. Gisele Mendes de Carvalho.

Dissertação (Mestrado Profissional) - Universidade Estadual de Maringá, Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Departamento de Ciências Sociais, Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas - Mestrado Profissional, 2022.

1. Assédio Moral. 2. Instituições Públicas - Relações de trabalho. 3. Violência Psicológica. 4. Militares. 5. Políticas Públicas. I. Carvalho, Gisele Mendes de, orient. II. Universidade Estadual de Maringá. Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes. Departamento de Ciências Sociais. Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas - Mestrado Profissional. III. Título.

CDD 23.ed. 331.25

EDSON FELIPE ROLEDO MAZARIN

**ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO CASTRENSE:
UMA PROPOSTA DE POLÍTICA PÚBLICA DE PREVENÇÃO E REPRESSÃO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas do Departamento de Ciências Sociais, Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes da Universidade Estadual de Maringá, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Políticas Públicas.

BANCA EXAMINADORA



Prof. Dr. Gisele Mendes de Carvalho
Presidente/Orientadora
Universidade Estadual de Maringá – UEM



Prof. Dr. Geovanio Edervaldo Rossato
Universidade Estadual de Maringá – UEM



Prof. Dr. Gerson Faustino Rosa
Escola Superior de Polícia Civil – ESPC

Aprovada em: 31 de maio de 2022.

Banca realizada por videoconferência conforme Resolução nº 008/2020 - PPP

Dedico esta dissertação a todos os que me acompanharam durante esse longo caminho percorrido para sua elaboração, dando palavras de incentivo e apoio a todo momento, principalmente quando mais precisei.

Dedico este trabalho primeiramente ao Senhor Deus, que se fez presente ao meu lado em todos os momentos, do nascer ao pôr do sol, me fortalecendo para que conseguisse me levantar naqueles momentos de desânimo, em que pensei em desistir.

Ao meu eterno companheiro de todas as horas, orgulho, exemplo, inspiração, ídolo, e pai, Edson Mazarin, que sempre me apoiou, e ensinou-me através de suas atitudes, em cada um dos dias de nossa vida juntos, a dar sempre o meu melhor em todas as coisas que eu fizer, e a nunca parar de lutar, nem perder a fé, diante das dificuldades que nos forem impostas, até o último segundo de sua vida, antes de partir para o encontro de Deus, em 24 de dezembro de 2017.

À minha heroína, e mãe, Sirlene, pelas sábias palavras ditas, incentivos nas horas de dificuldade, e pela paciência diante da privação de minha companhia, além de todos os ensinamentos de educação, amor, doação, garra, força e superação, os quais jamais esquecerei.

Ao meu querido amigo Prof. Dr. Gerson Faustino Rosa, por ter, fundamentalmente, me incentivado a

continuar a escalada acadêmica, além do legado e inspiração — fundamentais — para a docência a mim deixados, desde os tempos de graduação em Direito, onde fora meu orientador. Tenho a honra, não só de ter sido avaliado por ele em todas as minhas bancas acadêmicas, mas também de tê-lo como verdadeiro amigo e conselheiro para a vida, sempre me incentivando.

Ao querido Prof. Dr. Geovanio Edervaldo Rossato, que além de ter participado das bancas de avaliação desse trabalho, também figura como exemplo de professor, não apenas nesse mestrado, mas desde os tempos de graduação, onde através de sua docência leve e precisa, e do seu companheirismo dentro da sala de aula, intensificava mais ainda a vontade de me tornar docente.

Aos meus verdadeiros amigos, e companheiros de profissão e de mestrado, Edson Dalla Valle e Tainara Valenzuela, que não só enfrentam comigo o ônus do dia a dia acadêmico e profissional, mas que também me mantêm firme na busca por me tornar uma pessoa e profissional cada vez melhor.

A todos os meus colegas, amigos, familiares, e professores, que, de alguma forma, contribuíram para o sucesso deste trabalho e, de modo especial, a minha namorada, Marília, e a minha irmã, Sabrina, exemplos de caráter, foco e dedicação, que tanto me apoiaram e me enviaram energias positivas, através de seus sorrisos e abraços, abastecendo o meu espírito, fomentando a minha determinação para formulação desta dissertação e me fortalecendo para chegada do tão esperado momento da defesa.

AGRADECIMENTOS

Meus mais sinceros agradecimentos à minha ilustre orientadora, Prof.^a Dra. Gisele Mendes de Carvalho, não só pela confiança em mim depositada, mas também pelo fato de — sempre muito simpática e proativa, e demonstrando uma humildade ímpar — se dispor a me orientar nesta dissertação, traçando estratégias de pesquisa, bibliografias recomendadas, bem como não medir esforços para me ajudar no que fosse preciso, flexibilizando seus horários de atendimento, realizando atendimentos presenciais e virtuais, por diversas vezes, inclusive em seus horários de descanso com a família, não abandonando o compromisso que firmou desde o início, e mostrando também, de forma totalmente diferenciada, nunca vista por mim antes: muita paciência, empatia, educação e respeito com o próximo, principalmente diante das minhas dificuldades pessoais e acadêmicas no decorrer dessa pesquisa. Um exemplo, não só de docente, mas de ser humano, que levarei para sempre comigo. Mais uma vez, muito obrigado!

“Se não puder voar, corra. Se não puder correr, ande. Se não puder andar, rasteje, mas continue em frente de qualquer jeito.” (Martin Luther King)

ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO CASTRENSE: UMA PROPOSTA DE POLÍTICA PÚBLICA DE PREVENÇÃO E REPRESSÃO

RESUMO

Diante do crescente número dos casos de assédio moral ao redor do mundo, e seu consequente impacto lesivo à sociedade, os estudos sobre esse fenômeno começam a ganhar cada vez mais importância e amplitude, com o objetivo de dominar e combater tal violência psicológica. No entanto, apesar dos avanços significativos no campo teórico sobre o assédio moral, na prática ainda se resta pouca eficiência no enfrentamento dessa prática tão lesiva. No Brasil, além de todos os fatores sociais e econômicos presentes na sociedade, que já favorecem a existência desse comportamento, quando se trata da administração pública e seus servidores, tem-se, então, um cenário ainda mais agravante dessa violência, decorrente das vantagens proporcionadas pela carreira pública, e que acabam pesando na balança e sujeitando a vítima por muito mais tempo a tais humilhações. Não obstante, ao tratar-se da esfera pública de cunho militar, subsistem ainda mais fatores asseveradores, como a hierarquia e a disciplina, extremamente enraizadas na cultura castrense, mas que propiciam um ambiente ainda mais sugestivo para a prática do assédio. É pensando nessa dificuldade encontrada pelas instituições militares do nosso país que o presente estudo se desenvolve, focado em medir e promover o conhecimento por parte dos milicianos sobre os tipos de assédio, e ainda verificar a incidência do referido comportamento violento. Com isso, percebendo a grande deficiência de conhecimento sobre assédio através da aplicação de um questionário, e tratando tal perspectiva como principal causa de sua alta taxa de incidência, a presente pesquisa realiza a elaboração de uma política pública de informação, em caráter preventivo, a fim de reduzir a propagação dessa violência.

Palavras-chave: assédio moral, violência psicológica, instituições públicas, militar, política pública.

**MORAL HARASSMENT IN THE MILITARY SCOPE: A PUBLIC POLICY
PROPOSAL FOR PREVENTION AND REPRESSSION**

ABSTRACT

Given the increasing number of cases of moral harassment around the world, and its consequent harmful impact on society, studies on this phenomenon begin to gain more and more importance and breadth, with the aim of dominating and combating such psychological violence. However, despite significant advances in the theoretical field on mobbing, in practice we still have little efficiency in dealing with this plague. In Brazil, in addition to all the social and economic factors present in society, which already favor the existence of this behavior, when it comes to public administration and its servants, we have, then, an even more aggravating scenario of this violence, resulting from the advantages offered by public career, and which end up weighing in the balance and subjecting the victim for much longer to such humiliations. However, when dealing with the military public sphere, we have even more assertive factors, such as hierarchy and discipline, deeply rooted in the military culture, but which provide an even more suggestive environment for the practice of harassment. It is thinking about this difficulty found by the military institutions of our country that this study develops, focused on measuring and promoting the knowledge of the militiamen about the types of harassment, and also to verify the incidence of reported violent behavior. Thus, realizing the great lack of knowledge about harassment through the application of a questionnaire, and treating such perspective as the main cause of its high incidence rate, this research conducts the elaboration of a public information policy, as a preventive measure in order to reduce the spread of such violence.

Keywords: bullying, psychological violence, public institutions, military, public policy.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BPM	Batalhão de Polícia Militar
CBMPR	Corpo de Bombeiros do Paraná
CP	Código Penal Brasileiro (Decreto-Lei nº 2.848/1940)
CPM	Código Penal Militar (Decreto-Lei nº 1001/1969)
CF/88	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
GB	Grupamentos de Bombeiros
PEI	Política Estratégica Institucional
PMPR	Polícia Militar do Paraná
PNSPDS	Política Nacional de Segurança Pública e Defesa Social
PP	Política Pública
PPNSP	Plano e Política Nacional de Segurança Pública
RDE	Regulamento Disciplinar do Exército (Decreto-Lei nº4.346/2002)
SENASP	Secretaria Nacional de Segurança Pública
SUSP	Sistema Único de Segurança Pública

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Efeitos perniciosos sobre a saúde da vítima	58
Tabela 2 – Assédio sexual é crime no Brasil?	109
Tabela 3 – Assédio moral é crime no Brasil?	112
Tabela 4 – Pré-explanação: já sofreu assédio sexual?	116
Tabela 5 – Pós-explanação: Já sofreu assédio sexual?	116
Tabela 6 – Pré-explanação: já sofreu assédio moral?	117
Tabela 7 – Pós-explanação: já sofreu assédio moral?	117
Tabela 8 – Pós-explanação: já praticou assédio sexual?	119
Tabela 9 – Pós-explanação: já praticou assédio moral?	119

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Tempo de serviço	107
Gráfico 2 – Nível de escolaridade	108
Gráfico 3 – Pré-explanação: sabe o que é assédio sexual?	109
Gráfico 4 – Pós-explanação: você realmente sabia o que era assédio sexual?.....	110
Gráfico 5 – Pré-explanação: sabe o que é assédio moral?	111
Gráfico 6 – Pós-explanação: realmente sabia o que é assédio moral?.....	111
Gráfico 7 – Pós-explanação: sabe o que é assédio sexual?	112
Gráfico 8 – Pós-explanação: sabe o que é assédio moral?	113
Gráfico 9 – Assédio Sexual (Antes).....	114
Gráfico 10 – Assédio Sexual (Depois da explanação)	114
Gráfico 11 – Assédio Moral (Antes).....	115
Gráfico 12 – Assédio Moral (Depois da explanação)	115

SUMÁRIO

RESUMO	9
ABSTRACT	10
LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS	11
LISTA DE TABELAS	12
LISTA DE GRÁFICOS	13
SUMÁRIO	14
INTRODUÇÃO	17
CAPÍTULO I – CONCEPÇÃO CRIMINOLÓGICA DO ASSÉDIO	18
1.1 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS ESTUDOS SOBRE ASSÉDIO MORAL	18
1.2 CONCEITO DE ASSÉDIO	22
1.3 OUTRAS FORMAS DE ASSÉDIO MORAL	28
1.3.1 Assédio Sexual.....	28
1.3.2 Assédio Moral Imobiliário ou <i>Blockbusting</i>	30
1.3.3 Bullying e Cyberbullying.....	31
1.3.4 Grooming.....	32
1.3.5 Stalking.....	32
1.3.6 Violência psicológica contra a mulher.....	34
1.3.7 Diferenças entre Assédio Moral e Sexual.....	37
1.4 ETIOLOGIA DO ASSÉDIO MORAL LABORAL	40
1.5 ESPÉCIES DO ASSÉDIO MORAL LABORAL	44
1.5.1 Assédio Moral Horizontal.....	45
1.5.2 Assédio Moral Vertical Ascendente.....	45
1.5.3 Assédio Moral Vertical Descendente.....	45
1.5.4 Assédio Moral Organizacional.....	46
1.6 ASPECTO PSICOLÓGICO	46
1.7 PERFIL DO AGRESSOR	51
1.8 PERFIL DA VÍTIMA	53

1.9	TRANSIÇÃO DO ASSÉDIO	55
1.10	IMPACTO MULTINÍVEL DO ASSÉDIO.....	55
1.10.1	Impacto Individual: Biológico e Psíquico.....	56
1.10.2	Impacto Organizacional.....	60
1.10.3	Impacto Sociológico	62
CAPÍTULO II – TRATAMENTO JURÍDICO		64
2.1	BEM JURÍDICO	64
2.2	PRINCÍPIOS LESADOS PELA PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL.....	66
2.2.1	Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.....	66
2.2.2	Princípio da Legalidade	68
2.2.3	Princípio da Impessoalidade	69
2.2.4	Princípio da Moralidade	70
2.2.5	Princípio da Publicidade	72
2.2.6	Princípio da Eficiência.....	73
2.3	ENQUADRAMENTO LEGAL DO ASSÉDIO	75
2.3.1	Crimes militares por extensão.....	75
2.3.2	Novos crimes: <i>Stalking</i> (Perseguição) e Violência psicológica contra a mulher.	76
2.3.3	Enquadramento extensivo: punição do assédio pelos meios utilizados.....	78
2.3.4	Assédio moral como transgressão disciplinar.....	82
2.3.5	Cifra oculta, testemunhas mudas e a criminalização da vítima.	91
2.4	MEIOS DE PROVA	93
CAPÍTULO III – POLÍTICA PÚBLICA DE PREVENÇÃO E REPRESSÃO AO ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO MILITAR		96
3.1	ASPECTOS TEÓRICOS DA POLÍTICA PÚBLICA	96
3.2	A ABORDAGEM DO PROBLEMA DE ASSÉDIO PARA DESENVOLVIMENTO DA POLÍTICA PÚBLICA	98
3.3	O QUESTIONÁRIO (ANEXO 1).....	101
3.3.1	Formatação do questionário e seleção dos participantes.	101
3.3.2	O roteiro de aplicação do questionário.....	103
3.4	PROPOSTA DE CARTILHA INFORMATIVA (ANEXO 2)	104
3.4.1	A escolha da política pública e definição do produto.	104

3.4.2	Características do produto e seu conteúdo.	105
3.5	RESULTADOS DA PESQUISA	106
3.5.1	Características da amostra.	106
3.5.2	Conhecimento sobre os assédios sexual e moral.....	108
3.5.3	Vitimação causada pelos assédios.	116
3.5.4	Assédio moral como consequência do assédio sexual.....	117
3.5.5	Testemunhas do assédio.	118
3.5.6	Os assediadores.....	119
	CONSIDERAÇÕES FINAIS	121
	REFERÊNCIAS.....	123
	ANEXO 1.....	134
	ANEXO 2.....	142

INTRODUÇÃO

O “assédio moral” no ambiente de trabalho é, atualmente, um assunto amplamente discutido na esfera jurídica, não só brasileira, mas também mundial. Porém, mesmo estando incessantemente exposto, continua, necessariamente, sendo objeto de discussão, uma vez que ainda não se encontrou um ponto de plenitude jurídica, capaz de eliminar essa prática, em cada uma das suas diversas faces.

Considerando ainda este paradoxo, vale dizer que o assédio moral inserido no funcionalismo público é tema de extrema importância e vitalidade, já que aqueles que integram a Administração Pública, ainda que esta não seja militar, encontram dificuldades, seja no âmbito jurídico (penal, administrativo e cível) diante das peculiaridades inerentes aos seus estatutos e regulamentos, ou na forma de lidar com o problema em si. Saber como proceder, enquanto servidor público, especialmente o militar, quando vítima de assédio, é ainda um grande desafio.

Ainda que o assédio moral se faça presente desde os primórdios da humanidade, nota-se sua paulatina propagação na atual sociedade, na qual, muitas vezes, os atuais meios de comunicação acabam por intensificar essa cultura, causando incomensurável sofrimento aos trabalhadores, principalmente tratando-se do funcionalismo público, que possui fatores que favorecem este tipo de violência psicológica.

Intervir nessa cultura tóxica ao funcionário público, e conseqüentemente lesiva à Administração Pública e à população, torna-se ainda mais delicado quando estamos diante de uma administração essencialmente militar, pautada de forma intensa e intrínseca na hierarquia e na disciplina, contemplando forte sentimento de dever, subserviência, impotência e arbitrariedade.

É com a finalidade de buscar uma forma eficiente e adaptada ao escopo militar, que buscamos elaborar e implantar uma política pública que na atue prevenção e combate a esse mal — tão comum e velado — na esfera castrense.

CAPÍTULO I – CONCEPÇÃO CRIMINOLÓGICA DO ASSÉDIO

1.1 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS ESTUDOS SOBRE ASSÉDIO MORAL

É fato que a existência do assédio moral em nossa sociedade ocorre há um imensurável período de tempo, não é um fenômeno novo. Mas quando tratamos da sua abordagem, como objeto de estudo, discussão e debate, o temos ainda como um tema recente.

A primeira abordagem ao fenômeno do assédio moral, no âmbito laboral, de acordo com os relatos existentes, deu-se na era pós-modernismo, em 1976, nos Estados Unidos, através da obra intitulada de “*The harassed worker*”, traduzido para a língua portuguesa como “O trabalhador assediado”, escrito por *Carroll M. Brodsky*, que utilizou o termo *harassment* emprestado do conceito de assédio sexual (*sexual harassment*), eliminando o caráter sexual e utilizando apenas o conceito de *harassment*, que em português traduzimos para assédio.¹ Nesse livro, *Brodsky* denominava o fenômeno como *bullying*.² Essa obra, apesar de inovadora, não teve grande repercussão, muito possivelmente em decorrência da cultura norte-americana da época, predominantemente capitalista e individualista, na qual os valores comerciais muitas vezes sobrepujam-se aos valores do trabalhador.

Somente na década seguinte, então, tivemos o primeiro trabalho com grande repercussão dentre os estudos sobre essa forma assédio, realizado por *Heinz Leymann*, um psicólogo alemão, doutor em sociologia pedagógica pela Universidade de Estocolmo. Ele começou a explorar o terror psicológico nas relações de trabalho no início dos anos 80, quando seu trabalho despertou um intenso debate público.³ O

¹ SOARES, Angelo. As origens do conceito de assédio moral no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 37, p. 284-286, 2012.

² BRODSKY, Carroll M. **The harassed worker**. Toronto: Lexington Books - DC Heath & Co, 1976. 174 p.

³ VARTIA-VÄÄNÄNEN, Maarit. Workplace bullying and harassment in the EU and Finland. **Workplace bullying and harassment**, Tokyo, v. 1, n. 12, p.1-23, 2013. Disponível em: <<https://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.12.pdf>>. Acesso em: 22 jul. 21.

alemão pesquisou 64 pacientes de uma clínica de amparo psicológico que, após terem vivido situações de violência não-física dentro do trabalho, desenvolveram um quadro severo de *PTSD - post-traumatic stress disorder* (síndrome de estresse pós-traumático).⁴ Em 1986, o alemão publicou seu primeiro livro abordando o tema, “*Vuxenmobbing: om psykiskt våld i arbetslivet*”⁵, que trazia, pela primeira vez, a palavra *mobbing* para se referir ao fenômeno. Trata-se de um livro em sueco, sem tradução, onde Leymann identificava que cerca de 3,5% dos trabalhadores sofriam algum tipo de violência, denominando de “psicoterror”.⁶

Em 1993, ele lança, em alemão, o livro “*Mobbing: psychoterror am arbeitsplatz*”, traduzido e publicado em francês em 1996, como “*Mobbing: La persécution au travail*” (Mobbing: a perseguição no trabalho)⁷, sendo a sua obra com maior repercussão, reconhecida como um importante marco nos estudos sobre assédio. Leymann escolhe este termo a fim de distinguir esta forma de violência psicológica entre adultos (*mobbing*) e adolescentes (*bullying*). Para tanto, o autor nos sugere reservar o termo *bullying* para atividades entre crianças e adolescentes no ambiente escolar e utilizar a palavra *mobbing* para o comportamento adulto⁸. Nesta época, outras palavras encontradas na literatura de língua inglesa para designar o assédio moral eram *harassment* e *psychological terror* (terror psicológico).⁹

Os livros sobre o tema escritos por *Leymann* na década de 1990 pautavam-se principalmente em uma pesquisa que havia desenvolvido nos últimos anos da década

⁴ BRADASCHIA, Carisa Almeida. **Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção**. 2007. 230 p. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas)- FGV- Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2007.

⁵ LEYMANN, Heinz. **Vuxenmobbing – om psykiskt våld i arbetslivet**. Stockholm: Studentlitteratur, 1986.

⁶ MESQUITA, Alex A. et al. Assédio moral: impacto sobre a saúde mental e o envolvimento com trabalho em agentes comunitários de saúde. **Revista Psicologia e Saúde**, Campo Grande, v. 9, n. 1, p. 3-17, jan./abr., 2017.

⁷ LEYMANN, Heinz. **Mobbing: la persécution au travail**. Paris: Éditions du Seuil, 1996. 240 p.

⁸ *Idem*. The content and development of mobbing at work. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, London, v. 5, n. 2, p. 165-184, 1996.

⁹ SOARES, Angelo. As origens do conceito de assédio moral no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 37, p. 284-286, 2012.

anterior. Nessa pesquisa, o instrumento utilizado pelo alemão foi um questionário intitulado por ele mesmo como “LIPT” (Leymann Inventory of Psychological Terrorisation – Índice Leymann de Terrorização Psicológica). Era constituído por 45 perguntas que, juntas, eram capazes de identificar algumas condutas alvo que configuram a prática do assédio moral.¹⁰

Considerado por muitos estudiosos desse tema como o pioneiro na pesquisa sobre o assédio no local de trabalho, *Leymann* buscava conscientizar as organizações, através dos trabalhadores, sindicalistas, administradores, quanto à existência do fenômeno *mobbing*. Esse vocábulo, usado por *Leymann*, para descrever formas mais severas de assédio dentro das organizações, tem sua origem no termo inglês “*mob*” que significa “uma multidão excitada que rodeia ou assedia algo ou alguém, de forma amistosa ou hostil”. O psicólogo social alemão tomou emprestado esse termo do ecólogo austríaco Konrad Lorenz, que o utilizava em suas investigações para descrever o comportamento de várias espécies de animais que, vivendo em grupo, empreendiam comportamentos agressivos contra alguns membros da espécie, geralmente mais fortes que eles próprios.¹¹

Um segundo momento crucial das pesquisas sobre assédio moral aconteceu no Reino Unido, em 1992, a partir dos dois programas de rádio “*An Abuse of Power*” e “*Whose Fault Is It Anyway?*” — “Um abuso de Poder” e “De quem é a culpa afinal?” (traduções nossas) — da BBC, sob a responsabilidade da jornalista inglesa Andrea Adams, que havia passado por uma situação de assédio moral. Após estes programas, a jornalista inglesa passou a receber inúmeras cartas enviadas por vítimas de assédio moral, o que chamou a atenção para o problema, desencadeando vários estudos que buscavam compreender a gravidade e extensão deste problema na Inglaterra.¹² Adams, além de atuar em parceria com os sindicatos, criou uma fundação

¹⁰ LEYMANN, Heinz. **Presentation av LIPT-formuläret: konstruktion, validering, utfall**. Stockholm: Violen inom Praktikertjänst, 1989.

¹¹ CARVALHO, Gisele Mendes de et al. **Assédio moral no ambiente de trabalho: uma proposta de criminalização**. Curitiba: J.M., 2013, p. 18.

¹² LEE, Deborah. An analysis of workplace bullying in the UK. **Personnel Review**, [Bingley], v. 29, n. 5, p. 593-612, 2000.

para o combate do assédio moral nas relações de trabalho através da divulgação de informações, esclarecimento de trabalhadores e auxílio às vítimas.

Em seus trabalhos, o termo utilizado era *bullying*, sendo a sua obra mais conhecida intitulada por "*Bullying at work: how to confront and overcome it*"¹³, que definia a conduta como "críticas persistentes e abusos pessoais, em público ou em privado, que humilham e inferiorizam a pessoa que é o alvo destes gestos". Adams faleceu em 1995, mas o seu trabalho continua a ser referência nas pesquisas sobre esse tipo de assédio.

Outro momento histórico muito importante sobre assédio moral, se passou na França, em 1998. A psiquiatra e psicoterapeuta familiar Marie-France Hirigoyen, lançou o livro "*Le Harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*"¹⁴, que teve uma gigantesca importância política, catalisando um determinante movimento social acerca dessa forma de violência no trabalho. A reverberação de seu trabalho causou tanto impacto que, um ano após a publicação dessa obra, a França adotara uma nova lei, criminalizando essa forma de violência.

Através da análise da história de vida de seus pacientes, a autora usa uma nova denominação em sua obra: assédio moral. O livro se torna um sucesso de vendas com mais de 550 mil cópias vendidas só em francês, sendo traduzido para 27 línguas, inclusive para português, como "Assédio moral: a violência perversa do cotidiano", e no espanhol, como "*El acoso moral: maltrato psicológico en la vida cotidiana*". Ela aborda a violência que acontece dentro de casa, entre o casal, e no trabalho, seja entre colegas ou entre chefe e subordinados. Com a imediata grande repercussão de sua obra, Marie-France recebeu inúmeras cartas de vítimas desta violência no ambiente de trabalho, e acabou lançando, em 2001, um livro específico sobre assédio moral no trabalho, chamado de "*Le malaise dans le travail, harcèlement moral: démêler le vrai du faux*"¹⁵, baseado em uma pesquisa conduzida com 193

¹³ ADAMS, Andrea; CRAWFORD, Neil. **Bullying at work; how to confront and overcome it**. London: Virago, 1992. 195 p.

¹⁴ HIRIGOYEN, Marie-France. **Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien**. Paris: Syros, 1998. 264 p.

¹⁵ HIRIGOYEN, Marie-France. **Malaise dans le travail: harcèlement moral: démêler le vrai du faux**. Paris: Syros, 2001. 288 p.

vítimas de assédio moral na França, onde a autora baseou-se em sua experiência clínica para expor detalhes dessas ocorrências. Estes livros incendiaram o debate ao redor do mundo, influenciando, de forma intensa, pesquisadores na Europa e na América Latina, a exemplo do Brasil.¹⁶

1.2 CONCEITO DE ASSÉDIO

O assédio moral nas relações de trabalho não é, de fato, um fenômeno recente, e já vigora, inclusive, como um velho problema ao qual o ordenamento jurídico tenta fazer frente com as armas que dispõe, e se possível com novos dispositivos, sempre que reste comprovada a sua necessidade. Da mesma forma, saindo do viés jurídico e entrando no panorama da administração pública, há grande demanda pela implantação de uma forma estratégica de prevenção e conscientização da população sobre esse evento. Para tanto, torna-se essencial, em primeiro lugar, conceituar adequadamente esse fenômeno e entender cada um dos elementos que estruturam esse conceito.¹⁷

Em 40 anos de pesquisas sobre esse fenômeno, o campo avançou imensamente, e na última década, o termo “assédio moral” tem sido amplamente adotado pela maioria dos pesquisadores e estudiosos brasileiros para a denominação desse evento. Há, inclusive, um entendimento pela adoção preferencial da terminologia “assédio moral”, ao invés de *mobbing*, não só pelo fato da origem deste último termo ser extrajudiciária, mas também porque considera-se que, na utilização deste conceito, há uma imediata associação com consequências patológicas, quando, em verdade, os casos de assédio moral não necessariamente causam efetivos danos psicológicos na vítima, dependendo do seu grau de resistência. Ou seja, a potencialidade lesiva do assédio moral em si não está ligada à necessária causação

¹⁶ SOARES, Angelo. As origens do conceito de assédio moral no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 37, p. 284-286, 2012.

¹⁷ CARVALHO, Gisele Mendes de et al. **Assédio moral no ambiente de trabalho: uma proposta de criminalização**. Curitiba: J.M., 2013, p.21.

de um dano psíquico, mas sim atrelada ao prejuízo para a dignidade da pessoa humana, principalmente no que tange à integridade moral.¹⁸ No entanto, dada a devida vênia, para efeito dessa pesquisa, adotaremos as duas terminologias como conceitos idênticos.

O grande problema, então, que ainda incide sobre a sua conceituação, está no seu uso desmesurado da terminologia, inflacionado pelo imaginário contemporâneo, que causa imprecisão no seu sentido, aumentando o risco de confusão, e sua consequente banalização.

“Assediar” tem por significado um conjunto de hipóteses como estorvar, perseguir, hostilizar, importunar, molestar. Mas é o adjetivo “moral” que situa essa forma de assédio como algo relacionado à ética e distinto, a princípio, das moléstias físicas, ligando-o à causação de sentimentos humilhantes, aviltantes e degradantes no indivíduo assediado. Outro objetivo da adjetivação com o “moral” é diferenciar o *mobbing* do assédio psíquico ou psicológico¹⁹, que, por sua vez, só ocorre nas hipóteses em que a conduta do assediador cause em sua vítima um profundo sentimento de estresse, depressão ou trauma que requeira tratamento psiquiátrico, o que, nem sempre ocorre, causando essa diferenciação, uma vez que o assédio psíquico já é tutelado inclusive pelo Código Penal Brasileiro²⁰, na proteção da integridade psíquica através do delito de lesões corporais (art. 129), que abarca tanto saúde física quanto mental dos indivíduos.²¹

Partindo dessa premissa, é importante considerar que a ocorrência do assédio moral não se restringe somente ao âmbito das relações de trabalho, podendo manifestar-se em diferentes esferas da vida social (familiar, escolar, laboral) e não

¹⁸ MARTÍNEZ ABASCAL, Vicente-Antonio. **El acoso moral en el trabajo: claves para su protección extrajudicial**. Valencia: Tirant lo Blanch, 2008, p.15.

¹⁹ PÉREZ MACHÍO, Ana Isabel. Concreción del concepto jurídico de mobbing. **Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología**, Granada, n. 6, p.3, 2004. Disponível em: <<http://criminet.ugr.es/recpc/06/recpc06-06.pdf>>. Acesso em: 10 jun. 2021.

²⁰ BRASIL. **Código Penal**. DECRETO-LEI n° 2848, de 7 de dezembro de 1940. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>. Acesso em 12 jun. 21.

²¹ CARVALHO, Gisele Mendes de et al. **Assédio moral no ambiente de trabalho: uma proposta de criminalização**. Curitiba: J.M., 2013, p. 21.

apenas nas empresas. Assim sendo, o *mobbing* figura apenas como uma espécie da qual o assédio moral é gênero, que abrange também, além do assédio laboral, o assédio relacionado à violência intrafamiliar, que obteve um tratamento jurídico diferenciado com a entrada em vigor da Lei Maria da Penha²² e tipificação expressa do delito de violência doméstica (art. 129, §9º)²³, o assédio escolar ou *bullying*, no qual crianças ou adolescentes, humilham sistematicamente colegas de classe, e o assédio imobiliário ou *blockbusting*, em que vizinhos, inquilinos ou proprietários de imóveis praticam condutas buscando dificultar ou impossibilitar a convivência em uma determinada residência, geralmente com a finalidade de provocar a saída de um dos moradores. São espécies que variam de acordo com o local em que se verifiquem, possuindo, por isso, algumas peculiaridades.²⁴

Ao mesmo passo, por outro lado, todas essas formas de assédio moral também apresentam certas características em comum, como o exercício de uma violência compulsiva de um indivíduo ou um grupo contra outro indivíduo, com a finalidade de subjugar-lo e humilhá-lo, perseguindo-o continuamente e submetendo-o a um grave e constante atentado à sua dignidade e integridade moral. Nos diferentes contextos e ambientes em que subsiste, o assédio moral pode se manifestar diretamente através de insultos, ofensas, ameaças e atos violentos ou sutilmente, de forma subliminar, por meio de ações reiteradas que submetam o sujeito a um constante estado de angústia e depressão.²⁵

²² BRASIL. **Lei Maria da Penha**. Lei n. 11.340, de 7 de agosto de 2006. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm>. Acesso em: 12 jul. 21

²³ BRASIL. **Código Penal**. DECRETO-LEI n° 2848, de 7 de dezembro de 1940. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm> Acesso em 12 jun. 21.

²⁴ CARVALHO, Gisele Mendes de *et al.* **Assédio moral no ambiente de trabalho: uma proposta de criminalização**. Curitiba: J.M., 2013, p.22.

²⁵ MARTÍNEZ GONZÁLEZ, María Isabel; MENDOZA CALDERÓN, Silvia. El acoso en derecho penal: Una primera aproximación al tratamiento penal de las principales formas de acoso. **Revista Penal**, Valencia, n. 18, p. 188-216, 2006.

Destarte, num panorama geral, é possível identificar três características comuns a todas as formas de assédio moral²⁶:

a) uma *lesão à dignidade pessoal ou integridade moral do indivíduo assediado* (bem jurídico protegido). O assédio moral vai muito além de uma simples perturbação da tranquilidade ou sossego, ele constitui uma forma de atentado à integridade moral da pessoa humana. Conforme já ressaltado anteriormente, a integridade moral, cuja proteção pelo ordenamento jurídico penal brasileiro se encontra omissa, não se confunde com a saúde da vítima assediada, de modo que, para impedir a impunidade de muitas condutas de assédio, o mais correto é evitar enquadrar esse conceito exclusivamente como “violência psicológica”²⁷. Na realidade, toda forma de assédio moral se constrói com um trato degradante, expressamente vedado pela CRFB/88 (Art. 5º, III)^{28,29}

b) um *elemento objetivo*, qual seja o *comportamento hostil do assediador*, caracterizado por sua habitualidade e aptidão para humilhar a vítima assediada. Nesse sentido, podemos diagnosticar que as condutas tidas como assédio geralmente consistem em uma série de atuações hostis que, se consideradas isoladamente, poderiam parecer insignificantes, mas cuja repetição é justamente o que gera efeitos lesivos.³⁰ Não existe, todavia, um número mínimo de ações para a configuração do assédio, ficando à mercê da apreciação judicial. Porém, não resta dúvida de que a reiteração de uma série de atos de menor gravidade, muitas vezes, é justamente o

²⁶ LAFONT NICUESA, Luis. **El delito de acoso moral en el trabajo**. Valencia: Tirant lo Blanch, 2008, p. 28.

²⁷ PÉREZ MACHÍO, Ana Isabel. Concreción del concepto jurídico de mobbing. **Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología**, Granada, n. 6, p. 19, 2004. Disponível em: <<http://criminet.ugr.es/recpc/06/recpc06-06.pdf>>. Acesso em: 10 jun. 2021.

²⁸ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 17 jun. 2021.

²⁹ CARVALHO, Gisele Mendes de *et al.* **Assédio moral no ambiente de trabalho: uma proposta de criminalização**. Curitiba: J.M., 2013, p.24.

³⁰ PÉREZ MACHÍO, *op. cit.*, p. 02.

que reveste de suficiente importância para configuração do assédio, como bem destaca a doutrina.³¹

c) um *elemento subjetivo*, que de forma sintética, deve ser acolhido como o *propósito de subjugar a vontade da vítima* com o objetivo específico de humilhá-la, desprezá-la e aviltá-la³², e que, dependendo do âmbito em que o assédio moral se manifeste, pode assumir contornos mais específicos como, por exemplo, no assédio imobiliário, onde as ações do assediador geralmente (embora não necessariamente) almejam expulsar o inquilino ou vizinho do prédio, enquanto no assédio laboral, por sua vez, a finalidade precípua do assediador tende a ser a demissão ou afastamento do funcionário assediado.³³

Entretanto, no que tange ao assédio moral laboral, é imprescindível destacar que não se admite aqui a inserção do elemento subjetivo especial relacionado ao propósito de provocar a saída do empregado assediado, como entende uma linha minoritária da doutrina, porque a introdução desse elemento restringiria desnecessariamente a figura delitiva e dificultaria o enquadramento da conduta, que pode vir unidas a outras várias finalidades, mas causando a mesma degradação³⁴, como, por exemplo, o propósito do chefe de “dar o exemplo” aos demais funcionários através do assédio a um trabalhador, a vontade de mostrar “quem manda”, o desejo de um grupo de desinflar o ego do novo e brilhante colega de trabalho, “colocando-o em seu devido lugar”³⁵ ou buscando que este assuma uma postura submissa e acrítica³⁶, a intenção de intimidar o funcionário para que não reivindique os seus

³¹ CARRASCO, Manuel Correa. **El concepto jurídico de acoso moral en el trabajo**. In: **Acoso moral en el trabajo: Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños**. Cizur Menor: Aranzadi Thomson Reuters, 2006, p. 57.

³² PÉREZ MACHÍO, op. cit., p.30.

³³ CARVALHO, Gisele Mendes de *et al.* **Assédio moral no ambiente de trabalho: uma proposta de criminalização**. Curitiba: J.M., 2013, p.25.

³⁴ *Ibid.*, p.26.

³⁵ LAFONT NICUESA, Luis. **El delito de acoso moral en el trabajo**. Valencia: Tirant lo Blanch, 2008, p. 34.

³⁶ MARTÍNEZ ABASCAL, Vicente-Antonio. **El acoso moral en el trabajo: claves para su protección extrajudicial**. Valencia: Tirant lo Blanch, 2008, p.39-40.

direitos³⁷, ou apenas pela vontade de perseguir e atormentar outrem, por inveja ou qualquer outro sentimento³⁸, como a apelação vingativa do assediador após a prática assédio sexual frustrada. E, considerando que na maioria dos casos de assédio laboral, será o próprio assediado quem abandonará o seu posto movido pela absoluta impossibilidade de voltar a integrar um ambiente que lhe gere mal-estar e/ou repulsa, pode-se afirmar que a ausência de provas a respeito desses ou outros propósitos do agressor no caso concreto não gerará necessariamente a atipicidade da conduta, pois o mais importante é que se constate o objetivo do assediador de degradar a vítima, vulnerando sua integridade moral³⁹. Aliás, essa é a intenção comum do agressor em todas as formas de assédio moral, independentemente do local em que as práticas se verifiquem.

Por último, pode-se citar como característica fundamental do assédio que caracteriza o *mobbing* a situação geográfica onde o mesmo ocorre, ou seja, o ambiente de trabalho, pois embora nem sempre o assediador seja necessariamente um funcionário da empresa, deve-se considerar que as agressões ocorrem em virtude de, ou no contexto de uma relação de trabalho⁴⁰. Tais expressões não de ser interpretadas de acordo com uma ampla noção objetivo-material, que abarque tanto o clássico assédio trazido por Hirigoyen⁴¹, entre companheiros de trabalho ou entre chefes e subordinados, como também aquele que empreendem os clientes de um estabelecimento contra um funcionário deste, as hipóteses em que os alunos de uma escola investem sistematicamente contra um professor, o assédio moral no âmbito da

³⁷ PIÑUEL Y ZABALA, Iñaki. El mobbing o acoso psicológico en el trabajo. *In*: MIR PUIG, Carlos. **El mobbing desde la perspectiva social, penal y administrativa**, vol. 94, Madrid: Consejo General Del Poder Judicial, 2007, p.23.

³⁸ *Ibid.*, p.182.

³⁹ JURADO SEGOVIA, Ángel. **Acoso moral en el trabajo: análisis jurídico-laboral**. Madrid: La Ley, 2008, p.146.

⁴⁰ VILLEGAS FERNÁNDEZ, Jesús Manuel Villegas; LAFONT NICUESA, Luis. Acoso moral. *In*: MARCOS GONZÁLEZ, Juan Ignacio. **La tutela frente al acoso moral: laboral, escolar, familiar e inmobiliario: del silencio a la palabra de Ley Penal**. Cizur Menor: Aranzadi Thomson Reuters, 2006. p. 89.

⁴¹ HIRIGOYEN, Marie-France. **El acoso moral en el trabajo: Distinguir lo verdadero de lo falso**. Buenos Aires: Paidós, 2008, p.95-108.

administração pública e, inclusive, aqueles casos em que as ações se direcionem a trabalhadores que não estejam formalmente ligados à empresa através de um contrato de trabalho⁴². O elemento geográfico é, fundamentalmente, o único elemento que distingue o *mobbing* das demais formas de assédio moral, vale recordar.

Considerando a totalidade dos elementos até aqui apontados, é possível definir o assédio moral laboral ou *mobbing* como “o ato de infligir de forma habitual e reiterada sofrimentos de caráter moral que, no âmbito de uma relação laboral ou como consequência da mesma, geram na vítima assediada sentimentos de humilhação, degradação e aviltamento de especial intensidade, contrários à dignidade humana”⁴³.

1.3 OUTRAS FORMAS DE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral laboral não se confunde com outras variações de assédio, que ostentam detalhes característicos. Conforme sobredito, há diversas e distintas versões dessa conduta nociva ao ser humano, a saber:

1.3.1 Assédio Sexual

Essa modalidade de assédio consiste em um violento comportamento que visa, necessariamente, a obtenção de favores de natureza sexual, ainda que inserido no contexto da relação laboral, ocasionando para a vítima situação gravemente intimidatória e humilhante⁴⁴, restando evidenciado, constantemente, um futuro prejudicado nas expectativas trabalhistas do trabalhador (geralmente mulheres) em caso de recusa.

⁴² LAFONT NICUESA. **El delito de acoso moral en el trabajo**. Valencia: Tirant lo Blanch, 2008, p. 439.

⁴³ CARVALHO, Gisele Mendes de *et al.* **Assédio moral no ambiente de trabalho: uma proposta de criminalização**. Curitiba: J.M., 2013, p.29.

⁴⁴ *Idem*

No Brasil, assim como o *Stalking*, tal conduta constitui crime de ação penal pública condicionada à representação, sendo tipificada através do art. 216-A do Código Penal⁴⁵, que prevê:

[...] Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.
Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. [...]

A Organização Internacional do Trabalho⁴⁶ conceitua assédio sexual como:

[...] Toda conduta não desejada ou inoportuna de caráter sexual, no local de trabalho ou em relação ao trabalho, que faça com que a pessoa [...] se sinta humilhada, coagida, discriminada ou insultada. Pode considerar-se assédio sexual o comportamento sexual coercitivo utilizado para controlar, influir ou afetar o emprego, a carreira ou a situação de uma pessoa. [...]

A prática de um único ato é suficiente para caracterizar o assédio sexual, a depender de sua natureza, a maneira como foi praticado, a sua intensidade e os seus efeitos, não havendo necessidade de que a conduta se repita, de forma repetitiva, prolongada.

Não há necessidade de reiteração da conduta, pois não seria razoável submeter a vítima a múltiplos atos de violência, para somente assim considerá-los ilegais. Igualmente, o silêncio da vítima não pode ser entendido como consentimento, aceitação da conduta ofensiva ou descaracterização do assédio. O assédio e a violência laboral constituem forma de discriminação, impedem a progressão funcional e, muitas vezes, conduzem a vítima ao desligamento do emprego, gerando-lhe, inclusive, consideráveis danos econômicos.⁴⁷

⁴⁵ BRASIL. **Código Penal**. DECRETO-LEI nº 2848, de 7 de dezembro de 1940. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>. Acesso em 12 jun. 21.

⁴⁶ LEIRIA, Maria de Lourdes. **Assédio Sexual Laboral. Agente Causador de Doenças do Trabalho. Reflexos na Saúde do Trabalhador**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 36.

⁴⁷ Ibid., passim.

Conforme pesquisa realizada com 1.897 mulheres pertencentes a instituições de segurança pública e às Forças Armadas, onde 74% apontaram já ter sofrido assédio sexual, há vários relatos de tapas nas nádegas, chamamento das mulheres de “gostosa”, menção à vontade de ter relação sexual, sem que haja nenhuma abertura da mulher para essas condutas, o que, por si só, ainda que seja um ato isolado, é suficiente para caracterizar o assédio sexual, sem necessidade de sua repetição, pois já caracteriza uma forma de violência sexual, causando abalos psicológicos, emocionais, ferindo a autoestima e relegando a mulher a um objeto, como se fosse um instrumento à disposição dos assediadores. Pode ser considerado a prática de assédio sexual desde os olhares constrangedores (a forma como olha) até o contato físico forçado. Engloba, inclusive, os convites impertinentes, as chantagens, as ameaças veladas ou explícitas, as propostas indecentes e intimidadoras, as piadinhas e brincadeiras de conotação sexual, o exibicionismo, dentre outras.⁴⁸

Exigir a reiteração ou prolongação de atos como tais, fere a dignidade da pessoa humana e o princípio da razoabilidade, resultando numa proteção deficiente desses bens jurídicos. Não é aceitável submeter a vítima a reiterados atos de violência, para só assim considerá-los ilegais.

1.3.2 Assédio Moral Imobiliário ou *Blockbusting*

Essa modalidade de assédio teve sua origem nos conflitos raciais dos Estados Unidos com populações negras migrando para as cidades, em guetos, o que explica os termos *white only*, ou mesmo, *blockbusting*. Trata-se de uma manobra, movimento, ou até mesmo um processo de negócios, desencadeado por agentes imobiliários que

⁴⁸ AQUINO, Mariana; FOUREAUX, Rodrigo. **Assédio Sexual nas Instituições de Segurança Pública e nas Forças Armadas**. Brasília: Conselho Nacional do Ministério Público, 2020. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/images/noticias/2020/outubro/Ass%C3%A9dio_Sexual_nas_Institui%C3%A7%C3%B5es_de_Seguran%C3%A7a_P%C3%BAblica_e_nas_For%C3%A7a_Armadas_Revista_da_pesquisa.pdf>. Acesso em: 30 jul. 21.

se aproveitaram da intensa chegada de negros às cidades, para causar uma espécie de terrorismo psicológico (ou assédio moral) nos brancos, donos de propriedades urbanas. Naquela época, ainda permeada pela segregação racial, os agentes imobiliários se aproveitavam desse processo de migração para convencer os brancos a venderem suas propriedades a baixos preços, promovendo neles sentimentos de medo e pânico, alegando que comunidades negras se deslocariam ou mudariam para o bairro, o que explica inclusive a origem de um terceiro termo usado para esse comportamento: *panic peddling*. A partir do *Fair Housing Act* (nomenclatura dada ao trecho da Lei dos Direitos Civis de 1968, compreendido nos seus respectivos Títulos VIII a IX), o impedimento do legítimo gozo da propriedade em virtude da especulação (que se distingue de delitos contra a propriedade) torna-se proibido.⁴⁹

No Brasil, ainda não há dispositivo legal que verse especificamente sobre esse tipo de assédio moral, possivelmente pela falta de proeminência histórica no país, e por não se tratar de um assédio moral tão inflamado quanto outros, restando assim, a sua difícil penalização, dependendo de ser cingido por outros tipos penais.

1.3.3 Bullying e Cyberbullying

Também conhecido como *Acoso Escolar*, ou Assédio Escolar, na língua portuguesa, essa vertente do assédio moral tange às humilhações e ameaças que determinadas crianças e jovens infligem a outros, de forma reiterada. Podendo ocorrer, essa opressão psicológica ou física, dentro ou fora da sala de aula. Alguns estudiosos defendem a ideia de que *acoso escolar* e *bullying* são entidades distintas, dando-se o primeiro, necessariamente, em âmbito docente, e podendo afetar não somente alunos, mas também professores, havendo basicamente indisciplina e desobediência.⁵⁰

Por sua vez, o *Cyberbullying*, é uma variação do assédio moral, perpetrado com a difusão ou publicação de informações, vídeos ou fotografias, por meio

⁴⁹ MARTÍNEZ GONZÁLEZ, Maria Isabel et al. **El acoso: tratamiento penal y procesal**. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2011, p. 52.

⁵⁰ Ibid., p. 54.

eletrônico, através da diversificada gama de canais de comunicação, com a finalidade de diminuir, ridicularizar e humilhar a vítima, de forma lesiva à integridade moral. Geralmente, tanto o *bullying* quanto o *cyberbullying* estão associados a grupos de crianças e adolescentes, ainda que a relação entre eles se dê fora do ambiente escolar.

1.3.4 Grooming

Ao lado do *Bullying* ou *Cyberbullying*, o *Grooming* é outro fenômeno que gera uma situação de risco para o menor. Esta modalidade revela o comportamento no qual um adulto, a partir de um domínio emocional sobre o menor, atua com a finalidade de abuso sexual. Assim, estabelece-se uma primeira amizade, que evolui para um aprofundamento na relação até chegar ao elemento sexual, que pode materializar-se por pedidos de fotos, vídeos ou até mesmo de participação em atividades sexuais ou libidinosas.⁵¹

Não se confunde com a ideia de prostituição infantil, porque afasta o caráter monetário ou remuneratório. Mas cai a lanço notar que há, em verdade, uma variedade de possíveis incriminações, tais como o constrangimento ilegal, ameaça, invasão de privacidade, crimes contra a honra, delitos sexuais, armazenamento e difusão de pornografia infantil, corrupção de menores, entre outros. Ao mesmo passo, não se faz mister debater sobre a existência de autonomia inclusiva do menor ou incapaz como sujeito de relação sexual.

1.3.5 Stalking

Também conhecido como crime de Perseguição, esse fenômeno somente foi criminalizado no Brasil em 2021. E assim como o crime de Assédio Sexual, conta com ação penal pública condicionada à representação.

⁵¹ MARTÍNEZ GONZÁLEZ, Maria Isabel et al. **El acoso: tratamiento penal y procesal**. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2011, p. 62.

Apesar da sua tão recente tipificação penal, não podemos, de fato, tratá-lo como um fenômeno novo, já que este é tão antigo quanto a história do homem, tendo sido inclusive objeto de mitos, romances e narrações cinematográficas.⁵²

Stalking tem o significado, em inglês, de perseguição, ato de perseguir, identificado na psiquiatria forense. É o comportamento de quem (*stalker*) molesta um sujeito (vítima) através de atos intimidadores e/ou persecutórios (social e psicológico), de forma obsessiva e repetitiva, deixando a vítima em estado de alerta, preocupada, amedrontada, quando não em profunda angústia. O lesante, aqui, assume a imagem de um “caçador à espreita”.⁵³

A criminalização, por sua vez, se dá conforme os ditames do art. 147-A do Código Penal⁵⁴:

Perseguição

Art. 147-A. Perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade.

Pena - reclusão, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa. [...]

Trata-se de crime comum (que pode ser cometido por qualquer pessoa contra qualquer pessoa, não exigindo uma qualidade especial dos sujeitos); formal (delito onde a intenção do agente é presumida de seu próprio ato, considerando-se consumado independentemente do resultado); de forma livre (a reiteração da conduta pode ser “por qualquer meio” ou “de qualquer forma”); comissivo (sempre deverá haver um movimento positivo do agressor, ainda que este não se identifique, praticando atos direta ou indiretamente, a fim de chamar a atenção da vítima); permanente (cujo resultado se prolonga no tempo, podendo haver flagrante delito em qualquer momento da “perseguição persistente”); unissubjetivo (que pode ser praticado por um só agente, ou mais agentes, quando tornará o tipo penal majorado);

⁵² MARAN, Daniela Acquadro. **IL fenomeno stalking**. Torino: UTET Università, 2012, p. 03.

⁵³ MAZZOLA, Marcello Adriano. **I nuovi danni**. Padova: Dott. Antonio Milani, 2008, p. 1047.

⁵⁴ BRASIL. **Código Penal**. DECRETO-LEI n° 2848, de 7 de dezembro de 1940. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>. Acesso em 12 jun. 21.

plurissubsistente (o delito só pode ser cometido por vários atos, pois a reiteração da conduta é elementar do tipo penal); e não admite tentativa.

Quando a prática se dá exclusivamente através da internet e outros meios digitais tecnológicos, passa a ser reconhecida pelo nome de *Cyberstalking*, o que não a torna um crime mais leve. Seus efeitos são sentidos no mundo físico e podem chegar a ser mais devastadores do que aqueles provocados pelo *stalking*, principalmente em virtude da facilitação proporcionada pelo anonimato neste meio e também da rapidez na divulgação de dados e imagens, que foge ao controle de qualquer pessoa, inclusive das autoridades.⁵⁵

1.3.6 Violência psicológica contra a mulher

Essa forma de violência é, sem dúvidas, uma das mais frequentes entre os variados tipos de assédio moral. Constituindo uma das manifestações de violência doméstica e familiar contra a mulher⁵⁶, definida no artigo 7º, II, da Lei Maria da Penha⁵⁷ como:

"qualquer conduta que lhe cause dano emocional e diminuição da autoestima ou que lhe prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, violação de sua intimidade, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação".

⁵⁵ AMIKY, Luciana Gerbovic. **Stalking**. 2014. 119 p. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2014. p 36.

⁵⁶ BIANCHINI, Alice; BAZZO, Mariana; CHAKIAN; Sílvia. **Crimes contra as mulheres: Lei Maria da Penha, crimes sexuais e feminicídio**. Salvador: Juspodivm, 2020. 348 p.

⁵⁷ BRASIL. **Lei Maria da Penha**. Lei n. 11.340, de 7 de agosto de 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm>. Acesso em: 12 jul. 21.

E, não por acaso, dada a sua crescente incidência, em meados de 2021, veio a se tipificar penalmente, através do novo artigo 147-B do Código Penal⁵⁸:

Violência psicológica contra a mulher

Art. 147-B. Causar dano emocional à mulher que a prejudique e perturbe seu pleno desenvolvimento ou que vise a degradar ou a controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, chantagem, ridicularização, limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que cause prejuízo à sua saúde psicológica e autodeterminação:

Pena - reclusão, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa, se a conduta não constitui crime mais grave.

O delito, que praticamente repete a definição de violência psicológica contida no artigo 7º, II, da Lei Maria da Penha (deixando de lado apenas as figuras que compreendem outros crimes, como o *stalking*), foi inserido na Seção I, que trata dos crimes contra a liberdade pessoal, do Capítulo VI do CP, dos crimes contra a liberdade individual. Tal disposição acaba por categorizar o crime de violência psicológica, curiosamente, como crime contra a liberdade pessoal.

O objetivo do Direito Penal, com relação aos crimes contra a liberdade, é o de preservar a autonomia da vontade, em contraposição à servidão. É certo que o cerceamento à liberdade acaba sendo uma das consequências do dano emocional, justamente porque as condutas violadoras têm o condão de interferir na capacidade de autodeterminação da vítima. Mas não é a única. Na realidade, o bem jurídico que se busca proteger na incriminação da conduta de causar "dano emocional à mulher" não se restringe apenas à liberdade, mas à integridade mental da mulher como um todo.

O fato de resultar na proteção do sexo feminino, provém da alta taxa de mulheres que são vítimas dessa forma de assédio moral, em todas as pesquisas realizadas sobre o tema. E apesar do volume expressivo, talvez ainda não se revele o real tamanho da tragédia, uma vez que a sutileza é uma das importantes características dessa forma de violência emocional. Seus efeitos, obscuros, fazem

⁵⁸ BRASIL. **Código Penal**. DECRETO-LEI n° 2848, de 7 de dezembro de 1940. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>. Acesso em 12 nov. 21.

com que a vítima apresente dificuldades em compreender suas emoções e o motivo que as causa, além de precisar de reconhecimento sobre sua fala no ambiente institucional. Pode haver, com frequência, confusão mental, aliada ao fato de que esse tipo de violência não pressupõe manobras isoladas, mas condutas sistemáticas e prolongadas no tempo. Em geral, não há um evento que seja a "causa eficiente" e, sim, a "acumulação" de comportamentos sutis e reiterados.⁵⁹

Assim como ocorre com o crime de lesão corporal por dano psíquico, também no novo delito, um dos grandes desafios será a verificação do nexo causal entre os sintomas experimentados pela vítima e o fato traumático ensejador apontado por ela, já que não se pode ignorar a possibilidade de concausas (preexistentes, simultâneas ou posteriores ao trauma), e até mesmo, por exceção, a simulação. Ainda que em termos probabilísticos, essa relação de causa e efeito deve ficar bem caracterizada, ou seja, deve ser possível inferir da conduta o nexo com o dano emocional. Caberá, então, ao perito, acatando aos rigores éticos tanto do campo do Direito quanto do campo da Psicologia, analisar o relato do(s) evento(s) traumático(s) e os sintomas apontados pela vítima, caracterizar o dano avaliado sob a ótica dos critérios estabelecidos pela CID (Classificação Internacional de Doenças), a saber, analisar o histórico da vítima, inclusive no que tange a transtornos prévios, atestar a transitoriedade ou permanência dos transtornos diagnosticados e avaliar o nexo de causalidade entre o dano experimentado e o evento traumático⁶⁰. Apontando o laudo pericial para a existência de dano e para a probabilidade de o dano ter sido causado por ato perpetrado pelo acusado, surge a questão sobre o que fazer com isso. O resultado do exame (que não vincula o juiz) será apreciado em conjunto com os demais elementos constantes dos autos (documentos, depoimentos, interrogatório,

⁵⁹ ROSA, Alexandre Moraes da; RAMOS, Ana Luisa Schmidt. **A criação do tipo de violência psicológica contra a mulher (Lei 14.188/21)**. Consultor Jurídico, 2021. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2021-jul-30/limite-penal-criacao-tipo-violencia-psicologica-mulher-lei-1418821>> Acesso em 19 de jan. de 2022.

⁶⁰ CRUZ, Roberto Moraes; MACIEL, Saidy Karolin. Perícia de danos psicológicos em acidentes do trabalho. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**. UERJ, Rio de Janeiro, v. 2, p. 120-129, 2005. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/epp/v5n2/v5n2a12.pdf>>. Acesso em 25 jul 2021.

outras perícias) e a sentença deverá ser devidamente motivada/fundamentada⁶¹, superado a fase probatória.

1.3.7 Diferenças entre Assédio Moral e Sexual

O assédio sexual significa molestar “alguém com propostas, insinuações ou atos de caráter libidinoso, contra a vontade da vítima, prevalecendo-se da relação de autoridade e/ou ascendência sobre a vítima”⁶². O assédio sexual pode caracterizar-se por qualquer conduta de natureza sexual (física ou verbal) ou pedido de favores sexuais (como por exemplo: convites para festas íntimas, passeios a locais suspeitos, piadas lascivas, e por fim, propostas sexuais mais específicas, como o pedido direto para se ter relações sexuais)⁶³.

Vale ratificar que, além das condições mencionadas, a caracterização do assédio sexual depende do desprezo ou repulsa da vítima, ou seja, o assédio sexual não resta configurado caso o indivíduo alvo não ofereça algum tipo de resistência ou negação. Nesse ponto, convém ainda ressaltar que também são manifestações de assédio sexual: fazer comentários picantes ou elogios íntimos de forma reiterada, podendo estes se manifestarem através de bilhetes, cartinhas, mensagens virtuais, etc.

É possível ainda observar, como explica Alice Monteiro de Barros⁶⁴, diferentes desdobramentos de assédio sexual, diferenciando assédio por chantagem, daquele no qual há intimidação, enfatizando que na primeira forma de assédio impera a condição de superioridade hierárquica, como meio de coação para a vítima ceder às tentativas do agressor, enquanto que na segunda modalidade há apenas “incitações sexuais importunas, ou outras manifestações da mesma índole, verbais ou físicas,

⁶¹ RAMOS, Ana Luisa Schmidt. **Violência Psicológica contra a Mulher: o dano psíquico como crime de lesão corporal**. 2. ed., Florianópolis: EMais, 2019. 184 P.

⁶² FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, José Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho**. 1. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2008, p. 60-61.

⁶³ SANTOS, Aloysio. **Assédio sexual nas relações trabalhista e estatutárias**. Rio de Janeiro: Forense, 1999, p. 39.

⁶⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 936.

com o efeito de prejudicar a atuação laboral de uma pessoa ou de criar uma situação ofensiva, hostil, de intimidação ou abuso no trabalho”.

Enquanto o assédio moral ainda está no processo de avanço para a sua adequada tipificação como crime, o assédio sexual ganhou este status, conforme citado anteriormente, através do art. 216-A⁶⁵. E neste viés penal, Rodolfo Pamplona Filho especifica que, ainda que existam duas espécies de assédio sexual, apenas aquele oriundo de chantagem advinda do empregador ou superior hierárquico sobre a vítima subalterna, é que se encontra positivado no ordenamento jurídico brasileiro. A outra espécie, tida como “assédio sexual ambiental”, constitui forma de intimidação difusa que implica ao ambiente laboral, sendo irrelevante o elemento hierárquico de “poder”, podendo o agente ser um simples colega de trabalho da vítima, sem qualquer superioridade ou ascendência sobre o ofendido.⁶⁶

Neste sentido, o entendimento jurisprudencial pátrio traça uma linha média entre as duas vertentes do assédio sexual, mas sem deixar de considerar a necessidade da existência de condição privilegiada do assediador em relação à vítima. A caracterização do assédio sexual laboral passa pela verificação de comportamento do empregador ou de prepostos, que abusando da autoridade inerente a função ou condição, pressiona o empregado com fins de obtenção ilícita de favores sexuais. Porém, galanteios ou simples comentários de admiração, ainda que impróprios, quando exercidos sem qualquer tipo de pressão, promessa ou vantagem, não configuram o assédio para efeitos de jurídicos.⁶⁷

O assédio sexual está ligado à moral sexual, enquanto o assédio moral, por sua vez, pode até mesmo se iniciar com o assédio sexual e, diante de uma recusa da vítima, tornar-se assédio moral com outras condutas abusivas contra o indivíduo assediado, que já não possuem mais uma intenção sexual, mas sim ridicularizante, vingativa, humilhante, intimidatória, etc. Para Ernesto Lippmann, assédio sexual é o: “Pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico, com promessa de tratamento

⁶⁵ BRASIL. **Código Penal**. DECRETO-LEI n° 2848, de 7 de dezembro de 1940.

⁶⁶ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O assédio sexual na relação de emprego**. 2. ed São Paulo: LTr, 2001, p. 47.

⁶⁷ TRT, 3ª Reg. 4ª Turma, RO 1.533/200, Rel. Lucide D’Ajuda Lyra de Almeida, DJMG 20.4.202, p. 13.

diferenciado em caso de aceitação e/ou ameaças, ou atitudes concretas de represálias no caso de recusa, como a perda do emprego, ou de benefícios”⁶⁸. É inequívoco afirmar que esta forma de assédio sexual potencialmente ocorre com muito maior frequência nas relações de trabalho — tanto que esta é a única forma tipificada no Brasil — em que o empregado é dependente hierárquico do empregador, razão pela qual este último é tradicionalmente o sujeito ativo do assédio sexual. Entretanto, não se pode descartar a hipótese de que outros trabalhadores que, por delegação sua (do patrão, do chefe ou do superior hierárquico), exerçam funções de confiança na empresa também possam ser caracterizados como assediadores.⁶⁹

Conforme afirma a jurista e professora Leda Maria Messias da Silva, o fato é que até mesmo um colega de trabalho, com o mesmo nível hierárquico do assediado, pode praticar o assédio sexual no ambiente laboral. E, em ambas as formas de assédio sexual, a vítima vive momentos de desespero dentro do meio ambiente de trabalho, muitas vezes até extrapolando os seus limites físicos.⁷⁰

E no que tange à derradeira diferenciação entre as modalidades moral e sexual, Pamplona Filho defendeu que a diferença, em ambas as formas, reside na esfera de interesses tutelados, uma vez que o assédio sexual atenta contra a liberdade sexual do indivíduo, enquanto o assédio moral fere a dignidade psíquica do ser humano.⁷¹

Como remate, vale ainda lembrar que o assédio sexual não se restringe exclusivamente às relações entre homens e mulheres, pois tem sido crescente a incidência de assédio sexual homossexual. Assim, conclui-se que esse fato não acontece necessariamente em uma relação entre iguais, e não pressupõe um ser do sexo feminino e o outro do sexo masculino. O que define, de fato, a situação de

⁶⁸ LIPPMANN, Ernesto. **Assédio sexual nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004, p. 22.

⁶⁹ GLÖCKNER, César Luís Pacheco. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: IOB, Thomsom, 2004. p. 28.

⁷⁰ SILVA, Leda Maria Messias da; SILVA, Lanaira da. **O assédio moral na administração pública: um livro em prol da extinção dessa praga**. LTr, 2015, p. 40.

⁷¹ PAMPLONA FILHO, Rodolfo Mário Veiga. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 11, n. 1.149, 2006. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/8838>>. Acesso em: 31 jun. 2021

assédio sexual é que um dos elementos da relação dispõe de formas de afligir o outro.⁷²

1.4 ETIOLOGIA DO ASSÉDIO MORAL LABORAL

Do ponto de vista criminológico, o assédio moral caracteriza-se por uma prática sutil e repetitiva de um indivíduo assediador em posição de dominação com relação à vítima, que, valendo-se de palavras, gestos e atitudes, importuna-a até que consiga acuá-la, intimidá-la, destruir sua autoconfiança, o que ocorre através de um processo gradativo de mitigação e aprisionamento de importantes feições de sua personalidade.⁷³

Essa sutileza e reiteração, presentes em todas as suas modalidades (com exceção do assédio sexual, que não necessariamente exige uma ação reiterada), dão ao assédio moral uma natureza bilateral, na qual, de um lado, temos a figura do assediador, e do outro lado, da vítima assediada. E assim sendo, podemos destacar, de forma genérica, elementos que indicam a prática de assédio moral:

a) *permanência no tempo*: a imprescindibilidade de reiteração, de uma ação repetitiva, continuada, constante, é forçosamente ressaltada, uma vez que a violência moral e o risco gerado à integridade moral em si não desenvolvem caso as agressões veladas não aconteçam de forma constante;⁷⁴

b) *sutileza*: o assediador desenvolve maneiras discretas de comunicação, para que terceiros não percebam a violência dirigida ao indivíduo assediado. Utiliza-se do discurso indireto tortuoso, valendo-se de ambiguidade e comportamentos dúbios que podem conduzir à interpretação vaga daquilo que diz e faz, confundindo a vítima de

⁷² FREITAS, Maria Éster de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo: FGV, v. 41, n. 2, p. 8-19, abr./jun. 2001.

⁷³ RUIZ, Ivan Aparecido; MACHADO, Isadora Vier. Tutelas de urgência e preventivas: aplicabilidade em casos de assédio moral. **Revista de Processo**. São Paulo: Revista dos Tribunais, nº 146, p. 132-150, abr. 2007.

⁷⁴ CARVALHO, Gisele Mendes de et al. **Assédio moral no ambiente de trabalho: uma proposta de criminalização**. Curitiba: J.M., 2013, p. 32.

forma proposital⁷⁵. A agressão não se dá de forma aberta ou explícita, o que poderia permitir um revide, pelo contrário, ela se dá de forma subjacente, não-palpável, na linha de comunicação não-verbal muitas vezes: padrões de suspiros, erguer de ombros, olhares de desprezo, silêncios, subentendidos, movimentos de sobrancelha, observações desabonadoras, alusões malévolas ou desestabilizantes, etc.⁷⁶

c) *bilateralidade*: a presença dos polos ativo e passivo, ou seja, a presença de um sujeito assediador e uma vítima assediada sustentada por uma condição de dominação ou superioridade hierárquica.⁷⁷

Os mecanismos usados pelo agressor são muito variados, e, para Hirigoyen, baseiam-se em uma ativa falta de respeito à vítima⁷⁸, a exemplo das chacotas maliciosas, do descaso, da linguagem subliminar, ou de qualquer tipo de comunicação indireta que se dirija à vítima de forma que não chame a atenção dos demais e que, também não permita à vítima se defender (ao menos em um primeiro momento).⁷⁹

Entre as principais estratégias aplicadas pelo assediador, segundo Hirigoyen, temos:⁸⁰

1. *Recusa de comunicação direta*: as mensagens são repassadas por bilhetes, ou são curtas, mínimas, às perguntas não se dão respostas, etc.;

2. *Deformação da linguagem*: as mensagens são subliminares, ambíguas, imprecisas, visando confundir a vítima;

3. *Mentiras*: usadas para anular a responsabilidade do assediador, justificar sua ação;

⁷⁵ Ibid., loc. cit.

⁷⁶ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral**. Tradução de Rejane Janowitz. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006, p.77

⁷⁷ SANTOS, Luciany Michelli Pereira dos. **Assédio moral nas relações privadas: Uma proposta de sistematização sob a perspectiva dos direitos da personalidade e do bem jurídico integridade psíquica**. 2005, 234 p. Dissertação (Mestrado em Direito Civil) – Faculdade de Direito, Universidade Estadual de Maringá, Maringá, 2005. p. 124.

⁷⁸ HIRIGOYEN, op. cit., p. 27.

⁷⁹ CARVALHO, op. cit., loc. cit.

⁸⁰ HIRIGOYEN, Marie-France. **A violência no casal: da coação psicológica à agressão física**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006, p. 98-99.

4. *Manejo do sarcasmo, da ironia e do menosprezo*: o comportamento cínico do agressor cria para a vítima um ambiente muito desagradável, desgastante, incômodo;

5. *Desestabilização da vítima por mensagens contraditórias*: deixar a vítima em bastante dúvida, para que ela questione a si mesma sobre seus próprios pensamentos e atitudes, insegura sobre si;

6. *Desqualificação*: rebaixar, criticar o que a vítima tem como qualidade ou virtude, desvalorizando-a e menosprezando-a.

No mesmo passo, por outro lado, as ações do assediador costumam estar unidas a estratégias voltadas à degradação do clima laboral, o que, além de atingir a vítima, acaba por atingir terceiros que fazem parte do mesmo ambiente, indiretamente. E assim, do ponto de vista objetivo, a cultura do *mobbing* pode sedimentar-se em alguns padrões de comportamentos, trazidos pela doutrina, como:⁸¹

a) ações que buscam atingir a dignidade da pessoa ou sua reputação: entre injúrias, desqualificações, ridicularizações do aspecto físico, gestos, provocações a respeito de sua crença religiosa ou pensamento ideológico, insultos, calúnias, difamação e até assédio sexual (violência de cunho espiritual e de cunho psicológico).

b) condutas contra o desempenho no trabalho: designa-se ao assediado tarefas e afazeres que não correspondem à sua qualificação profissional, seja por excesso (alta complexidade) ou por omissão (tarefas bestas, simples, repetitivas, rotineiras). Também é costume tentar dificultar o trabalho da vítima, ou aquilo que lhe fora atribuído, ocultando-lhe informações importantes, dando-lhe ordens contraditórias ou simplesmente não especificando adequadamente suas funções (violência de cunho intelectual ou laboral).

c) tratamento desigual, lesando o princípio da igualdade e o da competição saudável entre os trabalhadores. Criam-se situações de parcialidade, com tratamento discriminatório, ou favorável a determinados funcionários, no panorama financeiro, representativo, profissional ou de reconhecimento institucional (violência econômica ou estrutural).

⁸¹ CADENA SERRANO, Fidel Ángel. Las lesiones psíquicas y el mobbing. Breve referencia al bullying. In: BOLDOVA PASAMAR, Miguel Ángel. RUEDA MARTÍN, María Ángeles. **La reforma penal en torno a la violencia doméstica y de género**. Barcelona: Atelier, 2006. p. 188-189.

d) situações de discriminação no espaço físico e/ou estrutura que o trabalhador tem a sua disposição, a exemplo de quando ele é transferido a escritórios de nível inferior ao que está habituado, e isolando-o dos seus companheiros habituais de trabalho, dificultando as suas relações sociais e de comunicação, impondo-lhe relações de trabalho precárias (violência espacial);

e) sabotagens premeditadas contra o trabalho do assediado, muitas vezes furtando as suas ideias e projetos (lesando o direito de propriedade intelectual), causando-lhe danos informativos em seus arquivos e documentos, violando inclusive a sua intimidade a fim de tomar descobrir segredos ou tomar dados exclusivos da vítima (violência informática e contra a propriedade intelectual e intimidade).

Não podemos olvidarmos, entretanto, que, para todas essas hipóteses, é essencial a análise sob um panorama de proporcionalidade, para que não se banalize a compreensão dessa forma de assédio em qualquer desvio comportamental e isolado de terceiros para com o trabalhador, pois os conflitos pontuais são parte das relações humanas e todos são passíveis de erros e descontroles ocasionais⁸², uma vez que nenhum ser humano é “perfeito”. E por outro lado, é bom lembrar, que existem práticas que são consideradas comuns ao funcionamento habitual da empresa, bem como as práticas chistosas, que são comuns entre os ciclos sociais laborais, ainda que eventualmente possa afetar algum companheiro de trabalho cuja saúde mental esteja um pouco fragilizada.⁸³

Logo, apenas práticas efetivamente degradantes e lesivas à estabilidade e integridade moral podem configurar o *mobbing*, ao mesmo passo em que não pode faltar a constância, em modalidade reiterada, pois ainda tratando-se de condutas não tão graves isoladamente, em volume podem produzir um efeito devastador.

Definidas as premissas iniciais, é necessário acrescentar ainda outro ponto sensível, que geralmente se dá de forma equivocada: de que figura apenas um sujeito em cada polo do assédio moral, tanto no ativo quanto no passivo. Isso é dizer, que

⁸² CARVALHO, Gisele Mendes de et al. **Assédio moral no ambiente de trabalho: uma proposta de criminalização**. Curitiba: J.M., 2013, p. 35.

⁸³ MIR PUIG, Carlos. El acoso moral en el trabajo (mobbing) y en la escuela (bullying) e el Derecho Penal. In: MIR PUIG, Carlos. **El mobbing desde la perspectiva social, penal y administrativa**. Madrid: Consejo General del Poder Judicial, 2006. p. 181.

em uma relação contínua e devassadora de violência moral, o confronto se desenvolve entre um único indivíduo assediador e outro assediado. Enquanto, na realidade, a depender da versão do acoso moral que se retrata, é plenamente possível uma composição plural, seja com vários sujeitos praticando a conduta lesiva, como com um grupo de sujeitos sofrendo.⁸⁴

Equivocadamente estigmatizada, precisamos afastar outra precipitada conclusão, quando se trata de *mobbing*: que este só se realiza quando o indivíduo assediado está hierarquicamente abaixo do assediador. Neste sentido, é importante recordar que, independentemente do tipo do assédio moral, este sempre ocorre por uma relação de dominação, e não necessariamente de subordinação hierárquica, uma vez que o elemento crucial que sustenta o assédio protelando através do espaço temporal (consubstanciando a reiteração) é a relação assimétrica de poder, o que não deve jamais ser confundido como uma simples “subordinação hierárquica”. E assim sendo, faz-se importante para sua melhor compreensão a classificação de cada tipo de relação entre a vítima e o seu assediador, de acordo com o perfilamento específico de cada uma delas, feito por diversos autores dedicados à compreensão e análise do fenômeno. Alguns o fazem etiologicamente, buscando por um padrão de conduta dos polos envolvidos, enquanto outros promovem avaliações críticas dessas pesquisas empíricas responsáveis pelo levantamento desses perfis, buscando rechaçar qualquer tipo de moldura que tente assinalar assediadores ou alvos em potencial.⁸⁵ Ambas as vertentes serão adequadamente analisadas, a fim de promover uma melhor prevenção e combate desse tipo maligno presente nas instituições públicas militares.

1.5 ESPÉCIES DO ASSÉDIO MORAL LABORAL

O assédio moral possui diversas espécies, variando de acordo com quem são os seus agentes e a relação que existe entre eles. Classifica-se, então, nos seguintes

⁸⁴ CARVALHO, Gisele Mendes de et al. *Op. cit.*, p. 36.

⁸⁵ CARVALHO, Gisele Mendes de et al. **Assédio moral no ambiente de trabalho: uma proposta de criminalização**. Curitiba: J.M., 2013, p. 37.

moldes: assédio moral horizontal e assédio moral vertical (subdividindo-se em ascendente ou descendente) e assédio moral organizacional.⁸⁶

1.5.1 Assédio Moral Horizontal

Também conhecido como *ganging*, constitui-se na conduta coletiva contra um(a) colega que, por razões a serem discutidas posteriormente, passa a ser alvo de discriminação e humilhação constante. Nesse aspecto, fica evidente a igualdade hierárquica entre os envolvidos, tanto assediadores quanto assediado.⁸⁷

1.5.2 Assédio Moral Vertical Ascendente

É o caso mais raro, em que um indivíduo hierarquicamente superior é assediado por seus subordinados, que discordam de seus métodos. Mais uma vez, destaca-se a existência de uma relação de dominação e poder, que supera inclusive a posição institucional superior do assediado.⁸⁸

1.5.3 Assédio Moral Vertical Descendente

É a espécie mais comum. E também é conhecida como *bossing*, já que retrata o assédio moral praticado por um superior contra um subordinado. Nesse panorama, portanto, o elemento dominação soma-se a hierarquia, de tal forma que a integridade moral da vítima fica exposta, sem obstáculos, à exploração e crueldade do assediador.⁸⁹

⁸⁶ SILVA, Leda Maria Messias da; SILVA, Lanaira da. **O assédio moral na administração pública: um livro em prol da extinção dessa praga**. São Paulo: LTr, 2015, p. 41.

⁸⁷ CARVALHO, Gisele Mendes de et al. *Op. cit.* 2013, p. 37-40.

⁸⁸ *Ibid.*

⁸⁹ CARVALHO, Gisele Mendes de et al. **Assédio moral no ambiente de trabalho: uma proposta de criminalização**. Curitiba: J.M., 2013, p. 37-40.

1.5.4 Assédio Moral Organizacional

Segundo Leda Maria e Lanara⁹⁰, tal formato de assédio se manifesta quando a própria organização empresarial ou pública, tem como política (mau costume) institucional o assédio moral, com o objetivo de cumprir metas ou, simplesmente, como tática administrativa. No âmbito da administração pública, assinala-se que o temor reverencial intrínseco aos parâmetros estruturais da máquina pública é um fator muito favorável à incidência do assédio moral vertical descendente e organizacional. É possível dizer que, não raras vezes, na Administração Pública Brasileira, manifesta-se o assédio moral institucional ou organizacional, no qual o assediador é o próprio Estado que, através de seus agentes, utiliza-se de um sistema estrutural arcaico que desumaniza seus funcionários, promovendo e consolidando uma verdadeira cultura institucional de desprezo ao ser humano, no qual o servidor que ocupa a base da máquina administrativa, sem cargos de confiança e sem poderes, é somente mais uma matrícula, um número, que muitas vezes se vê à mercê de superiores hierárquicos com conhecimentos parcos para a administração, ali colocados em face do Poder Político que domina o cenário naquele momento. Ou, então, não têm voz ativa para nada, com salários baixos, vivenciando uma precarização das suas condições de trabalho, vendo aqueles que ocupam os altos escalões com salários dez vezes maiores, e quando requer aumento recebe a resposta de que o Estado encontra-se no “limite prudencial”, em relação à Lei de Responsabilidade Fiscal.⁹¹

1.6 ASPECTO PSICOLÓGICO

No campo clínico, a psicologia e a psiquiatria aprofundam-se cada vez mais no assunto, uma vez que o assédio moral, embora não seja algo novo nas relações humanas, tem se tornado crescente na sociedade atual, turbinado pela competitividade e deterioração e precarização das relações de trabalho. Em que pese as razões

⁹⁰ SILVA, Leda Maria Messias da; SILVA, Lanaira da. **O assédio moral na administração pública: um livro em prol da extinção dessa praga**. São Paulo: LTr, 2015, p. 41-42.

⁹¹ *Idem*

expendidas, não resta dúvida sobre as graves repercussões na saúde física e psicológica dos assediados, ao ponto de muitos perderem a própria vida⁹², como se verá mais adiante. Nesse ínterim, corrobora-se o seguinte entendimento:

[...] os efeitos, portanto, decorrentes desse fenômeno são manifestados por drásticas sequelas psicológicas e/ou físicas que, assaz de vezes, tornam-se irreversíveis, podendo ocasionar até mesmo a morte da vítima de assédio moral. Esta vai perdendo gradativamente a fé e a confiança em si, alcançando um estresse crescente, que vai minando-lhe a força física e a psíquica, dando espaço a múltiplas enfermidades psicossomáticas crônicas, como dores de cabeça, falta de ar, angústia, depressão, perda da libido e do apetite, as quais conduzem ao uso de medicamentos letárgicos, bebidas, drogas, entre outros.⁹³

Nesse panorama psicológico, complementamos ainda com o exposto pela jurista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Isabel Ribeiro Parreira:

Pode ocorrer, também, uma desvitalização, uma neurose traumática, passando o seu estado depressivo a crônico, como se jamais se pudesse separar da empresa. É um “assassinato psíquico”, pois a pessoa continua vivendo, mas convertida numa espécie de zumbi, incorporando em si para sempre uma parte do agressor: as suas palavras ou as condutas em assédio moral.⁹⁴

É oportuno dizer ainda que, em algumas vítimas, também é possível verificar neste ponto uma patologia delirante, provocada por alucinações, denominada psicose alucinatória crônica. Em suma, o assédio moral manifesta-se num processo em que a vítima acaba por converter-se naquilo que a acusam de ser (louca, incompetente, incapaz, inútil), levando-a a atingir um estágio debilitante.

⁹² SILVA, Leda Maria Messias da; SILVA, Lanaira da. **O assédio moral na administração pública: um livro em prol da extinção dessa praga**. São Paulo: LTr, 2015, p. 25.

⁹³ MINASSA, Alexandre Pandolpho. **Assédio moral no âmbito da administração pública brasileira**. Campinas: Habermann, 2012. p. 116.

⁹⁴ PARREIRA, Isabel Ribeiro. O assédio moral no trabalho. **Separata da Obra V Congresso Nacional de Direito do Trabalho**. Coimbra: Almedina, 2003, p. 229.

Cesar Luís Pacheco Glockner⁹⁵, tendo como base as obras de Hirigoyen, elabora, inclusive, uma lista de agressões psicológicas em que, sob um viés mais pragmático, o assédio moral manifesta-se:

1) Deterioração proposital das condições de trabalho:

- Retirar da vítima a autonomia.
- Não lhe transmitir mais as 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 etc.
- Retirar o trabalho que normalmente lhe compete.
- Dar-lhe permanentemente novas tarefas.
- Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores às suas competências.
- Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios).
- Agir de modo a impedir que obtenha promoção.
- Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos.
- Atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde.
- Causar danos em seu local de trabalho.
- Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar.
- Não levar em conta recomendações de ordem médica indicada pelo médico do trabalho.
- Induzir a vítima ao erro.

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.
- Recusam todo o contato com ela, mesmo o visual.
- É posta separada dos outros.

⁹⁵ GLOCKNER, César Luís Pacheco. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: IOB Thomsom, 2004, p. 21.

- Ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros.
- Proíbem os colegas de falar com ela.
- 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 os ombros etc.).
- É desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados.
- Espalham rumores ao seu respeito.
- Atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental).
- Zombam de suas deficiências físicas ou de seu aspecto físico; é imitada e caricaturada.
- Criticam sua vida privada.
- Zombam de suas origens ou de sua nacionalidade.
- Implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas.
- Atribuem-lhe tarefas humilhantes.
- É injuriada com termos obscenos ou degradantes.

4) Violência verbal, física ou sexual:

- Ameaças de violência física.
- Agridem-na fisicamente: mesmo que de leve, é empurrada, fecham-lhe as portas 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 e propostas).
- Não levam em conta seus problemas de saúde.

Não obstante as inúmeras maneiras para a prática de assédio moral, pode-se ainda adicionar aos listados, que atentam contra a dignidade do trabalhador, a realização de reuniões às costas do assediado, para falar sobre o mesmo, sem convidá-lo para participar, tirando-lhe o direito de defesa. Nesse caso, além do assédio moral, temos uma atitude contrária à ética e aos bons costumes. Da mesma forma, espionar ou vigiar com a finalidade de acompanhar e delatar o trabalho

realizado pelo assediado, ainda mais quando de forma clandestina, atitude esta, sem qualquer motivação, mas comum em ambientes nocivos à saúde do trabalhador e nos quais a dignidade existe apenas no nome. Práticas assim, são muito usuais também nos ambientes públicos.⁹⁶

Exercer, com excesso, o poder hierárquico e de controle, algo que é muito comum também no ambiente público (especialmente o militar), também pode ser considerado uma manifestação do assédio moral, ao passo em que transforma a relação laboral num palco de desconfianças e vigilâncias acirradas e desnecessárias, flagelando o laço de confiança, tão necessária em um contrato de trabalho público ou privado. Insta, ainda, observar que tais práticas são, certamente, resquícios de uma era na qual imperava a escravidão, na qual o supervisor com o chicote vigiava o escravo em seu trabalho ou, então, inspirações de um capitalismo exacerbado e desumano, no qual impera a lei “de quem pode mais, chora menos” e a figura do capataz moderno, de chão de fábrica, repassa a sua vigilância, constantemente com promessa de punições que podem se consubstanciar na advertência, suspensão ou a fatal demissão, ou ainda uma eventual exoneração no serviço público, através da abertura (por vezes, até a simples menção de abrir) de um processo administrativo. Dessa forma, passa a ser impossível para o trabalhador realizar o seu trabalho com produtividade e felicidade, sempre atormentado pela sombra do desemprego.⁹⁷

Em pleno século XXI, faz-se necessário que o ser humano desenvolva um ambiente de trabalho mais humanizado, no qual o respeito é o caminho para a produtividade e não o medo. Ainda que haja algum resultado, o custo para o ser humano não é moral, nem ético e tais práticas devem ser abolidas de ambientes de trabalho nos quais o ser humano está em primeiro lugar. O trabalho existe para proporcionar o bem-estar na humanidade e todo o seu sentido é perdido quando se busca apenas o lucro sem limites. Para que e por que, se não for para beneficiar toda a humanidade e apenas satisfazer o ego de alguns lunáticos por juntar e só juntar, mais e mais, no meio privado ou demonstrar-se superior, para angariar ascensão e prestígio no meio público. Isto posto, mediante breve análise do plano psicológico que

⁹⁶ SILVA, Leda Maria Messias da; SILVA, Lanaira da. **O assédio moral na administração pública: um livro em prol da extinção dessa praga.** São Paulo: LTr, 2015, p. 28.

⁹⁷ Ibid., loc. cit.

envolve o assunto, reverbera-se a necessidade de um estudo multidisciplinar do fenômeno, em virtude de este possuir um caráter multifacetado, que faz com que apenas a norma jurídica não possua competência suficiente para se aprofundar na raiz do problema. É papel do Estado, como regulador das condutas sociais, frear os abusos cometidos no meio ambiente do trabalho, ainda que valendo-se principalmente da competência legislativa, não se olvidando, todavia, da interferência das demais ciências nos fenômenos sociais.⁹⁸

1.7 PERFIL DO AGRESSOR

Conforme já exposto anteriormente nesse trabalho, embora não seja um fenômeno recente, as discussões no âmbito acadêmico sobre o tema são relativamente novas. Dessa forma, as obras referentes à temática têm como principal foco esclarecer as questões relativas a como identificar o fenômeno, seus agressores e suas vítimas. Neste ponto, no que tange ao perfil do agressor, Hirigoyen conclui que a prática do assédio moral é adotada majoritariamente por indivíduos perversos, alguns inclusive chegando a um estado paranoico:

Toda pessoa em crise pode ser levada a utilizar mecanismos perversos para defender-se. Os traços narcísicos de personalidade são muito comumente encontráveis (egocentrismo, necessidade de ser admirado, intolerância à crítica). Não são por si só patológicos. Além disso, já nos aconteceu, a todos, manipular outra pessoa visando obter uma vantagem, e todos já experimentamos um passageiro ódio destruidor. O que nos distingue dos indivíduos perversos é que esses comportamentos ou sentimentos não foram mais que reações ocasionais, e foram seguidos de remorso ou arrependimento.⁹⁹

E sobre a personalidade do assediador, a psicóloga francesa define:

⁹⁸ SILVA, Leda Maria Messias da; SILVA, Lanaira da. **O assédio moral na administração pública: um livro em prol da extinção dessa praga**. LTr, 2015, p. 29.

⁹⁹ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 139.

A personalidade narcísica é descrita como se segue (ou apresenta, pelo menos, cinco das seguintes manifestações): o sujeito tem um senso grandioso da própria importância; é absorvido por fantasias de sucesso ilimitado, de poder; acredita ser “especial” e singular; tem excessiva necessidade de ser admirado; pensa que tudo lhe é devido; explora o outro nas relações interpessoais; não tem a menor empatia; inveja muitas vezes os outros; dá provas de atitudes e comportamentos arrogantes.¹⁰⁰

Nesse ínterim, é possível afirmar que os perversos não se consideram responsáveis por suas ações. Inconscientemente, quando um perverso culpa o outro por aquilo que lhe acontece, apenas reafirma que ele nunca poderá ser responsável, sendo o outro sempre o culpado.¹⁰¹

Fatalmente, nesse contexto, verifica-se episódios de baixa autoestima e um sentimento de inferioridade. O perverso sente necessidade humilhar o outro para se sentir melhor. O estudo deste comportamento tem revelado que é muito comum o assediador se demonstrar amável na frente da vítima e malvado às suas costas. O crescimento do sentimento de impotência é combustível para uma suposta onipotência que os perversos enxergam nos outros. Desta forma, com o intuito de redigir as manifestações dos perversos-narcisistas ao incidirem na prática do assédio moral, Barreto descreve perfis diferentes de assediadores. Entre os quais, destaca:

- a) Pit-bull — Humilha os subordinados por prazer, é agressivo, violento e até perverso no que fala e em suas ações.
- b) Profeta — Considera que sua missão é demitir indiscriminadamente os trabalhadores para tornar a máquina a mais enxuta possível. Para ele demitir é uma “grande realização”. Gosta de humilhar com cautela, reserva e elegância.
- c) Troglodita — É aquele que sempre tem razão. As normas são implantadas sem que ninguém seja consultado, pois acha que os subordinados devem obedecer sem reclamar. É uma pessoa brusca.
- d) Tigrão — Quer ser temido para esconder sua incapacidade. Tem atitudes grosseiras e necessita de público para recebê-las, sentindo-se assim respeitado (através do temor que tenta inculcar nos outros).
- e) Mala — babão — É um “capataz moderno”. Bajula o patrão e controla cada um dos subordinados com “mão de ferro”. Também gosta de perseguir os que comanda.

¹⁰⁰ *Ibid.*, p. 143.

¹⁰¹ *Ibid.*, p. 149.

f) Grande Irmão — Finge que é sensível e amigo dos trabalhadores não só no trabalho, mas fora dele. Quer saber dos problemas particulares de cada um para depois manipular o trabalhador na “primeira oportunidade” que surgir, usando o que sabe para recebê-lo.

g) Tasea (“tá se achando”) — É aquele que não sabe como agir em relação às demandas de seus superiores; é confuso e inseguro. Não tem clareza de seus objetivos, dá ordens contraditórias. Se algum projeto ganha os elogios dos superiores ele apresenta-se para recebê-los, mas em situação inversa responsabiliza os subordinados pela “incompetência”.

h) Garganta — Vive contando vantagens (apesar de não conhecer bem o seu trabalho) e não admite que seus subordinados saibam mais que ele.¹⁰²

Ressalta-se, contudo, a necessidade de se analisar as considerações acima expostas, confrontando-as com os aspectos circunstanciais do caso concreto, sem deixar de considerar os requisitos essenciais para a configuração do assédio.

1.8 PERFIL DA VÍTIMA

Enquanto, de um lado, promove-se um discurso culpabilizador em busca da estereotipificação do agressor psicológico, do outro lado, sobra à psicologia traçar perfis para as suas vítimas. Porém, considerando a existência de divergências doutrinárias relacionadas ao estudo da Vitimologia no campo do assédio moral, não se traduz tão adequada a percepção de um perfil padrão da vítima, uma vez que não se suprime a existência de certas inclinações. Neste sentido, menciona Hyrigoyen:

A vítima é vítima porque foi designada como tal pelo perverso. Torna-se o bode expiatório, responsável por todo mal. [...] Porque foi ela a escolhida? Porque estava à mão e, de um modo ou de outro, tornara-se incômoda. [...] Não sendo mais que um objeto, pouco importa quem ela é. Porém o agressor evita alguém que possa vir a pô-lo em perigo. Quando perversos e paranoicos se associam, isto apenas decuplica o efeito destruidor sobre a vítima escolhida. Todo indivíduo apresenta um ponto fraco, que se tornará para o perverso o ponto a ser atacado.¹⁰³

¹⁰² BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Perfil dos agressores segundo trabalhadores**. Disponível em: <www.assediomoral.org/site/assedio/perfil.php>. Acesso em 18 mar. 22.

¹⁰³ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 153.

O que estarrece estudiosos, em um primeiro contato, é o fato de algumas vítimas se conformarem com o seu destino, não obstante toda a humilhação e sofrimento. Em uma relação com indivíduos perversos, não há equilíbrio, mas tão somente subjugação e impossibilidade de reação por parte da vítima. Os mecanismos de desvalorização e culpa serão o ponto fraco que será explorado pelo indivíduo perverso em suas vítimas:¹⁰⁴

A vítima ideal é uma pessoa conscienciosa que tenha uma propensão natural a culpar-se. Em psiquiatria fenomenológica. [...]. São pessoas apegadas à ordem, no campo do trabalho e das relações sociais, dedicadas a seu próximo e raramente aceitando que os outros lhes prestem serviço. Esse apego à ordem, essa preocupação em fazer bem as coisas levam tais pessoas a assumirem uma quantidade de trabalho superior à média, que lhes dá boa consciência, mas deixa-as com a sensação de estarem sobrecarregadas de trabalho e de tarefas até os limites do possível.¹⁰⁵

Vale ainda dizer que as vítimas ideais dos perversos são aquelas que, por não ter autoconfiança suficiente, sentem-se na obrigação de fazer sempre cada vez mais, e nunca se sentem boas o suficiente. Elas possuem a necessidade de doar-se e os perversos narcisistas de tomar, havendo então um encontro perfeito¹⁰⁶. No entanto, não podemos deixar de levar em conta que, para o agente perverso, que pratica tal violência psicológica, não há limites e, não raras vezes, movido pela inveja e sentimento de autoestima baixa, ataca a todos que coloquem em risco, na sua concepção, seus objetivos de se colocar em posição de superioridade e submissão daqueles que com ele interagem. Vale ainda mencionar que o acompanhamento psicológico às vítimas de assédio moral, muitas vezes, é essencial para a superação dos danos ocasionados pela prática tão perversa.¹⁰⁷

¹⁰⁴ SILVA, Leda Maria Messias da; SILVA, Lanaira da. **O assédio moral na administração pública: um livro em prol da extinção dessa praga**. LTr, 2015, p. 31.

¹⁰⁵ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 158.

¹⁰⁶ *Ibid.*, p.161.

¹⁰⁷ SILVA, Leda Maria Messias da; SILVA, Lanaira da. **O assédio moral na administração pública: um livro em prol da extinção dessa praga**. LTr, 2015, p. 31.

1.9 TRANSIÇÃO DO ASSÉDIO

Apesar de o assédio moral e o assédio sexual serem institutos de formas totalmente diferentes, na prática, esses fenômenos nem sempre andam isolados. Existem situações em que o assédio sexual, em determinado momento, transforma-se em assédio moral. Como por exemplo, um chefe convida uma subordinada para jantar, na intenção de assediá-la sexualmente. Esta, por sua vez, recusa o convite. Diante da recusa o superior começa o assédio moral perseguindo-a na finalidade que esta venha pedir demissão.¹⁰⁸

Muitas vezes, dependendo de cada situação e perfil, o assediador, ao ter suas intenções sexuais frustradas, pode empreender um comportamento agressivo, maltratando a vítima com a finalidade de afastá-la de seu convívio. A motivação para tal comportamento pode estar compreendida por uma possível não-aceitação da recusa/rejeição pela vítima, ou também, por sentir-se sempre envergonhado enquanto está sob a presença da vítima que resistiu ao seu assédio.

Assim, pode-se afirmar que o assédio sexual constitui, sem dúvidas, uma entre as várias causas possíveis, que dão origem ao assédio moral.

1.10 IMPACTO MULTINÍVEL DO ASSÉDIO

Sobre as consequências do assédio moral, já se nota a esta altura do trabalho, que seus impactos reverberam em todas as esferas às quais se insere a vítima dessa violência. Nesse ponto, ao mesmo passo em que afetam a saúde biológica e psicológica do indivíduo, também atingem, indiretamente, todos os seus ciclos sociais e profissionais, prejudicando não só a sua vida particular, ao lado de amigos e familiares, mas, principalmente, o seu ambiente profissional, que além de tudo, geralmente é o ciclo que deu origem a todo esse mal-estar.

¹⁰⁸ ZANETTI, Robson. **Assédio Moral no Trabalho**. Brasília: Conteúdo Jurídico, 2014. *E-book*
Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=5.22743&seo=1>>. Acesso em: 18 mar. 2022.

1.10.1 Impacto Individual: Biológico e Psíquico

No decorrer dos estudos realizados sobre o tema, observou-se que o mais alto preço a ser pago, em decorrência do assédio moral, fica por conta do indivíduo assediado. Nas concepções de Freitas¹⁰⁹, Rodrigues¹¹⁰ e Timm¹¹¹, a vida psicossocial do sujeito vitimado é drasticamente atingida, causando mudanças sua personalidade, identidade, e autoestima, cujas consequências podem impactar as esferas psíquica, social, profissional, familiar e afetiva do indivíduo. Podem ainda comprometer sua saúde, sua integridade, reduzir sua capacidade de concentração, induzi-lo ao erro e colocar em xeque seu emprego ou, até mesmo, sua vida¹¹².

¹⁰⁹ FREITAS, Maria Ester de. Quem paga a conta do assédio moral no trabalho? **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 6, n. 1, p. 1-7, jan. 2007. Disponível em: <http://rae.fgv.br/rae-eletronica/vol6-num1-2007/quem-paga-conta-assedio-moral-no-trabalho>. Acesso em 20 jan. 2022.

¹¹⁰ RODRIGUES, Míriam. **As múltiplas faces do assédio moral no ensino superior privado na perspectiva de professores dos cursos de administração de empresas na cidade de São Paulo**. 2013. 270 p. Tese (Doutorado em Administração de Empresas) - Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2013. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/10628/TeseMíriamRodrigues-2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 17 dez. 2021

¹¹¹ TIMM, Jordana Wruck. **O ciclo de vida profissional na docência no stricto sensu em Educação: o sentido, o significado e a percepção do bem/mal-estar a partir de narrativas (auto)biográficas**. 2018. 208 p. Tese (Doutorado) - Curso de Doutorado em Educação, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2018. Disponível em: <https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=6417488 . Acesso em: 7 jan. 2022.

¹¹² DAMASCENO, Thalita Natasha Ferreira. **Assédio moral na universidade: a violência velada nas relações de trabalho**. Curitiba: Appris, 2015.

Dados de pesquisas realizadas no Brasil e na Europa, lideradas por Bradaschia¹¹³ e Freitas¹¹⁴, apontam uma conta assustadora de problemas relacionados à depressão, aos pensamentos autodestrutivos e às tentativas de suicídio entre as vítimas que sofriam assédio moral no ambiente de trabalho. Outros prejuízos também foram descritos pelas autoras, a exemplo do afastamento do trabalho, da perda do emprego, do sentimento de nulidade e de injustiça, da descrença e da apatia, associados ao alcoolismo e ao uso de entorpecentes¹¹⁵.

No começo, a vítima não consegue se atentar às condutas que originam o assédio, resultando num contínuo mal-estar que acomete o indivíduo e suas emoções. No decorrer do tempo, os pensamentos de tristeza e confusão sobre seus próprios sentimentos tomam conta da vítima, o que, muitas vezes, impede-a de tomar alguma atitude perante o agressor, assumindo uma posição de submissão constante.¹¹⁶ A ideia é reforçada pelos resultados encontrados por outros estudiosos, onde as emoções da vítima são marcadas por pensamentos tristes e recorrentes, gerando um constante sentimento de culpa e vergonha, e perdendo até a vontade de viver.¹¹⁷

¹¹³ BRADASCHIA, Carisa Almeida. **Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção**. 2007. 230 p. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) - Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2007. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/2231/50849.pdf?sequence=2>>. Acesso em: 24 jan. 2022.

¹¹⁴ FREITAS, Maria Ester de. *Op. cit.*

¹¹⁵ AMARAL, Grazielle Alves; MENDES, Ana Magnólia Bezerra. **Readaptação Profissional de Professores como uma Promessa que não se cumpre: uma Análise da Produção Científica Brasileira**. Educação em Revista, Marília, v. 18, n. 2, p. 105-120, dez. 2017. Disponível em: <<http://www2.marilia.unesp.br/revistas/index.php/educacaoemrevista/article/view/7417>>. Acesso em: 10 jan. 2021.

¹¹⁶ ENGELMAN, Fernanda. **Assédio Moral: vivências no mundo do trabalho**. 2015. 108 p. Dissertação (Mestrado em Administração, Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2015. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/132107>>. Acesso em 20 jan. 2022.

¹¹⁷ FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008

Voltando às definições de Hirigoyen¹¹⁸, aceitar a submissão ocasiona uma grande tensão psicológica para a vítima, o que resulta em elevado estresse. A francesa afirma também que esse estado de estresse crônico pode se transformar em uma perturbação ansiosa generalizada e em um estado de tensão e de hipervigilância permanentes. Considerando os efeitos do assédio moral sobre a saúde da vítima, vale destacar, através da Tabela 1 que se segue, os estudos de Zabala¹¹⁹:

Tabela 1 – Efeitos perniciosos sobre a saúde da vítima

Sintomas	Efeitos
Efeitos cognitivos e hiper-reação psíquica	Perdas de memória; dificuldade para se concentrar; depressão; apatia; irritabilidade; nervosismo/agitação; agressividade/ataques de fúria; sentimento de insegurança; hipersensibilidade a atrasos.
Sintomas psicossomáticos de estresse	Pesadelos; dores de estômago e abdominais; diarreia/colite; vômito; náuseas; falta de apetite; sensação de nó na garganta; isolamento.
Sintomas de desajustes do sistema nervoso autônomo	Dores no peito; sudorese; boca seca; palpitação; sufoco; falta de ar; hipertensão arterial.
Sintomas de desgaste físico resultantes de estresse prolongado	Dores nas costas e nuca; dores musculares (fibromialgia).
Transtornos do sono	Dificuldades para dormir; sono interrompido; acordar muito cedo.
Cansaço e debilidade	Fatiga crônica; cansaço nas pernas; debilidade; desmaios; tremores.

Fonte: Zabala, 2003.

Embora tais problemas apresentados sejam suficientemente graves, é possível afirmar que não são os únicos, acredita-se que há outros efeitos que acometem a

¹¹⁸ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 16. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010. 220 p.

¹¹⁹ PIÑUEL Y ZABALA, Inaki. **Mobbing: Como sobreviver ao assédio psicológico no trabalho**. São Paulo: Edições Loyola, 2003. 54 p.

saúde física das vítimas, isso com base na maioria dos estudos encontrados, que agrupam as manifestações físicas sob o nome de doenças psicossomáticas.¹²⁰

A exposição à situação de assédio, quando prolongada, gera uma desestabilização afetiva na vítima, que caracteriza um estado de latência patológica em que não se consegue superar o ocorrido, sendo entendido assim como uma nova ferida a ser curada, o que vai progressivamente minando as forças do profissional.¹²¹ Dentre as sequelas que podem surgir, destacam-se também a síndrome do pânico e o *burnout*.¹²²

De forma subsidiária, o comportamento das vítimas acaba por interferir em outras esferas de seus relacionamentos, muitas acabam reproduzindo situações de violência junto ao núcleo familiar e social. Outras preferem se isolar da família e de seus amigos, o que potencializa as fragilidades e intensifica os efeitos e consequências do assédio moral sofrido.¹²³

O pesquisador e psicólogo espanhol Zabala¹²⁴, através de seu estudo, revela que o trabalhador, vítima de assédio moral, pode apresentar também sintomas

¹²⁰ BRADASCHIA, Carisa Almeida. **Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção**. 2007. 230 p. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) - Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2007. Disponível em:

<<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/2231/50849.pdf?sequence=2>>. Acesso em 24 jan. 2022.

¹²¹ RODRIGUES, Míriam; FREITAS, Maria Ester de. **Assédio moral nas instituições de ensino superior: um estudo sobre as condições organizacionais que favorecem sua ocorrência**. Cadernos Ebape.br, Rio de Janeiro, v. 12, n. 2, p. 284-301, 2014. Disponível em:

<<http://www.redalyc.org/pdf/3232/323231099008.pdf>>. Acesso em 17 dez. 2022.

¹²² MATOS, Paula Adriana Lima de. **O docente e as relações de trabalho na Universidade Federal de Mato Grosso: “Sofrimento e violência”**. 2016. 148 p. Dissertação (Mestrado) - Curso de

Mestrado em Política Social, Universidade Federal de Mato Grosso, Cuiabá, 2016. Disponível em:

Disponível em: <http://www.ufmt.br/ufmt/unidade/index.php/publicacoes/index/ppgps> . Acesso em: 20 jan. 2022.

¹²³ FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008. 281 p.

¹²⁴ PIÑUEL Y ZABALA, Inaki. **Mobbing: Como sobreviver ao assédio psicológico no trabalho**. São Paulo: Edições Loyola, 2003. 54 p.

similares aos da síndrome de estresse pós-traumático (SEPT). Tal manifestação de estresse é comum em pessoas que sofreram acidentes, assaltos, violações, catástrofes, dentre outros danos, porém, o que diferencia uma vítima SEPT das outras é que estas últimas sofrem o trauma uma vez, e quando se submetem a tratamentos adequados algumas até conseguem se recuperar, enquanto as vítimas de assédio moral o vivenciam repetidas vezes e, em sua maioria, não conseguem sequer ir atrás de tratamento.

1.10.2 Impacto Organizacional

O assédio moral no âmbito organizacional, por sua vez, é uma silenciosa fonte de danos para as empresas.¹²⁵ Dentre os efeitos mais comuns, podem-se destacar os prejuízos financeiros relacionados ao afastamento dos funcionários por doenças e acidentes de trabalho, o aumento dos custos, elevação dos índices de absenteísmo e rotatividade de pessoal, cujas consequências poderão envolver: custos com reposição de pessoal, perda e desgaste de equipamentos como resultado de desconcentração e falta de comprometimento dos trabalhadores, queda de produtividade em função da autoestima do grupo e do clima organizacional.¹²⁶

Especialmente a partir da segunda década do Século XXI, as empresas passaram a sentir de forma mais intensa o impacto dos custos judiciais decorrentes de indenizações trabalhistas, visto que o assédio moral ganhou considerável visibilidade no cenário jurídico, em razão dos julgados de muitas ações trabalhistas que ganharam espaço na mídia. O Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região

¹²⁵ FREITAS, Maria Ester de. **Quem paga a conta do assédio moral no trabalho?**. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 6, n. 1, p. 1-7, jan. 2007. Disponível em: <<http://rae.fgv.br/rae-eletronica/vol6-num1-2007/quem-paga-conta-assedio-moral-no-trabalho>>. Acesso em 20 jan. 2022.

¹²⁶ AMARAL, Grazielle Alves; MENDES, Ana Magnólia Bezerra. **Readaptação Profissional de Professores como uma Promessa que não se cumpre: uma Análise da Produção Científica Brasileira**. Educação em Revista, Marília, v. 18, n. 2, p. 105-120, dez. 2017. Disponível em: <<http://www2.marilia.unesp.br/revistas/index.php/educacaoemrevista/article/view/7417>>. Acesso em: 20 jan. 2022.

divulgou em sua página oficial o resultado de uma conciliação milionária realizada na 9ª Vara do Trabalho de João Pessoa (PB) no ano de 2010. Em audiência presidida pelo juiz Arnaldo José Duarte do Amaral, representantes de uma determinada empresa, condenada por assédio moral, concordaram em pagar uma indenização no valor de mais de R\$ 1 milhão (R\$ 1.265.000,00) a uma ex-funcionária, acrescido de uma pensão vitalícia de R\$ 1.500,00 mensais.¹²⁷

Outros pesquisadores, como Freitas¹²⁸ e Soboll¹²⁹, também destacam outra importante consequência para a empresa: o impacto causado em sua imagem frente aos clientes internos e externos, que acarreta diretamente na desvalorização e no desprestígio da marca.

Quando transcendemos as consequências geradas na esfera particular para as situações semelhantes em instituições públicas, temos um potencial lesivo ainda maior. A perda de prestígio, por parte uma organização ou instituição governamental, gera desconfiança e revolta em toda a população, que é a grande pagadora de seus custos e a principal consumidora de seus serviços, esculpido nas garantias dos direitos fundamentais. Afinal, como pode um órgão que já falha em respeitar direitos de seus próprios servidores, assegurar as garantias de toda uma população? Esse fato gera uma grande incongruência, que respinga na imagem do Estado, bem como na eficiência do cumprimento de suas atribuições. Assim, torna-se de suma importância, e até uma prioridade, restaurar e proteger as relações de trabalho na esfera pública.

¹²⁷ PAULA, Carla de Fátima Nascimento Queiroz de; MOTTA, Ana Carolina de Gouvêa Dantas; NASCIMENTO, Rejane Prevot. **O assédio moral nas organizações: as consequências dessa prática para a sociedade.** Serviço Social & Sociedade [online].n. 142, pp. 467-487, 2021. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0101-6628.260>>. Acesso em: 20 jan. 2022.

¹²⁸ FREITAS, Maria Ester de. **Quem paga a conta do assédio moral no trabalho?**. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 6, n. 1, p. 1-7, jan. 2007. Disponível em: <<http://rae.fgv.br/rae-eletronica/vol6-num1-2007/quem-paga-conta-assedio-moral-no-trabalho>>. Acesso em: 20 jan. 2022.

¹²⁹ SOBOLL, Lis Andréa Pereira. **Violência psicológica no trabalho e assédio moral: pesquisas brasileiras.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008.

1.10.3 Impacto Sociológico

Conforme empreende a psicóloga francesa Hirigoyen¹³⁰ em sua obra, o assédio moral gera um clima de aflição, medo e fragilidade, que transcende a figura da vítima e acaba se estendendo a toda a sociedade, uma vez que as constantes mudanças e reestruturações das empresas resultam por levar as pessoas a perderem a confiança em si mesmas e a adotarem uma postura de descrédito com relação ao mundo do trabalho, por se julgarem não capacitadas para enfrentar todas essas mudanças.

No contexto social, as consequências são constantemente ignoradas, embora Freitas¹³¹ e Rodrigues¹³² defendam que, quando um indivíduo é bruscamente atingido, toda a sociedade paga o preço. Freitas¹³³ relata que a incapacitação precoce das vítimas resulta no aumento de despesas médicas e benefícios previdenciários, o que fatalmente abrange a esfera social. A autora cita ainda graves problemas, como: as altas taxas de suicídios na sociedade nas últimas décadas; a desestruturação familiar e social dos indivíduos assediados; a perda do investimento social em educação e formação profissional; os custos dos processos judiciais e a própria sobrecarga do sistema judiciário. Deve ser levado em conta também que o custo

¹³⁰ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 16. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010, *passim*. 220 p.

¹³¹ FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008. 281 p.

¹³² RODRIGUES, Míriam. **As múltiplas faces do assédio moral no ensino superior privado na perspectiva de professores dos cursos de administração de empresas na cidade de São Paulo 2013**. 270 p. Tese (Doutorado em Administração de Empresas) - Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2013. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/10628/TeseMíriamRodrigues-2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Acesso em: 17 dez. 2021.

¹³³ FREITAS, Maria Ester de. **Quem paga a conta do assédio moral no trabalho?**. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 6, n. 1, p. 1-7, jan. 2007. Disponível em: <<http://rae.fgv.br/rae-eletronica/vol6-num1-2007/quem-paga-conta-assedio-moral-no-trabalho>>. Acesso em: 20 jan. 2022.

econômico dessas ações será repassado de forma indiscriminada e abusiva aos consumidores de um modo geral¹³⁴.

O assédio moral está muito além de uma questão exclusivamente moral, constituindo uma questão econômica e um crime que deve ser punido de maneira exemplar.¹³⁵

¹³⁴ MATOS, Paula Adriana Lima de. **O docente e as relações de trabalho na Universidade Federal de Mato Grosso: “Sofrimento e violência”**. 2016. 148 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado em Política Social, Universidade Federal de Mato Grosso, Cuiabá, 2016. Disponível em: <<http://www.ufmt.br/ufmt/unidade/index.php/publicacoes/index/ppgps>>. Acesso em: 20 jan. 2022.

¹³⁵ FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. *Op. cit.*

CAPÍTULO II – TRATAMENTO JURÍDICO

2.1 BEM JURÍDICO

A Constituição Federal, promulgada em 1988, e conhecida como “Constituição Cidadã”, tem por seu maior bem jurídico a vida, e, para assegurar esse tesouro, ela eleva a dignidade da pessoa humana a fundamento da República Federativa do Brasil e também a posiciona como finalidade da ordem econômica. Tal princípio legislativo é expressamente previsto no art. 1º a seguir transcrito:

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: [...]
III - a dignidade da pessoa humana;
IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.¹³⁶
(grifo nosso)

Mais adiante, já no caput dos arts. 170 e 193, a Carta Magna brasileira destaca o valor do trabalho, como demonstrado respectivamente:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...]

Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

Embora seja clara a preocupação do legislador com a manutenção da dignidade da pessoa humana, do trabalhador e da valorização do trabalho humano, esses dois princípios são constantemente violados nas relações de trabalho,

¹³⁶ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 17 jun. 2022.

atualmente, com grande destaque, pelo fenômeno violento e destrutivo do assédio moral.

Sarlet, Marinoni e Mitidiero¹³⁷, estudiosos do Direito Constitucional brasileiro, conceituam a dignidade da pessoa humana como:

“a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos”.

Dessa forma, forjado do direito à vida, nota-se que o princípio da dignidade da pessoa humana (como garantidor do direito à vida) é soberano entre todos os demais, o que leva ao raciocínio de que todos os direitos e liberdades fundamentais derivam do princípio da dignidade da pessoa humana, consubstanciando. Mais ainda, a própria ordem econômica deve ter por fim assegurar a dignidade humana. Nesse aspecto, a exposição do trabalhador a condutas abusivas e degradantes, a pressões psicológicas desumanas e a condições de trabalho precárias representa, com clareza, uma violação ao princípio da dignidade da pessoa humana, o que justifica a necessidade da tutela jurídica do assédio moral.

Nessa vertente, conclui-se que, tanto o empregado agressor quanto a empresa que permite a prática do assédio moral devem ser responsabilizados pelos prejuízos acarretados à vítima. O terror psicossocial constitui evidente violação à dignidade do trabalhador, com graves consequências à sua integridade moral e à sua saúde física e psíquica, comprometendo, dessa forma, o estado ideal de vida digna, que deve ser buscado e respeitado por todos e pelo Estado.

De forma mediata (ou geral), a tutela jurídica do meio ambiente de trabalho ampara-se no art. 225, da CF/88. Uma extensão imediata (e específica) dessa tutela pode ser encontrada na mesma Carta Magna, do art. 196 ao 200, e também nos arts. 154 a 201 da CLT e, ainda, nas normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho

¹³⁷ SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012. 1263 p.

e Emprego. E no caso dos militares, a previsão se dá por meio de regulamentos específicos, como será demonstrado adiante.

Assim, consubstancia-se que o direito ao meio ambiente adequado como direito humano engloba o meio ambiente do trabalho saudável, que consiste, por fim, na proteção da própria vida.

2.2 PRINCÍPIOS LESADOS PELA PRÁTICA DE ASSÉDIO MORAL

A prática do assédio moral gera um impacto multinível, que atinge as mais diversas esferas em que a vítima participa. É através da própria vítima (o servidor público) que essa violência, além de violar sua integridade psíquica e física, começa a prejudicar o seu ambiente familiar e o seu ambiente de trabalho. Assim, abalando o ser humano que é alvo do comportamento violador, sofrem também os seus familiares, seus colegas de trabalhos, a instituição (empresa), o serviço, e até a população (clientes).

2.2.1 Princípio da Dignidade da Pessoa Humana

De acordo com Leda e Lainara¹³⁸, assédio moral é um processo paulatino e iníquo, no qual gradativamente a identidade do ser humano é aviltada. De acordo com o exposto anteriormente, o princípio da dignidade da pessoa humana é elemento inspirador da República Federativa Brasileira, servindo como alicerce a todos os demais. Assim, “abarca em seu âmago, em última análise, o respeito que há de merecer todo o ser humano, na mais profunda de sua concepção material e moral, e alcança o acesso de todos não apenas às chamadas liberdades formais, mas,

¹³⁸ SILVA, Leda Maria Messias da; SILVA, Lanaira da. **O assédio moral na administração pública: um livro em prol da extinção dessa praga**. LTr, 2015, p. 43.

sobremaneira, às liberdades reais”¹³⁹. Neste diapasão, Sarlet¹⁴⁰ conceitua tal princípio:

[...] a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração que o faz por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

Torna-se indiscutível, portanto, a função do Estado em zelar e proteger os direitos fundamentais de seus cidadãos, não apenas na condição de integrantes de um Estado Democrático de Direito, mas também em seus vários outros papéis dentro de uma sociedade. O servidor público antes de ser simbolicamente a representação do Estado é também um ser humano. Como se observa, para milhares de trabalhadores do setor público, o sonho de conseguir passar em um concurso vira um pesadelo: “A luta pela manutenção do emprego como meio de sobrevivência de si e dos familiares transformou-se, para aqueles que ainda trabalham, em prioridade máxima e fonte de sofrimento”¹⁴¹.

Vale lembrar que a perda da identidade causada pelo assédio moral, devasta não só um profissional em si, mas um pai, um filho, um marido, um amigo, ou seja, a integralidade de um ser humano:

[...] Enquanto as mulheres subvertem o sofrimento, chorando, falando e contando para as outras o acontecido, os homens se calam e se isolam por vergonha. Sentindo-se “um ninguém”, desvalorizados e diminuídos, sem forças para aceitar o imposto, muitos pensam encontrar na morte o resgate

¹³⁹ MINASSA, Alexandre Pandolpho. **Assédio moral no âmbito da administração pública brasileira**. Campinas: Habermann, 2012. p. 133-134.

¹⁴⁰ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 4. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006. p. 59-60.

¹⁴¹ BARRETO, Margarida. **Violência, saúde e trabalho — uma jornada de humilhações**. 1. ed. São Paulo: Educ, 2003. p 109.

da dignidade perdida.¹⁴² Para Einstein¹⁴³, “cada vida encarna a dignidade da pessoa humana”, de modo que cada ser humano, principalmente no seu local e ambiente de trabalho, deverá ser tratado com o respeito inerente à sua condição de integrante da humanidade:

O que se percebe, em última análise, é que onde não houver respeito pela vida e pela integridade física e moral do ser humano, onde as condições mínimas para uma existência digna não forem asseguradas, onde não houver limitação do poder, enfim, onde a liberdade e a autonomia, a igualdade (em direitos e dignidade) e os direitos fundamentais não forem reconhecidos e minimamente assegurados, não haverá espaço para a dignidade da pessoa humana e esta, por sua vez, poderá não passar de mero objeto de arbítrio e injustiças.¹⁴⁴

Nesse sentido, pode-se afirmar que a busca pela ascensão de uma legislação federal, a fiscalização das condições do meio ambiente de trabalho e a conscientização de todos aqueles que fazem parte da administração pública são fundamentais para eliminar este mal e resgatar a dignidade da pessoa humana em todos os seus sentidos.

2.2.2 Princípio da Legalidade

Segundo o art. 5º, inc. II da Constituição Federal “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude da lei”¹⁴⁵. Hely Lopes Meirelles explica tal princípio:

A legalidade, como princípio da administração (CF, art. 37, caput), significa que o administrador público está, em toda a sua atividade funcional, sujeito aos mandamentos da lei e às exigências do bem comum, e deles não se pode afastar ou desviar, sob pena de praticar ato inválido e expor-se à responsabilidade disciplinar, civil e criminal, conforme o caso. [...]

¹⁴² *Ibid.*, p. 153.

¹⁴³ EINSTEN, Albert. **Como vejo o mundo**. Tradução H. P. de Andrade. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1981. p. 8.

¹⁴⁴ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 4. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006. p. 59-60.

¹⁴⁵ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 17 jun. 2022.

Na Administração Pública não há liberdade nem vontade pessoal. Enquanto na administração particular é lícito fazer tudo que a lei não proíbe, na Administração Pública só é permitido fazer o que a lei autoriza. A lei para o particular significa “pode fazer assim”; para o administrador público significa “deve fazer assim”.¹⁴⁶

Assim, a violação ao princípio da legalidade se manifesta na administração pública quando um superior, “atropelando” os limites legais, impõe ordens que não correspondem às suas atribuições previstas no texto normativo. Por vezes, além de extrapolar os limites legais, este “chefe” também obriga seus funcionários a fazer o mesmo. Além disso, o assédio moral estará presente na administração pública quando ocorrer qualquer ato que afronte a urbanidade relativa aos atos administrativos. E assim, compreende-se, claramente, que a prática do assédio moral macula o princípio da legalidade na medida em que as condutas do assediador não correspondem aos parâmetros estabelecidos como conduta ideal do servidor público, seja militar ou civil.¹⁴⁷

2.2.3 Princípio da Impessoalidade

Para Leda e Lainara¹⁴⁸, o princípio da impessoalidade possui abrangência no que se refere a sua finalidade pública e na imputação da atuação ao órgão ou entidade estatal. Como explicitado por Maria Sylvia Zanella Di Pietro, “a Administração não pode atuar com vistas a prejudicar ou beneficiar pessoas determinadas, uma vez que é sempre o interesse público que tem que nortear o seu comportamento”¹⁴⁹.

Quanto à impessoalidade da atuação do órgão estatal, Mazza leciona que “a atuação dos agentes públicos é imputada ao Estado, significando um agir impessoal

¹⁴⁶ MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. 27. ed. São Paulo: Malheiros, 2002. p. 86.

¹⁴⁷ SILVA, Leda Maria Messias da; SILVA, Lanaira da. **O assédio moral na administração pública: um livro em prol da extinção dessa praga**. LTr, 2015, p. 43.

¹⁴⁸ *Ibid.*, p. 46.

¹⁴⁹ DI PIETRO, Maria Sylvia. Zanella. **Direito administrativo**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 68.

da Administração”¹⁵⁰. Ao analisar esse princípio de forma aprofundada, Minassa relaciona as suas hipóteses derivadas do assédio moral, no ambiente da administração pública:

Vislumbra-se como ofensa ao princípio da impessoalidade derivada da prática de assédio moral, a atitude perpetrada pelo superior hierárquico, que, ardilosamente, rouba do agente subalterno determinada ideia cuja finalidade é a prossecução do interesse da coletividade. Beneficia-se, aquele, da referida ideia como sendo de sua autoria, além de utilizar ilicitamente recursos públicos para autopromover-se e tirar deles vantagens, tornando dessa maneira desvirtuado o princípio da impessoalidade.¹⁵¹

Assim, consolida-se que qualquer desvio de finalidade no sentido do agente público se autopromover à custa de seu companheiro de trabalho, desconsiderando as prerrogativas da administração pública e todo o plano legislativo no qual se encontra inserido, consistirá, indiscutivelmente, em uma lesão ao princípio da impessoalidade.

2.2.4 Princípio da Moralidade

No que tange ao princípio da moralidade, pode-se apurar que, em conjunto com o da dignidade da pessoa humana, torna-se este um dos princípios mais “amassados” pelo assédio moral. Segundo Leda e Lanaira¹⁵², a observância de uma conduta ética, séria, proba, límpida são, no mínimo, o que se espera daqueles que representam o poder estatal. Neste ponto, convém dizer que “a moralidade administrativa constitui,

¹⁵⁰ MAZZA, Alexandre. **Manual de direito administrativo**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 91.

¹⁵¹ MINASSA, Alexandre Pandolpho. **Assédio moral no âmbito da administração pública brasileira**. Campinas: Habermann, 2012. p. 136.

¹⁵² SILVA, Leda Maria Messias da; SILVA, Lanaira da. **O assédio moral na administração pública: um livro em prol da extinção dessa praga**. LTr, 2015, p. 46

hoje em dia, pressuposto de validade de todo ato da Administração Pública (CF, art. 37, caput)¹⁵³.

A moralidade administrativa figura como um farol, direcionando todos os atos administrativos, e assim, todo trabalhador que representa a atividade estatal deverá ter como seu Norte o respeito os princípios éticos. Nesse contexto, faz-se oportuno salientar:

[...] a moralidade administrativa difere da moral comum. [...] Certas formas de ação e modos de tratar com a coisa pública, ainda que não impostos diretamente pela lei, passam a fazer parte dos comportamentos socialmente esperados de um bom administrador público, incorporando-se gradativamente ao conjunto de condutas que o Direito torna exigíveis.¹⁵⁴

Os comportamentos persecutórios com a cruel finalidade de agredir o colega de trabalho, as humilhações, as cobranças excessivas, as gozações, etc., constituem um óbice a uma boa administração. Sem falar nas pressões a que os agentes públicos podem ser submetidos ao denotarem irregularidades administrativas, diante de desqualificados “chefes” ou superiores hierárquicos, que podem obrigá-los a aceitarem transferências, como uma das formas de punições, podendo, por óbvio, haverem outras, para lugares distantes, que dificultem ou atrapalhem a sua vida familiar. Não é incomum, também, quando estes não aceitam campanhas de exonerações voluntárias e são transferidos para localidades que prejudiquem o bem-estar familiar, em razão do trabalho do cônjuge ou convívio dos filhos no local de origem, no qual estabeleceram suas raízes. A moralidade administrativa deverá figurar como “antídoto” a todos estes malefícios. Assim, não se permite diferente conclusão, de que, além da nulidade dos atos imorais dentro da estrutura da administração pública, resta assegurar que os servidores que incorrerem em condutas de assédio

¹⁵³ MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. 27. ed. São Paulo: Malheiros, 2002. p. 87.

¹⁵⁴ MAZZA, Alexandre. **Manual de direito administrativo**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 95-96.

moral também sofrerão a devida responsabilização criminal, civil e, obviamente, administrativa.¹⁵⁵

2.2.5 Princípio da Publicidade

Derivado do latim *publicare*, o princípio da publicidade tem como essência levar o conhecimento a todos, anunciar aos cidadãos os atos da administração pública. Nas palavras do professor Hely Lopes Meirelles, compreende-se como:

[...] a divulgação oficial do ato para conhecimento público e início de seus efeitos externos. Daí porque as leis, atos e contratos administrativos que produzem consequências jurídicas fora dos órgãos que os emitem exigem publicidade para adquirirem validade universal, isto é, perante as partes e terceiros.¹⁵⁶

Em relação à sua função, tal princípio possui caráter protetivo, uma vez que a divulgação da informação pública é também uma ferramenta para a proteção dos direitos e garantias fundamentais. Carvalho Filho destaca que, ao longo do tempo, tal princípio tem se ampliado uma vez que os “atos administrativos são publicados em órgãos de imprensa ou afixados em determinado local das repartições administrativas, ou, ainda, mais modernamente, divulgado por outros mecanismos integrantes da tecnologia da informação, como é o caso da internet”¹⁵⁷.

Enquanto ambiente de trabalho, é importante lembrar que inúmeras vezes o princípio da publicidade é utilizado erroneamente como meio para se atingir fins inadequados:

¹⁵⁵ SILVA, Leda Maria Messias da; SILVA, Lanaira da. **O assédio moral na administração pública: um livro em prol da extinção dessa praga**. LTr, 2015, p. 47

¹⁵⁶ MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. 27. ed. São Paulo: Malheiros, 2002. p. 92.

¹⁵⁷ CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de direito administrativo**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 25.

Evoluindo para uma questão específica de ocorrência de assédio moral como afronta a esse princípio, podem-se citar, como exemplos de meios e mecanismos adotados para minar e dificultar o progresso na carreira pública da vítima assediada, a resistência e o retardo por parte de seu superior hierárquico para ordenar o envio de publicação de determinado ato administrativo que confira certa vantagem auferida pelo assediado, v. g., promoção na carreira.¹⁵⁸

Por fim, conforme a Lei n. 12.527/11 e a Lei n. 8.429/92, importa dizer que a ofensa ao princípio da publicidade é ato de improbidade administrativa, contrariando, portanto, as diretrizes de um Estado Democrático de Direito que prevê, sobretudo, uma administração transparente.¹⁵⁹

2.2.6 Princípio da Eficiência

Acrescentado pela Emenda Constitucional nº 19, de 4 de junho de 1998, o princípio da Eficiência é o mais recente princípio constitucional da Administração Pública. E segundo Di Pietro¹⁶⁰, tem sua finalidade focada no modo de atuação do agente público, do qual se espera o melhor desempenho possível de suas atribuições, para obter os melhores resultados; e também no modo de organizar, estruturar, disciplinar a Administração Pública, também visando alcançar os melhores resultados na prestação do serviço público.

Ainda sobre seu objetivo, diante de um cenário mais exigente, o princípio da eficiência almeja “economicidade, redução de desperdícios, qualidade, rapidez, produtividade e rendimento funcional”¹⁶¹. Contudo, por outro lado, a eficiência não pode ser usada como motivação para a Administração Pública descumprir a lei.

¹⁵⁸ MINASSA, Alexandre Pandolpho. **Assédio moral no âmbito da administração pública brasileira**. 1. ed. Campinas: Habermann, 2012. p. 138.

¹⁵⁹ SILVA, Leda Maria Messias da; SILVA, Lanaira da. **O assédio moral na administração pública: um livro em prol da extinção dessa praga**. LTr, 2015, p. 48.

¹⁶⁰ DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 84.

¹⁶¹ MAZZA, Alexandre. **Manual de Direito Administrativo**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 104.

Portanto, o conteúdo jurídico do princípio da eficiência consiste em obrigar a Administração a buscar os melhores resultados por meio da aplicação da lei¹⁶².

Neste contexto, sob o desiderato de se construir uma administração pública eficaz, servidores são obrigados a fazer tarefas que não condizem com suas aptidões, excesso de trabalho, pressão exacerbada pelo cumprimento de prazos, etc. O princípio da eficiência chegou com o intuito de que os rigores e burocracias da administração pública fossem flexibilizados:

Ser eficiente, portanto, exige primeiro da Administração Pública o aproveitamento máximo de tudo aquilo a coletividade possui, em todos os níveis, ao longo da realização de suas atividades. Significa racionalidade e aproveitamento máximo das potencialidades existentes. Mas não só. Em seu sentido jurídico, a expressão, que consideramos correta, também deve abarcar a ideia de eficácia da prestação, ou de resultados da atividade realizada. Uma atuação estatal só será juridicamente eficiente quando seu resultado quantitativo e qualitativo for satisfatório, levando-se em conta o universo possível de atendimento das necessidades existentes e os meios disponíveis.¹⁶³

Conclui-se, deste modo, pelas palavras de Leda e Lainara¹⁶⁴, que:

Como ter uma administração pública eficiente quando a prática de assédio moral ainda se faz presente? Como o Estado admite que um de seus maiores bens jurídicos, quais sejam, a vida e a dignidade da pessoa humana sejam cotidianamente violados? O Estado não pode fechar os olhos para o que tem ocorrido no âmago de sua própria estrutura. É inadmissível que o cenário do funcionalismo público no Brasil seja vexatório, pois se os próprios cidadãos não são reconhecidos como indivíduos, quem mais o será? Na visão da máquina estatal, o ser humano é tratado como res pública, quando ao invés de ofertar os serviços públicos básicos, como educação, saúde e segurança com eficiência, admite que os elevados tributos pagos pelo cidadão brasileiro escurram pelos ralos da corrupção, forçando-o a pagar por esses serviços na esfera privada. Faz-se necessário, para que a estrutura administrativa seja mais eficiente, que se elimine ao máximo os cargos de confiança, que seriam mantidos apenas no primeiro escalão. Que nos demais, apenas os mais habilitados e preparados para a função, concursados, possam exercê-los e serem bem remunerados. Infelizmente, em grande parte do funcionalismo

¹⁶² *Ibid.*

¹⁶³ CARDOZO, José Eduardo Martins. **Princípios constitucionais da administração pública (de acordo com a Emenda Constitucional n. 19/1998)**. In: MORAES, Alexandre. Os 10 anos da constituição federal. São Paulo: Atlas, 1999. p. 166.

¹⁶⁴ SILVA, Leda Maria Messias da; SILVA, Lanaira da. **O assédio moral na administração pública: um livro em prol da extinção dessa praga**. LTr, 2015, p. 50.

público, quem mais trabalha e se dedica, pouco recebe e quando pleiteiam um aumento salarial, como dito anteriormente, mas é de bom alvitre reiterar, são barrados pela resposta do “limite prudencial”, em relação à Lei de Responsabilidade Fiscal. É comum ocorrer isso junto à classe laboral dos professores e funcionários públicos de Universidades e Escolas.

2.3 ENQUADRAMENTO LEGAL DO ASSÉDIO

Através desse estudo, torna-se clara a ideia de que o assédio moral é uma triste realidade no mundo globalizado, contando inclusive com diversos registros perante o judiciário trabalhista, e ainda, constituindo tema de discussões, artigos, livros, teses, além de objeto de estudo em diversos países, principalmente entre os mais desenvolvidos.

Mas apesar disso, a legislação brasileira existente, principalmente, até o início da terceira década do Século XXI, era muito deficiente no que tange à definição e aos critérios que levem à configuração do assédio moral, e ainda, que viessem efetivamente a criar sanções ante a sua prática.

2.3.1 Crimes militares por extensão.

Como o presente estudo trata, principalmente, sobre o ambiente de trabalho militar, faz-se necessário contextualizar as peculiaridades jurídicas que vislumbram os servidores castrenses.

Nesse íterim, é importante lembrar que, até 2017, somente eram considerados crimes militares, os crimes que eram expressamente previstos no Código Penal Militar¹⁶⁵. Mas recentemente, com o advento da Lei nº 13.491/2017 (que editou o art. 9º do CPM), qualquer delito, independentemente de onde esteja previsto no ordenamento jurídico (Código de Trânsito brasileiro, Código Penal brasileiro, Lei de

¹⁶⁵ BRASIL. **Código Penal Militar**. DECRETO-LEI nº 1.001, de 21 de outubro de 1969. Brasília, 1969. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del1001.htm>. Acesso em: 27 abr. 2022.

Drogas, etc.), passa a ser considerado crime militar, se preencher os critérios trazidos pelo dispositivo penal militar:

Art. 9º Consideram-se crimes militares, em tempo de paz:

I - os crimes de que trata este Código, quando definidos de modo diverso na lei penal comum, ou nela não previstos, qualquer que seja o agente, salvo disposição especial;

II - os crimes previstos neste Código e os previstos na legislação penal, quando praticados: (Inciso com redação dada pela Lei nº 13.491, de 13/10/2017)

a) por militar em situação de atividade ou assemelhado, contra militar na mesma situação ou assemelhado;

b) por militar em situação de atividade ou assemelhado, em lugar sujeito à administração militar, contra militar da reserva, ou reformado, ou assemelhado, ou civil;

c) por militar em serviço ou atuando em razão da função, em comissão de natureza militar, ou em formatura, ainda que fora do lugar sujeito à administração militar contra militar da reserva, ou reformado, ou civil; (grifo nosso)

Conhecidos como “crimes militares por extensão”, passam a ter competência da Justiça Militar da União ou da Justiça Militar Estadual, dependendo da esfera do militar. Lembrando que, nos casos de crimes dolosos contra a vida de civil, os militares estaduais respondem perante o Tribunal do Júri, e, no caso de civis que cometam crimes contra militares, estes serão julgados pela justiça comum. Tal diferenciação de competência se dá pela previsão do art. 124 da CF/88.¹⁶⁶

2.3.2 Novos crimes: *Stalking* (Perseguição) e Violência psicológica contra a mulher.

Apesar do prisma legislativo que trata sobre o assédio moral ainda precisar de atenção e melhorias, tal panorama, da precária proteção legislativa da integridade psicológica, começou a mudar de forma considerável, principalmente a partir de 2021. Em meio à realização do presente estudo, tivemos a positivação de dois crimes que passaram a abranger diversas formas de cometimento dessa violência psicológica, a

¹⁶⁶ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 17 jun. 2021.

exemplo dos crimes de perseguição (*stalking*) e também o crime de violência psicológica contra a mulher, ambos com penas máximas de até 2 anos de reclusão:

Art. 147-A. Perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade. [...] (grifo nosso)

Art. 147-B. Causar dano emocional à mulher que a prejudique e perturbe seu pleno desenvolvimento ou que vise a degradar ou a controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, chantagem, ridicularização, limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que cause prejuízo à sua saúde psicológica e autodeterminação: [...] (grifo nosso)¹⁶⁷

Enquanto delito de violência psicológica contra a mulher, temos uma importante proteção da sua integridade psicológica, abarcando qualquer tipo de conduta ou comportamento que viole a sua integridade psicológica, sua autodeterminação e/ou a sua liberdade. Independente do ambiente em que se dá (familiar ou laboral), qualquer importunação psicológica pode ser enquadrada se preencher os requisitos.

De modo diverso, o crime de perseguição protege também as vítimas de sexo masculino, e busca enquadrar condutas persecutórias, nas quais o assediador realiza uma espécie de “cerco” visando intimidar e desestabilizar a vítima. Seria possível dizer que tal comportamento se assemelha ao de um “caçador” que busca pela sua presa. Essa forma de assédio, apesar de poder ser encontrada também no ambiente laboral, não é tão comum no âmbito da instituição, onde predominam as relações de assédio baseadas pelo contato natural do trabalho, no qual assediado e assediador estão geralmente em contato, no mesmo local, sem a necessidade de o assediador buscar pela vítima.

É sobre essa celeuma que o ordenamento jurídico pátrio ainda precisa tangenciar, para um completo e eficiente enquadramento. Mas, enquanto isso não acontece, a penalização ainda pode se dar de forma extensiva, através de outros crimes relacionados.

¹⁶⁷ BRASIL. **Código Penal**. DECRETO-LEI n° 2848, de 7 de dezembro de 1940. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>. Acesso em 12 abr. 2022.

2.3.3 Enquadramento extensivo: punição do assédio pelos meios utilizados.

Quando não houver enquadramento mais grave pelo dano psicológico, conforme tratavam os crimes anteriores, o assédio moral pode configurar outros crimes, porém de forma extensiva, através dos métodos utilizados para cometimento da violência psicológica, como ocorre nos casos dos crimes contra a honra, como a calúnia, difamação e injúria, lembrando que alguns crimes também possuem a sua versão militar, já prevista no CPM:

Calúnia

Art. 214. Caluniar alguém, imputando-lhe falsamente fato definido como crime:

Pena - detenção, de seis meses a dois anos.

§ 1º Na mesma pena incorre quem, sabendo falsa a imputação, a propala ou divulga.

Difamação

Art. 215. Difamar alguém, imputando-lhe fato ofensivo à sua reputação:

Pena - detenção, de três meses a um ano.

Parágrafo único. A exceção da verdade somente se admite se a ofensa é relativa ao exercício da função pública, militar ou civil, do ofendido.

Injúria

Art. 216. Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro:

Pena - detenção, até seis meses.

Injúria real

Art. 217. Se a injúria consiste em violência, ou outro ato que atinja a pessoa, e, por sua natureza ou pelo meio empregado, se considera aviltante:

Pena - detenção, de três meses a um ano, além da pena correspondente à violência.

Disposições comuns

Art. 218. As penas cominadas nos antecedentes artigos deste capítulo aumentam-se de um terço, se qualquer dos crimes é cometido:

I - contra o Presidente da República ou chefe de governo estrangeiro;

II - contra superior;

III - contra militar, ou funcionário público civil, em razão das suas funções;

IV - na presença de duas ou mais pessoas, ou de inferior do ofendido, ou por meio que facilite a divulgação da calúnia, da difamação ou da injúria.¹⁶⁸

¹⁶⁸ BRASIL. **Código Penal Militar**. DECRETO-LEI nº 1.001, de 21 de outubro de 1969. Brasília, 1969. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del1001.htm>. Acesso em: 27 abr. 2022.

De forma coletiva ou individual, os delitos contra a honra, acima elencados, são as condutas mais comuns, utilizadas como instrumento para cometimento do assédio. Mas, ainda de forma extensiva, torna-se possível também, perceber crimes contra a liberdade durante a prática dessa violência psicológica, a exemplo dos crimes de ameaça e constrangimento ilegal:

Constrangimento ilegal

Art. 222. Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer ou a tolerar que se faça, o que ela não manda:

Pena - detenção, até um ano, se o fato não constitui crime mais grave.

Aumento de pena

§ 1º A pena aplica-se em dobro, quando, para a execução do crime, se reúnem mais de três pessoas, ou há emprego de arma, ou quando o constrangimento é exercido com abuso de autoridade, para obter de alguém confissão de autoria de crime ou declaração como testemunha.

§ 2º Além da pena cominada, aplica-se a correspondente à violência.

Ameaça

Art. 223. Ameaçar alguém, por palavra, escrito ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico, de lhe causar mal injusto e grave:

Pena - detenção, até seis meses, se o fato não constitui crime mais grave.

Parágrafo único. Se a ameaça é motivada por fato referente a serviço de natureza militar, a pena é aumentada de um terço.¹⁶⁹

Esses crimes podem ser observados no conjunto de ações do assédio, especialmente, quando a vítima é pressionada a não reagir, ou seja, a aguentar o abuso psicológico sem tomar providências que possam responsabilizar os sujeitos ativos da ação violenta. Tais tipos penais podem ser considerados, inclusive, geradores da “cifra oculta”, que trataremos nos próximos destaques.

Quanto aos crimes relacionados à lesão corporal, torna-se possível dizer que também são passíveis de configuração através da violência psicológica:

Lesão leve

Art. 209. Ofender a integridade corporal ou a saúde de outrem:

Pena - detenção, de três meses a um ano.

¹⁶⁹ *Ibid.*

Lesão grave

§ 1º Se se produz, dolosamente, perigo de vida, debilidade permanente de membro, sentido ou função, ou incapacidade para as ocupações habituais, por mais de trinta dias:

Pena - reclusão, até cinco anos.

§ 2º Se se produz, dolosamente, enfermidade incurável, perda ou inutilização de membro, sentido ou função, incapacidade permanente para o trabalho, ou deformidade duradoura:

Pena - reclusão, de dois a oito anos.

[...]

Lesão levíssima

§ 6º No caso de lesões levíssimas, o juiz pode considerar a infração como disciplinar.

[...]

Maus tratos

Art. 213. Expor a perigo a vida ou saúde, em lugar sujeito à administração militar ou no exercício de função militar, de pessoa sob sua autoridade, guarda ou vigilância, para o fim de educação, instrução, tratamento ou custódia, quer privando-a de alimentação ou cuidados indispensáveis, quer sujeitando-a a trabalhos excessivos ou inadequados, quer abusando de meios de correção ou disciplina:

Pena - detenção, de dois meses a um ano.

Formas qualificadas pelo resultado

§ 1º Se do fato resulta lesão grave:

Pena - reclusão, até quatro anos.¹⁷⁰

Apesar de ainda ser inspiração de discussões doutrinárias, uma grande parcela dos autores que estudam o tema entendem que a violência psicológica poderia configurar o crime de lesão corporal, desde que ensejasse dano à normalidade funcional do corpo, do ponto de vista mental, como prevê o item 42 da Exposição de Motivos da Parte Especial do Código Penal¹⁷¹.

É importante ressaltar, que (assim como o crime de Violência psicológica contra a mulher, do art. 147-B do CP) consuma-se apenas com o efetivo dano emocional (ou psíquico) à vítima. Por deixar vestígios — o efetivo dano —, o crime de violência psicológica reclama, à devida comprovação de sua materialidade, ou seja, de sua

¹⁷⁰ BRASIL. **Código Penal Militar**. DECRETO-LEI nº 1.001, de 21 de outubro de 1969. Brasília, 1969. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del1001.htm>. Acesso em: 27 abr. 2022.

¹⁷¹ BRASIL. **Código Penal**. DECRETO-LEI nº 2848, de 7 de dezembro de 1940. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>. Acesso em 12 abr. 2022.

existência, a realização de exame de corpo de delito. Tal exame nada mais é do que a perícia feita sobre os elementos que constituem a materialidade do crime e, portanto, sua ausência afeta a prova da própria existência do crime, acarretando nulidade absoluta no processo (CPP, artigo 564, III, "b").¹⁷²

E tratando-se de dano psíquico, o meio de prova da sua materialidade deve ser a perícia psicológica. Apesar de não haver unanimidade na literatura, o dano psíquico costuma ser equiparado à noção de trauma. E o trauma, no contexto clínico, é definido como uma *"resposta a um evento, que causa um impacto grave e nocivo sobre o indivíduo e que se estrutura psicopatologicamente pelo transtorno de estresse pós-traumático"*¹⁷³.

Assim, constarão no CID-10, sob a rubrica F-43.1 (transtorno de estresse pós-traumático - TEPT), os parâmetros normalmente utilizados para caracterizar a ocorrência do dano psíquico decorrente de um evento traumático.¹⁷⁴ É importante ressaltar: será a presença ou não desses sintomas nos indivíduos que se apresentarem como vítimas de violência psicológica (no âmbito laboral, doméstico ou familiar), os indicadores da ocorrência — ou não — de dano psíquico, caracterizador do crime.¹⁷⁵

É importante ter a compreensão que o assédio moral pode configurar também quaisquer outros crimes que não estejam citados aqui, desde que se atenda aos requisitos da sua respectiva tipificação, mesmo que ainda em caráter de instrumento (ou meio) para a prática do referido assédio, desde que essa conduta não configure outro crime mais grave.

¹⁷² ROSA, Alexandre Morais da, RAMOS, Ana Luísa Schmidt. **A Criação do Tipo de Violência Psicológica Contra a Mulher (Lei 14.188/21)**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2021-jul-30/limite-penal-criacao-tipo-violencia-psicologica-mulher-lei-1418821>>. Acesso em: 12 abr. 2022.

¹⁷³ CUNHA, Jurema Alcides. **Fundamentos do psicodiagnóstico**. In: *Idem* (org.) Psicodiagnóstico – -V, 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2000, p. 120.

¹⁷⁴ RAMOS, Ana Luisa Schmidt. **Violência Psicológica contra a Mulher: o dano psíquico como crime de lesão corporal**. 2 ed. Florianópolis: EMais, 2019.

¹⁷⁵ ROSA, *Op. cit.*

2.3.4 Assédio moral como transgressão disciplinar.

Pautados na hierarquia (que por um lado, impulsiona o assédio) e na disciplina (que por outro lado, pune o assédio), os servidores públicos militares submetidos a um imenso conjunto de valores e deveres, previstos em seus diversos códigos, estatutos e regulamentos.

Para assegurar o devido acatamento desses ordenamentos que primam pela preservação dos bens jurídicos militares, cada instituição militar adota uma espécie de “Regulamento Disciplinar”, que além dos já citados valores e deveres, também traz normas relativas a punições disciplinares, comportamento militar, recursos e recompensas.

Consoante ao fato de ser um esfera administrativa, é possibilitado a cada instituição militar estadual elaborar o seu próprio regulamento disciplinar, adaptado, de acordo com suas necessidades, do Regulamento Disciplinar do Exército (RDE)¹⁷⁶ (que rege o Exército Brasileiro), como fizeram São Paulo e Rio de Janeiro, por exemplo, que já possuem os seus respectivos. Entretanto, alguns estados, a exemplo do Paraná, que ainda não elaboraram o seu próprio regulamento disciplinar, continuando, então, a valer-se do RDE para disciplinar seus militares estaduais.

Tal regulamento, traz um rol contendo 113 tipos de transgressões disciplinares, que resultam em punição administrativa para o militar que cometê-las. Punições essas, que estão positivadas no RDE, e podem resultar, inclusive, em uma pena restritiva de liberdade:

Art. 24. Segundo a classificação resultante do julgamento da transgressão, as punições disciplinares a que estão sujeitos os militares são, em ordem de gravidade crescente:

I - a advertência;

II - o impedimento disciplinar;

III - a repreensão;

IV - a detenção disciplinar;

V - a prisão disciplinar; e

VI - o licenciamento e a exclusão a bem da disciplina.

¹⁷⁶ BRASIL. **Regulamento Disciplinar do Exército**. Decreto n. 4.346, de 26 de agosto de 2002.

Diário Oficial da União 27-08-2002. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4346.htm>. Acesso em: 12 abr. 2022.

Parágrafo único. As punições disciplinares de detenção e prisão disciplinar não podem ultrapassar trinta dias e a de impedimento disciplinar, dez dias.¹⁷⁷

Através dessas sanções, já começa a ser possível visualizar a gravidade dada à violação das regras no âmbito militar, ponto esse que pode ser entendido como uma das principais diferenças do meio civil, que além de fazer menos exigências ao seu servidor, possui penas mais brandas. Por exemplo, enquanto o servidor público civil é cobrado, geralmente, apenas pela realização adequada do seu trabalho e pontualidade, o militar precisa solicitar autorização até para contrair matrimônio ou viajar, bem como seu corte de cabelo, e a forma como cumprimenta e fala com seus colegas de trabalho também devem obedecer a padrões regrados pela instituição militar. Caso descumpra qualquer desses, o militar poderá incorrer em transgressão.

Nesse ínterim, torna-se conveniente explicitar o que é uma transgressão no âmbito castrense:

Art. 14. Transgressão disciplinar é toda ação praticada pelo militar contrária aos preceitos estatuídos no ordenamento jurídico pátrio ofensiva à ética, aos deveres e às obrigações militares, mesmo na sua manifestação elementar e simples, ou, ainda, que afete a honra pessoal, o pundonor militar e o decore da classe.

§1º Quando a conduta praticada estiver tipificada em lei como crime ou contravenção penal, não se caracterizará transgressão disciplinar.

§2º As responsabilidades nas esferas cível, criminal e administrativa são independentes entre si e podem ser apuradas concomitantemente.

§3º As responsabilidades cível e administrativa do militar serão afastadas no caso de absolvição criminal, com sentença transitada em julgado, que negue a existência do fato ou da sua autoria.

§4º No concurso de crime e transgressão disciplinar, quando forem da mesma natureza, esta é absorvida por aquele e aplica-se somente a pena relativa ao crime.

§5º Na hipótese do § 4º, a autoridade competente para aplicar a pena disciplinar deve aguardar o pronunciamento da Justiça, para posterior avaliação da questão no âmbito administrativo.

§6º Quando, por ocasião do julgamento do crime, este for descaracterizado para transgressão ou a denúncia for rejeitada, a falta cometida deverá ser apreciada, para efeito de punição, pela autoridade a que estiver subordinado o faltoso.

§7º É vedada a aplicação de mais de uma penalidade por uma única transgressão disciplinar.

¹⁷⁷ *Ibid.*

São previstas ainda neste Regulamento¹⁷⁸, situações que agravam tais transgressões:

Art. 20. São circunstâncias agravantes:

- I - o mau comportamento;
- II - a prática simultânea ou conexão de duas ou mais transgressões;
- III - a reincidência de transgressão, mesmo que a punição anterior tenha sido uma advertência;
- IV - o conluio de duas ou mais pessoas;
- V - ter o transgressor abusado de sua autoridade hierárquica ou funcional; e
- VI - ter praticado a transgressão:
 - a) durante a execução de serviço;
 - b) em presença de subordinado;
 - c) com premeditação;
 - d) em presença de tropa; e
 - e) em presença de público.

[...]

Art. 22. Será sempre classificada como "grave" a transgressão da disciplina que constituir ato que afete a honra pessoal, o pundonor militar ou o decore da classe.

[...]

Art. 6º Para efeito deste Regulamento, deve-se, ainda, considerar:

- I - honra pessoal: sentimento de dignidade própria, como o apreço e o respeito de que é objeto ou se torna merecedor o militar, perante seus superiores, pares e subordinados;
- II - pundonor militar: dever de o militar pautar a sua conduta como a de um profissional correto. Exige dele, em qualquer ocasião, alto padrão de comportamento ético que refletirá no seu desempenho perante a Instituição a que serve e no grau de respeito que lhe é devido; e
- III - decore da classe: valor moral e social da Instituição. Ele representa o conceito social dos militares que a compõem e não subsiste sem esse.

Todo esse aparato regulamentar, na teoria, tem seu intuito voltado à proteção e preservação dos bens jurídicos essenciais à moral e à ética militar, que podem ser percebidos através de um conjunto de valores e deveres expressos na legislação castrense. E entre esses, no que pertine ao resvalado do assédio moral, podemos destacar alguns:

¹⁷⁸ BRASIL. **Regulamento Disciplinar do Exército**. Decreto n. 4.346, de 26 de agosto de 2002.

Diário Oficial da União 27-08-2002.. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4346.htm>. Acesso em: 12 abr. 2022.

Art. 3º A camaradagem é indispensável à formação e ao convívio da família militar, contribuindo para as melhores relações sociais entre os militares.

§1º Incumbe aos militares incentivar e manter a harmonia e a amizade entre seus pares e subordinados.

§2º As demonstrações de camaradagem, cortesia e consideração, obrigatórias entre os militares brasileiros, devem ser dispensadas aos militares das nações amigas.

Art. 4º A civilidade, sendo parte da educação militar, é de interesse vital para a disciplina consciente.

§1º É dever do superior tratar os subordinados em geral, e os recrutas em particular, com interesse e bondade.¹⁷⁹

Além do contido no RDE, também é fácil notar tais valores e deveres em outros ordenamentos que envolvem os militares estaduais, chegando a se fazerem predominantes ao longo de seus textos. É o que acontece no Código da Polícia Militar do Paraná¹⁸⁰:

Art. 49. Os elementos que se alistarem na Corporação, prestarão solenemente o seguinte compromisso:

Alistando-me soldado na Polícia Militar do Estado, prometo regular minha conduta pelos preceitos da moral, respeitar os meus superiores hierárquicos, tratar com afeto os meus companheiros de armas e com bondade aos que venham a ser meus subordinados; cumprir rigorosamente as ordens das autoridades competentes e votar-me inteiramente ao serviço do Estado e de minha Pátria, cuja honra, integridade e instituições, defenderei com o sacrifício da própria vida.

[...]

Art. 102. São deveres do militar:

b) exercer, com dignidade e eficiência, as funções que lhes forem atribuídas;
c) cumprir e fazer cumprir as leis, regulamentos, instruções e ordens emanadas de autoridades competentes;

d) zelar pela honra e reputação de sua classe, observando comportamento irrepreensível na vida pública e particular, e cumprir com exatidão seus deveres para com a sociedade;

h) ser obediente às ordens de seus superiores hierárquicos, mediante rigorosa observância dos regulamentos, empregando toda a sua vontade e energia em benefício do serviço;

¹⁷⁹ BRASIL. **Regulamento Disciplinar do Exército**. Decreto n. 4.346, de 26 de agosto de 2002.

Diário Oficial da União 27-08-2002. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4346.htm>. Acesso em: 12 abr. 2022.

¹⁸⁰ PARANÁ. **Código da Polícia Militar do Paraná**. Lei Estadual nº 1943, de 23 de junho de 1954.

Disponível em:

<http://portal.assembleia.pr.leg.br/modules/mod_legislativo_arquivo/mod_legislativo_arquivo.php?leiC od=30315&tipo=L&tlei=2>. Acesso em: 22 maio 2022.

- i) estar preparado física, moral e intelectualmente, para o perfeito desempenho de suas funções; e
- j) ser leal em todas as circunstâncias.

Art. 103. O superior é obrigado a tratar os subordinados, em geral, com urbanidade, e os recrutas com benevolência, interesse e consideração, sem jamais chegar à familiaridade, que é nociva à disciplina.

[...]

Art. 106. A inobservância ou negligência no cumprimento do dever militar, na sua mais simples manifestação, constitui transgressão prevista nos regulamentos disciplinares. A violação desse dever é crime militar, consoante os códigos e leis penais.

Parágrafo único. No concurso de crime militar e transgressão disciplinar é somente aplicada a pena relativa ao crime.
(grifo nosso)

E no Código de Ética da PMPR¹⁸¹, por sua vez, temos de forma intensificada:

Art. 3°. Para o desempenho da missão, o militar estadual deve possuir atributos físicos, intelectuais, técnico-profissionais, e, acima de tudo, morais. Colocando-o como espelho da cidadania: deve possuir firmeza de caráter, dedicação ao trabalho e profissionalismo, atuando sempre com justiça e bom-senso, pré-requisitos que a sociedade espera e exige do verdadeiro militar estadual.

Art. 4°. O militar estadual, ao ingressar na carreira, prestará o compromisso de honra, em caráter solene afirmando a sua consciente aceitação dos valores profissionais, dos deveres éticos, do sentimento do dever, do pundonor, do decoro da classe e a firme disposição de bem cumpri-los.

§1° - Honra Militar é a qualidade íntima do militar estadual que se conduz com integridade, honestidade, honradez e justiça, observando com rigor os deveres morais que tem consigo e seus semelhantes.

§2° - Sentimento do Dever Militar consiste no envolvimento a uma tomada de consciência perante o caso concreto, ou seja, realidade, implicando no reconhecimento da obrigatoriedade de um comportamento militar coerente, justo e equânime.

§3° - Pundonor Militar é o sentimento de dignidade própria, procurando o militar estadual ilustrar e dignificar a Corporação, através da beleza e retidão moral que se conduz, resultando honestidade e decência.

¹⁸¹ PARANÁ. **Regulamento de Ética Profissional dos Militares Estaduais, integrantes da Polícia Militar e Corpo de Bombeiros do Paraná.** Decreto nº 5075, de 29 de dezembro de 1998. Disponível em: <[Acesso em: 22 maio 2022.](http://celepar7cta.pr.gov.br/seap/legrh-v1.nsf/4efc6270e615309f83256992005ba9ce/8164e36f93ee4c5903256afb006b35b8#:~:text=verdadeiro%20militar%20estadual.-,Art.,disposi%C3%A7%C3%A3o%20de%20bem%20cumpri%20Dlos.>></p>
</div>
<div data-bbox=)

§4º - Decoro da Classe Militar é a qualidade do militar estadual baseada no respeito próprio dos companheiros e da comunidade para a qual serve, visando o melhor e mais digno desempenho da profissão militar.

O mesmo código traz novamente valores e deveres do militar estadual:

DOS VALORES MILITARES

Art. 6º. Os valores militares, determinantes da moral do militar estadual, são os seguintes:

I - respeito aos direitos humanos, especialmente à liberdade, à igualdade, à segurança, à vida, à integridade física e à propriedade;

III - responsabilidade pública, evidenciada pelo profissionalismo, pelo exercício da profissão com entusiasmo e perfeição, na busca constante de resultados;

IV – justiça, todas as ações devem ser alicerçadas em valores éticos, morais e no ordenamento jurídico da Nação:

V - lealdade, manifestada pela fidelidade aos compromissos para com a Pátria, Polícias Militares, Corpos de Bombeiros Militares e pela confiabilidade dos superiores, pares e subordinados, mas principalmente, lealdade com a população que através de seus impostos pagam os salários dos Policias e Bombeiros Militares:

[...]

XI - espírito de corpo, orgulhando-se de suas instituições, mediante identificação legítima entre seus componentes;

XII - honra, como busca legítima do reconhecimento e consideração, tanto interna, quanto externamente, às Polícias Militares e aos Corpos de Bombeiros Militares;

XIII - dignidade, respeitando a si próprio e aos seus semelhantes, indistintamente; e

DOS DEVERES DO MILITAR ESTADUAL

Art. 7º. Os deveres éticos, emanados dos valores militares e que conduzem a atividade profissional sob o signo da retidão moral, são os seguintes:

[...]

III - agir com isenção, equidade e absoluto respeito pelo ser humano, não usando sua condição de autoridade pública para a prática de arbitrariedades;

IV - respeitar a integridade física, moral e psíquica das pessoas abordadas ou que estiverem sob custódia, assim como dos condenados ou de quem seja objeto de incriminação;

[...]

IX - zelar pelo bom nome da Polícia Militar, do Corpo de Bombeiros Militar e de seus componentes, aceitando seus valores e cumprindo com seus deveres éticos, nunca denegrindo ou desgastando sua imagem;

[...]

XIII - atuar de forma disciplinada e disciplinadora, respeitando os superiores e preocupando-se com a integridade física, moral e psíquica dos subordinados, envidando esforços para bem encaminhar solução dos problemas apresentados;

[...]

XXII - manter ambiente de harmonia e camaradagem na vida militar, evitando comentários desairosos sobre os componentes da Corporação, ainda que na

reserva ou reformados, solidarizando-se nas dificuldades que possam ser minimizadas com sua ajuda ou intervenção;¹⁸²

E caso haja violação dos referidos valores e deveres, assevera o seguinte:

Art. 8º. A violação dos valores e dos deveres éticos dos militares estaduais constituirá crime, contravenção ou transgressão disciplinar, conforme o disposto em legislação específica.

§1º. É obrigação de todo militar estadual cumprir e fazer cumprir os deveres éticos,

§2º. A violação dos preceitos, será tão mais grave quanto mais elevado for o grau hierárquico de quem a cometer;

§3º. Havendo concurso de crime militar e transgressão disciplinar, da mesma natureza, a apuração de responsabilidade criminal militar não sobrestará o procedimento disciplinar;

§4º. A inobservância ou falta de exação no cumprimento dos deveres especificados em legislação e regulamentos, poderá acarretar ao militar estadual responsabilidades de ordem civil, administrativa e criminal; [...]¹⁸³

A respeito da observância aos Direitos Humanos, vislumbra-se ainda no presente ordenamento:

Art. 9º. Cabe a todo militar estadual a observância das prescrições contidas no Código de Conduta para os Funcionários Responsáveis pela Aplicação da Lei, instituído pela Organização das Nações Unidas, e ratificado pelo Governo brasileiro.

Art. 10. Ao militar estadual cabe o cumprimento da lei, no âmbito de suas atribuições, servindo a comunidade e protegendo todas as pessoas contra atos ilegais, em conformidade com o elevado grau de responsabilidade que a sua profissão requer.

Art. 11. No cumprimento do seu dever, o militar estadual deve respeitar e proteger a dignidade humana, manter e apoiar os direitos fundamentais de todas as pessoas.

Art. 13. Nenhum militar estadual pode infligir, instigar ou tolerar qualquer ato de tortura ou qualquer outra forma de tratamento cruel, desumano ou degradante, nem invocar ordens superiores ou circunstâncias excepcionais, tais como o estado de guerra ou uma ameaça à segurança nacional, instabilidade política e interna ou qual quer outra emergência pública como justificção para torturas ou outras formas de tratamentos cruéis, desumanos ou degradantes.

¹⁸² PARANÁ. Regulamento de Ética Profissional dos Militares Estaduais, integrantes da Polícia Militar e Corpo de Bombeiros do Paraná. Decreto nº 5075, de 29 de dezembro de 1998.

¹⁸³ PARANÁ. Regulamento de Ética Profissional dos Militares Estaduais, integrantes da Polícia Militar e Corpo de Bombeiros do Paraná. Decreto nº 5075, de 29 de dezembro de 1998.

Art. 14. Os militares estaduais devem assegurar a proteção da saúde das pessoas que estiverem sob sua guarda.

Art. 15. Deve o militar estadual respeitar a capacidade e as limitações individuais de todo o cidadão, sem qualquer espécie de preconceito ou distinção de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, cunho político, posição social e quaisquer outras formas de discriminação.¹⁸⁴

Após compreendida a importância da cultura (política) de excelência, perpetrada pelos valores e deveres positivados ao militar estadual, torna-se hialino perceber que o assédio moral viola, com todas as suas forças, e de forma completa, o pundonor militar, a honra militar, e o decoro da classe.

Desse modo, resta elencar as transgressões disciplinares relacionadas a essa prática violenta e destrutiva, entre as quais destacamos as de nº 3, 9 e 100, que estão diretamente ligadas à responsabilização do militar assediador, enquanto as demais, abarcam o restante dos milicianos, que não praticam diretamente a violência, mas consentem ou promovem a referida, quando deixam de tomar as devidas providências:

ANEXO I RELAÇÃO DE TRANSGRESSÕES

[...]

3. Concorrer para a discórdia ou a desarmonia ou cultivar inimizade entre militares ou seus familiares;

[...]

5. Deixar de punir o subordinado que cometer transgressão, salvo na ocorrência das circunstâncias de justificação previstas neste Regulamento;

6. Não levar falta ou irregularidade que presenciar, ou de que tiver ciência e não lhe couber reprimir, ao conhecimento de autoridade competente, no mais curto prazo;

[...]

8. Deixar de comunicar a tempo, ao superior imediato, ocorrência no âmbito de suas atribuições, quando se julgar suspeito ou impedido de providenciar a respeito;

9. Deixar de cumprir prescrições expressamente estabelecidas no Estatuto dos Militares ou em outras leis e regulamentos, desde que não haja tipificação como crime ou contravenção penal, cuja violação afete os preceitos da

¹⁸⁴ *Ibid.*

hierarquia e disciplina, a ética militar, a honra pessoal, o pundonor militar ou o decoro da classe;

10. Deixar de instruir, na esfera de suas atribuições, processo que lhe for encaminhado, ressalvado o caso em que não for possível obter elementos para tal;

11. Deixar de encaminhar à autoridade competente, na linha de subordinação e no mais curto prazo, recurso ou documento que receber elaborado de acordo com os preceitos regulamentares, se não for da sua alçada a solução;

12. Desrespeitar, retardar ou prejudicar medidas de cumprimento ou ações de ordem judicial, administrativa ou policial, ou para isso concorrer;

[...]

24. Deixar de providenciar a tempo, na esfera de suas atribuições, por negligência, medidas contra qualquer irregularidade de que venha a tomar conhecimento;

[...]

40. Portar-se de maneira inconveniente ou sem compostura;

[...]

46. Disseminar boatos no interior de OM ou concorrer para tal;

[...]

60. Ser indiscreto em relação a assuntos de caráter oficial cuja divulgação possa ser prejudicial à disciplina ou à boa ordem do serviço;

61. Dar conhecimento de atos, documentos, dados ou assuntos militares a quem deles não deva ter ciência ou não tenha atribuições para neles intervir;

[...]

62. Publicar ou contribuir para que sejam publicados documentos, fatos ou assuntos militares que possam concorrer para o desprestígio das Forças Armadas ou que firam a disciplina ou a segurança destas;

[...]

82. Desrespeitar regras de trânsito, medidas gerais de ordem policial, judicial ou administrativa;

[...]

100. Ofender, provocar, desafiar, desconsiderar ou procurar desacreditar outro militar, por atos, gestos ou palavras, mesmo entre civis.

113. Induzir ou concorrer intencionalmente para que outrem incida em transgressão disciplinar.¹⁸⁵
(grifo nosso)

Vale lembrar que, conforme o art. 22, do mesmo RDE, quando a transgressão fere a honra pessoal, o pundonor militar, ou o decoro da classe — que é o caso da prática do assédio moral —, ela é considerada “grave”, o que predispõe a abertura de um procedimento para a exclusão do militar imputado, se for comprovada a acusação.

2.3.5 Cifra oculta, testemunhas mudas e a criminalização da vítima.

Entende-se por cifra oculta do crime a quantidade dos delitos não comunicados ao Poder Público. Segundo Penteado Filho¹⁸⁶, as estatísticas criminais servem para nortear e justificar as políticas de segurança pública. O problema é que os dados acerca da criminalidade podem não demonstrar a realidade, justamente em função da “cifra oculta da criminalidade”. Com base nesse conceito, surgem três tipos de criminalidade. A primeira modalidade é a criminalidade real que corresponde à quantidade efetiva (total) de crimes praticados. O segundo tipo é a criminalidade revelada que corresponde à quantidade efetiva de crimes que chega ao conhecimento do Estado. Por fim, há a cifra oculta que corresponde à quantidade de crimes não comunicada ao Estado.

Ainda de acordo com Penteado Filho¹⁸⁷, as principais causas da não comunicação dos delitos às autoridades por parte das vítimas são as seguintes:

- A) Medo ou vergonha (mais comum nos casos de crimes sexuais);
- B) Por ser mínimo o bem jurídico violado (noção essa que pode ser resultante da aceitação tácita da sociedade, a exemplo da “cultura do assédio organizacional”, vista anteriormente);

¹⁸⁵ BRASIL. **Regulamento Disciplinar do Exército**. Decreto n. 4.346, de 26 de agosto de 2002.

Diário Oficial da União 27-08-2002. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4346.htm>. Acesso em: 12 abr. 2022.

¹⁸⁶ PENTEADO FILHO, Nestor Sampaio. **Manual Esquemático de Criminologia**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. 228 p.

¹⁸⁷ *Idem*

- C) Vítima sofre coação do criminoso para que não registre (principalmente quando se trata de pessoa conhecida);
- D) Vítima desacredita no aparato policial e judicial.

Tais fatores e receios também se aplicam às chamadas “testemunhas mudas”, que presenciam o ocorrido, mas não tomam nenhum tipo de atitude: não relatam o abuso e nem prestam apoio às vítimas. Vale dizer que esse panorama de inércia coletiva reforça mais ainda o poder do assediador.

Esses costumes, para que sejam modificados, demandam tempo, e este pode ser longo, ao contrário da alteração de uma lei que, a depender do sistema, são modificadas rapidamente, mas que, por outro lado, surtem pequenos efeitos. É possível observar que, mesmo com novas leis, estando presentes os velhos costumes, estas não surtiram nenhum efeito. Porém, contando com uma educação de qualidade, sendo oferecida pelo Estado, que possa também abordar esse assunto, de forma a esclarecer como se deve proceder diante de tal conduta e quais os prejuízos que ele pode trazer, o panorama, enfim, pode começar a mudar.

Quanto à proximidade com o agressor, além de afetar a vítima, coloca-se como uma das grandes dificuldades para os que sofrem ou testemunham os crimes de violência sexual e psicológica, consistindo em uma intimidação que, na maior parte das vezes, resulta na falta de punição. Essa ausência de responsabilização, então, passa a relativizar a ocorrência do delito, incorporando-o no cotidiano como algo quase natural.

Nesse sentido, por exemplo, quando a cultura do assédio se torna algo comum no país, aumenta-se a ocorrência de delitos dessa natureza, fazendo com que, novamente, a cifra oculta entre em ação, fazendo com que se inverta o papel de vítima e agressor. A prática passa a se tornar comum, sendo tratada como algo cultural ou natural, no qual a vítima que sofre passa a ser culpada e vista como merecedora daquele comportamento.

E, partindo desse ponto, a falta de apoio do Estado, torna o caso, por si só, ainda mais devastador, acarretando na insegurança e descrédito na resposta estatal, e acabando com a expectativa de uma melhora, ou a esperança de uma vida melhor.

A vítima que sofre violência psicológica ou sexual precisa procurar ajuda para que não mais carregue esse peso sozinha. E quando ela não tiver condições de

buscar amparo sozinha, é preciso que alguém, que faça parte do seu círculo de amizades ou familiar, e saiba do ocorrido, ajude-a tomando alguma providência diante do problema.

Para que essas deficiências sejam extirpadas da sociedade é preciso, primeiramente, desconstruir padrões impregnados nela. E para isso, é necessário romper com a cultura da violência psicológica e sexual, o que pode se dar tanto pela educação de crianças pela escola ou pelos pais, quanto através de orientação aos trabalhadores, e lançando campanhas de conscientização e denúncia no ambiente laboral e acadêmico. Além disso, o Estado deve oferecer todos os meios necessários para garantir a segurança, liberdade, e dignidade do trabalhador (ou servidor público) e seus familiares. E é preciso entender que a “brincadeira” ou o “sexo” só acontece quando os dois querem.¹⁸⁸

2.4 MEIOS DE PROVA

Para que se torne possível dar uma efetiva resposta à essa cultura — tão destrutiva — do assédio, é necessário iniciar um processo de responsabilização dos seus agentes (e combate à sensação de impunidade). Para conseguir tal objetivo de, conseqüentemente, punir os assediadores, torna-se necessário comprovar a materialidade e autoria do comportamento violador, através do devido processo legal.

Nesse meio, vale lembrar que no ordenamento jurídico brasileiro, impera o princípio da presunção da inocência, ou seja, será considerado inocente até que se prove o contrário. E assim, vale salientar o contido na Constituição Federal, na Convenção Americana de Direitos Humanos (que é aderida pelo Brasil), no Código de Processo Penal brasileiro e no Militar, respectivamente:

Art. 5º, LVII. Ninguém será considerado culpado até o trânsito em julgado de sentença penal condenatória. (Constituição Federal)¹⁸⁹

¹⁸⁸ SOARES, Amadeu Sarmiento, et al. A cifra negra intrinsecamente inserida nos crimes sexuais.

Revista Brasileira de Direito e Gestão Pública, v. 8, n. 1, p. 80-93, 2020. Disponível em: <<https://www.gvaa.com.br/revista/index.php/RDGP/article/view/7857/7458>>. Acesso em: 14 abr 2022.

¹⁸⁹ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 17 jun. 2022.

Artigo 8, item 2. Toda pessoa acusada de delito tem direito a que se presuma sua inocência enquanto não se comprove legalmente sua culpa. Durante o processo, toda pessoa tem direito, em plena igualdade, às seguintes garantias mínimas: [...] (Convenção Americana de Direitos Humanos)¹⁹⁰

Art. 155. O juiz formará sua convicção pela livre apreciação da prova produzida em contraditório judicial, não podendo fundamentar sua decisão exclusivamente nos elementos informativos colhidos na investigação, ressalvadas as provas cautelares, não repetíveis e antecipadas. [...] (Código de Processo Penal)¹⁹¹

Art. 296. O ônus da prova compete a quem alegar o fato, mas o juiz poderá, no curso da instrução criminal ou antes de proferir sentença, determinar, de ofício, diligências para dirimir dúvida sobre ponto relevante. Realizada a diligência, sobre ela serão ouvidas as partes, para dizerem nos autos, dentro em quarenta e oito horas, contadas da intimação, por despacho do juiz.

§1º Inverte-se o ônus de provar se a lei presume o fato até prova em contrário.

§2º Ninguém está obrigado a produzir prova que o incrimine, ou ao seu cônjuge, descendente, ascendente ou irmão. (Código de Processo Penal Militar)¹⁹²

Dessa forma, saber reunir elementos que possam comprovar o assédio, passa a ser a chave para a sua responsabilização. Caso o assédio seja presenciado por outras pessoas, também é importante registrar (além das datas, horários e locais do ocorrido) as testemunhas do assédio, para que estas, porventura, sejam ouvidas no âmbito da apuração.

Como provas materiais, a vítima poderá dispor de imagens, fotos, bilhetes, mensagens (sejam elas físicas ou digitais), recebidas do assediador; gravações/fotos da tela de celulares/computadores (também conhecidas como *PrintScreens*), imagens de câmeras de monitoramento/segurança; áudios recebidos do assediador pela vítima; gravações de conversas (digitais ou presenciais) ou de ligações telefônicas; depoimento de testemunhas; entre outros meios de prova similares.

¹⁹⁰ ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Convenção Americana de Direitos Humanos** “Pacto de San José de Costa Rica”, de 22 de novembro de 1969.

¹⁹¹ BRASIL. **Código de Processo Penal**. DECRETO-LEI nº 3.689, de 3 de outubro de 1941. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del3689>. Acesso em: 13 abr. 2022.

¹⁹² BRASIL. **Código Penal**. DECRETO-LEI nº 2848, de 7 de dezembro de 1940. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>. Acesso em 12 abr. 2022.

Sobre a validade dessas provas, convém ressaltar que, desde o julgamento do Recurso Extraordinário nº583937, em 19 de novembro de 2009, com repercussão geral, o Supremo Tribunal Federal fixou o entendimento em considerar lícita a prova constituída de gravação produzida de forma unilateral por um dos participantes da conversação, sem que seu interlocutor (o assediador) tenha conhecimento, para ser utilizada na defesa de seus direitos em processo crime. Firmou-se, desde então, a tese, de que nesses casos não existe violação a intimidade protegida pela carta cidadã, o que promove uma grande possibilidade de comprovação do assédio através dessas provas.

Com a descrição detalhada da materialidade e da autoria da conduta, somadas ao conjunto de elementos comprobatórios, o militar (ou o servidor civil) poderá realizar a denúncia à autoridade competente, geralmente através da comunicação do crime ou da transgressão à ao seu chefe ou superior (ou, no caso em que a referida autoridade seja o próprio agente da conduta, a comunicação poderá feita perante a autoridade que seja superior ao abusador), ou também junto à unidade correcional da instituição. Em caso de dúvidas, a vítima também poderá solicitar orientação junto ao Ministério Público estadual.

Contudo, é preciso tomar cuidado com falsas denúncias de assédio, porque também são muito danosas às suas vítimas e podem constituir crimes de calúnia (art. 214, do CPM), denunciação caluniosa ou falsa comunicação de crime:

Denunciação caluniosa

Art. 343. Dar causa à instauração de inquérito policial ou processo judicial militar contra alguém, imputando-lhe crime sujeito à jurisdição militar, de que o sabe inocente:

Pena - reclusão, de dois a oito anos.

Agravação de pena

Parágrafo único. A pena é agravada, se o agente se serve do anonimato ou de nome suposto.

Comunicação falsa de crime ou de contravenção

Art. 344. Provocar a ação da autoridade, comunicando-lhe a ocorrência de crime sujeito à jurisdição militar, que sabe não se ter verificado:

Pena - detenção, até seis meses.¹⁹³

¹⁹³ BRASIL. **Código Penal Militar**. DECRETO-LEI nº 1.001, de 21 de outubro de 1969. Brasília, 1969. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del1001.htm>. Acesso em: 27 abr. 2022.

CAPÍTULO III – POLÍTICA PÚBLICA DE PREVENÇÃO E REPRESSÃO AO ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO MILITAR

Diante do problema público que se cria dia após dia, através da violência psicológica, insculpida nos diversos tipos de assédio, percebe-se a necessidade de uma resposta estatal que possa romper essa cultura do assédio: desacelerar, desestimular e reprimir tal prática, bem como prevenir o surgimento de novos casos.

3.1 ASPECTOS TEÓRICOS DA POLÍTICA PÚBLICA

Com a promulgação da Constituição Federal do Brasil, fora instituída uma nova ordem jurídica visando à proteção do indivíduo através da delimitação de direitos fundamentais. Desde então, o foco governamental empenha-se em proporcionar o bem-estar social, garantindo a “redução dos riscos sociais mediante a educação e a capacitação, com o objetivo de transformar os cidadãos de meros receptores passivos de benefícios sociais em pessoas independentes, ativas, coprodutoras da sua própria proteção social”¹⁹⁴

Todavia, a simples positivação de direitos e princípios norteadores de proteção aos cidadãos não é suficiente para efetivá-los na realidade social, deixando assim, grande parte da população sem usufruir de tais direitos.

Para Secchi¹⁹⁵, “um problema público é a diferença entre o que é, e aquilo que se gostaria que fosse a realidade pública”, ou seja, é a ausência de efetivação de direitos e garantias individuais na realidade social, sendo a diferença entre o almejado e o consumado.

Buscando eliminar essa diferença entre o esperado e o realizado, o Estado passa a desenvolver políticas públicas, haja vista que estas objetivam a “resolução

¹⁹⁴ DRAIBE, Sônia M. **Estado de Bem-Estar, desenvolvimento econômico e cidadania: algumas lições da literatura contemporânea**. Políticas Públicas – 30º Encontro Anual da ANPOCS. 2006, p. 06.

¹⁹⁵ SECCHI, Leonardo. **Políticas Públicas: conceitos, esquemas de análise, casos práticos**. 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2014, p. 34.

pacífica de conflitos, [...] sendo um conjunto de procedimentos formais e informais que expressam relações de poder e que se destinam à resolução pacífica dos conflitos quanto a bens públicos”¹⁹⁶.

Por serem de ordem “pública”, as ações estatais possuem imperatividade, ou seja, elas “são decisões e ações revestidas da autoridade soberana do poder público”¹⁹⁷, com objetivo de eliminar ou reduzir um problema social. As Políticas Públicas são atos governamentais que visam à satisfação do interesse de uma comunidade, minimizando o problema público e concretizando direitos fundamentais.¹⁹⁸

Neste sentido, as políticas públicas podem ser delimitadas como ações direcionadas para a instalação e promoção de direitos sociais, determinando uma obrigação ao Estado para solucionar uma demanda social, a fim de viabilizar uma melhoria e transformação social em prol do bem-estar, principalmente das parcelas da população mais afetadas.

Parafrazeando Saravia e Ferrarezi¹⁹⁹, Políticas Públicas podem ser caracterizadas como um fluxo de decisões públicas, programadas a manter o equilíbrio social ou a introduzir desequilíbrios destinados a modificar essa realidade. A finalidade última de tal dinâmica – consolidação da democracia, justiça social, manutenção do poder, felicidade das pessoas – constitui elemento orientador geral das inúmeras ações que compõem determinada política.

No mesmo sentido, as políticas públicas acabam sendo o instrumento pelo qual o Estado cumpre os seus deveres prestacionais impostos pela Constituição. Verifica-se, assim, uma relação direta entre políticas públicas e Constituição, mais precisamente com a dimensão positiva dos direitos fundamentais.²⁰⁰

¹⁹⁶ RUA, Maria das Graças. **Políticas Públicas**. UFSC. CAPES : UAB, 2014, p. 1.

¹⁹⁷ *Ibid.*, p. 2

¹⁹⁸ AMABILE, Antônio Eduardo de Noronha. **Políticas Públicas**. Dicionário de Políticas Públicas. Barbacena: Eduemg, 2012, p. 390.

¹⁹⁹ SARAIVIA, Enrique; FERRAREZI, Elisabete. **Políticas Públicas**. Coletânea- Brasília: ENAP, 2006, p. 28.

²⁰⁰ CARNEIRO, Wálber Araújo. **Estado, políticas públicas e agentes sociais: em busca do diálogo perdido**. Amicus Curiae, Criciúma, v.5, n.5, p 1-26, 2008.

A Constituição Federal delimita direitos fundamentais para uma sociedade justa, digna e igualitária, porém a efetivação desses direitos na vida de seus cidadãos está longe de ser simples, o que gera grande diferença entre o direito estabelecido e o exercido pelos indivíduos. Nessa lógica, o único resultado possível é uma sociedade desigual, desajustada e com importantes problemas sociais, econômicos, etc., nos quais o Estado deve intervir ativamente a fim de garantir a condição mínima para que as pessoas possam desfrutar de suas garantias constitucionais.

Desta forma, o Estado passa a atuar na prestação de serviços, através de políticas públicas direcionadas, para que a violação dos direitos seja extinta ou minimizada, desenvolvendo ações coordenadas, estratégicas e específicas, que necessitam de estudo e formulação adequada para delimitação de uma “agenda estatal” que alcance a eficácia desejada, e de forma otimizada.

3.2 A ABORDAGEM DO PROBLEMA DE ASSÉDIO PARA DESENVOLVIMENTO DA POLÍTICA PÚBLICA

Sendo a prática de assédio moral no âmbito do servidorismo público militar o principal objeto de estudo deste trabalho, e também o objeto a que se direciona a política pública que se visa elaborar e aplicar através desta pesquisa, temos que percorrer uma série de etapas, coordenadamente, para que se torne possível atingir, de forma eficiente, o objetivo planejado.

O primeiro passo da construção de uma política pública passa por identificar e conhecer o problema objeto do estudo. De modo geral, toda situação pública que afete a vida dos cidadãos e se torne insatisfatória para os mesmos pode ser percebida como um problema. Todavia, tratando-se do assédio moral, no âmbito da instituição pública militar, o pesquisador começa a encontrar uma grande dificuldade de investigar o problema, devido à inicial impalpabilidade e invisibilidade do fenômeno.

Enquanto violência psicológica, essa vertente do assédio se propaga de forma sutil, e quase sempre silenciosa, com sua intensidade diluída através dos múltiplos contatos habituais entre os assediadores e suas vítimas, que acontecem durante o período de trabalho. E devido ao fato de o assédio moral ocorrer, geralmente, através

de gestos, falas ou insinuações, quase nunca deixa vestígios físicos que possam ser arquivados ou contabilizados, o que dificulta ainda mais a sua análise investigativa.

Assim sendo, a principal e, por vezes, única forma de se mensurar e investigar o cometimento desse fenômeno, se dá através de abordagem dos agentes envolvidos nesse fenômeno, especialmente através da palavra de suas vítimas, uma vez que os assediadores dificilmente aceitam se expor ou produzir provas contra si, falando sobre o fato.

Partindo disso, o pesquisador, preliminarmente, realizou uma abordagem informal, através de bate-papos com militares que fazem parte do ciclo de amizade do pesquisador e que diziam ter sido vítimas de assédio moral. E nessa pequena experiência, o pesquisador já começa a encontrar divergências consideráveis nos relatos, nos quais, de forma equivocada, confundiam-se atitudes naturais do ambiente de trabalho militar (como por exemplo: cobranças de cumprimento de prazos ou serviços, cobranças pelo asseio próprio ou de materiais e equipamentos, cobrança pelo preparo técnico e físico do militar), por parte de seus pares e superiores, com a prática de assédio moral. Ou seja, militares que se compreendiam como vítimas de assédio, mas que, de fato, não haviam sofrido tal violência.

Nesse sentido, ao depender de indicativos que são obtidos diretamente das vítimas, para estudo do objeto da PP, lidamos com mais um problema: separar a opinião/visão particular (parcial) do envolvido do relato/informação que por ele é fornecido em caráter de coleta de dados. E assim sendo, como seria possível perguntar a um indivíduo se ele já sofreu assédio moral, sem saber, primeiramente, se ele, de fato, sabe o que é assédio moral? E mesmo que ele diga que sabe do que se trata tal fenômeno, como poderia o pesquisador assegurar que o conceito que a vítima detém sobre o fenômeno, é o correto? Seria possível medir a incidência de um fenômeno (problema) tão importante com base em respostas ou relatos dos quais não se sabe o grau de confiabilidade? É com essa barreira paradoxal, que se inicia o planejamento da política pública que visa diminuir a prática desse mal tão crescente em tempos modernos.

Diante da dificuldade de se obter dados sobre tal comportamento, e mais ainda, da dificuldade de se obter dados que sejam confiáveis, desprovidos de parcialidade ou “achismo”, torna-se necessário estabelecer parâmetros técnicos e objetivos que

possam amparar a busca por dados sobre a real existência e propagação desse fenômeno.

Nesse ínterim, diante da necessidade de padronizar a abordagem e as respostas, para trazer credibilidade aos dados coletados, notou-se a possibilidade de tornar a abordagem muito mais dinâmica e eficiente: primeiramente, medir o conhecimento (ou desconhecimento) dos militares sobre o assédio naquele momento; em seguida, fornecer conhecimento técnico e objetivo adequado, para que os participantes da pesquisa possam aprender, informar-se e desenvolverem uma conceituação padronizada e técnica sobre o fenômeno, que dê parâmetros que embasem a coleta de dados de forma homogênea e confiável; e por último, após a informação adequada, obter os dados reais da incidência do assédio entre as fileiras militares. Dessa forma, tanto o pesquisador quanto o pesquisado são beneficiados na abordagem, ou através da informação e aprendizado (que também serve como conscientização e prevenção), ou pela elevação da qualidade dos dados (que impulsiona e potencializa o desenvolvimento da política pública).

Pensando no objetivo da proposição de uma política pública sobre assédio e visando agregar eficiência e vantagens aos servidores militares já durante o estudo para construção da PP, optou-se por abordar também, na aplicação do questionário, o assédio sexual, além do assédio moral. Tal inclusão na abordagem teve como objetivos:

1. Tornar o questionário mais eficiente, ao lembrar e informar os servidores sobre a vertente sexual do assédio, bem como as suas cominações legais, intensificando a prevenção e repressão do mesmo. Tal explanação, ainda, ajuda a reforçar a assimilação do conceito amplo das violências de caráter psicológico e da intenção legislativa de punir tais comportamentos;
2. Verificar o quanto o assédio sexual pode estar relacionado como causa do assédio moral;
3. Utilizar os índices que forem obtidos sobre assédio sexual (que já é criminalizado no Brasil desde 2001) como comparação para os índices similares relacionados ao assédio moral, que ainda está caminhando para uma adequada criminalização;

3.3 O QUESTIONÁRIO (ANEXO 1)

3.3.1 Formatação do questionário e seleção dos participantes.

O questionário utilizado durante a pesquisa (ANEXO 1), consistiu em 21 perguntas objetivas, relacionadas aos assédios sexual e moral, precedidas de outras 4 questões que buscavam identificar o sexo, a escolaridade, o tempo de serviço e a função do militar pesquisado (oficial ou praça).

Possuindo 20 questões de múltipla escolha (onde o militar podia escolher apenas 1 entre 4 respostas possíveis) — sendo 10 questões para cada um dos dois tipos de assédio abordados — e uma última questão abordando ambos os assédios (onde o pesquisado podia assinalar todas as alternativas que o representassem, entre as 14 existentes), a aplicação desse questionário se deu de forma virtual, através da plataforma gratuita *GoogleForms*.

O preenchimento ocorreu durante a realização de 23 encontros, sendo 6 encontros presenciais, e 17 encontros virtuais (através da plataforma gratuita *GoogleMeet*), que tiveram uma duração média de 45 minutos, e a participação voluntária de 2 a 5 militares, além da presença do pesquisador.

O convite para a participação no questionário, foi feito presencialmente (de forma oral), e virtualmente (através de mensagens pelo aplicativo WhatsApp). No convite, o pesquisador informava se tratar do preenchimento, totalmente voluntário, de um questionário virtual, que constituía parte da elaboração de um trabalho referente ao Mestrado em Políticas Públicas. Após se apresentar, o pesquisador ressaltava também, que em nenhum momento, haveria a identificação do participante (gerando dados anônimos), e que as perguntas constantes tratariam sobre assédio (sem especificar qual) no ambiente de trabalho, e que contaria, ainda, com uma contribuição do pesquisador (uma explanação) no decorrer do preenchimento, resultando numa previsão de 45 minutos de duração no total. No caso específico do convite para participação virtual, o pesquisador também antecipava que não seria necessário aparecer em vídeo, nem usar o microfone, podendo interagir por *chat* caso houvesse necessidade, a fim de facilitar a participação e deixar o voluntário mais à vontade e confortável. Junto do convite também seguiam os horários dos encontros, para escolha do participante de acordo com sua disponibilidade. Geralmente, havia

disponível para escolha pelo menos um horário por período (manhã, tarde ou noite), em todos os dois ou três dias seguintes ao recebimento do convite.

Foram convidados, individualmente, um total de 197 militares estaduais, de diversas regiões do Paraná, sendo 80 deles, do sexo feminino (38%). Dos 197 militares convidados, o convite para 45 deles ocorreu pessoalmente, pelo pesquisador, enquanto no caso dos demais, se deu por aplicativo de mensagens através de contato feito também pelo pesquisador.

Os únicos critérios adotados para escolha dos militares a serem convidados se deu da seguinte forma:

- A) Ser militar estadual (policial ou bombeiro) em atividade;
- B) Não possuir relação de inferioridade hierárquica, subordinação, descendência, ou qualquer outro tipo de parcialidade em relação ao pesquisador;

Entre os 45 militares convidados de forma presencial (dos quais 8 eram mulheres), apenas 28 participaram (entre eles, todas as 8 do sexo feminino). Desses 17 militares convidados de forma oral e que não participaram, 9 afirmaram não dispor do tempo necessário para participar (aprox. 40 minutos), enquanto 5 simplesmente rejeitaram, e os outros 3 alegaram não se sentirem confortáveis para participar. Assim, a taxa de participação através do convite oral, foi superior a 62%.

Em relação aos 152 militares que receberam o convite de forma eletrônica (dos quais 44 eram do sexo feminino), apenas 32 (entre eles, 22 do sexo feminino) acabaram participando efetivamente da pesquisa e preenchendo o questionário, resultando numa taxa de participação inferior a 22%. Nesse contexto, dos 120 militares convidados eletronicamente e que não responderam ao questionário, 63 (sendo 15 do sexo feminino) não chegaram a dar uma resposta, enquanto outros 49 (sendo 43 do sexo masculino) alegaram não ter a disponibilidade necessária para participar, e os 8 restantes disseram não querer participar.

Como resultado, ao todo, 60 militares participaram respondendo o questionário durante os encontros, sendo 30 deles do sexo feminino (ou seja, metade).

3.3.2 O roteiro de aplicação do questionário.

No caso dos encontros presenciais, o pesquisador reunia os participantes disponíveis, sentados com uma distância de, pelo menos, 1 metro, entre eles, a fim de dar privacidade para responder o questionário. O *link* que continha o questionário era enviado para cada um dos participantes naquele momento, por aplicativo de mensagens, e então os participantes testavam o seu funcionamento. Com tudo pronto, o pesquisador novamente explicava qual era o objetivo do questionário e a sua natureza, e ressaltava novamente o caráter sigiloso dos dados, bem como a não-identificação dos participantes.

Após esse passo, o pesquisador autorizava o início do preenchimento do questionário, até a pergunta de nº 10, ao mesmo passo em que o pesquisador fazia a leitura sequencial, detalhada e explicativa de cada uma das perguntas que estavam sendo respondidas, bem como das suas respostas, enquanto os participantes iam acompanhando a leitura e respondendo de forma silenciosa, cada um no seu *smartphone, tablet* ou *notebook*.

Após todos os participantes acusarem o término das dez primeiras perguntas, o pesquisador fazia uma pausa no preenchimento, e iniciava uma apresentação de *slides*, trazendo neles exatamente todos os dados, informações e exemplos constantes no projeto de cartilha informativa (ANEXO 2). Essa explanação, realizada pelo pesquisador, tratava primeiramente sobre o assédio sexual, e na sequência sobre o assédio moral, exatamente como consta na cartilha, implicando num tempo de apresentação entre 25 e 30 minutos. E após o término da referida explanação, era retomado o preenchimento do questionário, respondendo às 11 questões restantes.

Durante o preenchimento do questionário, não era aberto espaço para saneamento de dúvidas, relativas ao conteúdo contido na apresentação ou sobre os assédios, apenas sobre dúvidas técnicas decorrentes de dificuldades no processo de marcação das respostas ou submissão do questionário para o banco de dados virtual. Somente então, após o envio do questionário era aberto espaço para a participação dos militares, para que sanassem suas dúvidas, e dessem sua opinião (*feedback*) sobre o questionário e o conteúdo repassado.

De forma geral, dos 23 encontros realizados, somente em 4 deles houve dúvida de um dos participantes, mas que eram relativas à fase processual do crime de

assédio, ou sobre outros crimes militares não ligados ao assédio, o que ultrapassa as finalidades do presente trabalho, mas que ainda assim foram devidamente respondidas.

3.4 PROPOSTA DE CARTILHA INFORMATIVA (ANEXO 2)

3.4.1 A escolha da política pública e definição do produto.

Uma vez definido o problema a ser abordado pela política pública (o assédio moral), o produto a ser elaborado (em forma de PP) depende totalmente do resultado obtido através do estudo e análise do problema.

Ocorre que, no desenvolvimento do estudo, detectou-se um problema crítico, que impediria a análise da incidência real do assédio no âmbito militar: a falta de conhecimento e informação sobre o assédio moral.

E partindo desse ponto, chegou-se ao entendimento de que seria tão importante estudar e analisar o problema da falta de informação (ou da falta de confiança nas informações que se tinham), quanto verificar a incidência do fenômeno. Tal objetivo implicou em um novo planejamento de abordagem, onde primeiramente, seria medido o nível de conhecimento que cada militar possui sobre o assédio, bem como o nível de confiança sobre as informações obtidas, através de uma pesquisa quantitativa, medindo através do padrão de intensidade das respostas escolhidas o seu nível de confiança sobre o conhecimento possuído.

Após essa fase, o voluntário que responde ao questionário recebe informações teóricas sobre a definição dos assédios sexual e moral, através de uma apresentação visual explicada de forma oral pelo pesquisador. Oportunidade essa, em que também é repassado o enquadramento jurídico brasileiro e castrense dos respectivos fenômenos, bem como quais atitudes devem ser tomadas ao se deparar com tais práticas abusivas. Todas essas informações consubstanciam-se no projeto de cartilha informativa (ANEXO 2).

Por fim, superada a fase informativa do encontro com os voluntários, preenchendo o restante do questionário, apura-se, então, além da eficiência do conteúdo da cartilha, a real incidência dos assédios sexual e moral.

Conforme anteriormente demonstrado no presente estudo, apesar de não haver ainda, no ordenamento jurídico brasileiro e militar, dispositivos legais totalmente adequados que venham a abranger de forma expressa a totalidade do assédio moral, já se faz possível prevenir e sancionar, mesmo que de forma extensiva, boa parte das condutas que circundam essa forma de assédio. E assim sendo, ainda que houvesse um enquadramento perfeito desse fenômeno no âmbito jurídico, pouco eficaz ele seria se os servidores e a população não tivessem conhecimento suficiente para tomarem as devidas providências, já que se trata de uma conduta onde a manifestação da vítima é fundamental para a responsabilização do assediador.

Desse modo, consagrou-se essencialmente mais importante trazer a informação e conhecimento sobre os fenômenos, bem como o esclarecimento das medidas a serem tomadas, para os militares, do que visar a elaboração de dispositivos legais que abarquem a conduta, resultando na elevação da cartilha de caráter informativo — que foi utilizada durante o questionário como instrumento para transmissão de conhecimento e obtenção de dados confiáveis — para a posição de produto, enquanto política pública de informação.

3.4.2 Características do produto e seu conteúdo.

A cartilha informativa, escolhida como produto de estudo, em caráter de política pública de informação, foi projetada baseada em alguns critérios específicos, que visam impulsionar e dar amplitude aos impactos do trabalho.

O primeiro fator observado foi a seleção do conteúdo objetivo a ser transmitido: para atender à demanda analisada pelo estudo, era necessário trazer o começo, o meio e o fim do processo do assédio moral, buscando trazer uma noção completa sobre o fenômeno.

Assim sendo, optou-se por trazer uma conceituação e definição sobre cada assédio, de forma sintetizada e exemplificada, para agilizar a leitura e facilitar a compreensão. Utilizou-se também de uma linguagem adequada ao público leigo, sem muitos termos técnicos ou específicos.

Enquanto exemplificando as formas de cometimento, foram descritos dispositivos legais que resultam no enquadramento penal militar ou disciplinar de cada ação. Os trechos do texto legislativo que contemplam tais dispositivos foram também

anexados à cartilha, com a finalidade de tornar mais fácil o respectivo acesso a sua leitura. A inserção dos dispositivos legais no conteúdo do produto tem ainda, por objetivo, dar maior importância e seriedade às consequências para os assediadores, bem como desestimular a prática da violência psicológica entre militares.

Na sequência, abordando as figuras da vítima e da testemunha do assédio moral, são elencadas as medidas a serem tomadas por cada um para fazer cessar a violência psicológica e responsabilizar (e conseqüentemente desestimular) os praticantes. Nesse ínterim, também é informado a quem se deve recorrer, quais provas se deve produzir, e o que se deve relatar.

As imagens escolhidas para compor a cartilha se deram com a intenção de chamar a atenção dos militares para a valorização e amparo das vítimas, enaltecer o prejuízo e terror psicológico ao qual se submetem diante da violência psicológica, bem como os impactos que o assédio pode causar à vítima. Por outro lado, buscou-se não relacionar a prática do assédio ao militarismo, através das imagens, pois, apesar de ser um fator que impulsiona a prática violenta referida, o verdadeiro causador do assédio é o próprio ser humano, enquanto ocupante da posição de assediador decorrente do seu perfil perverso, conforme fora abordado ao longo do referido trabalho.

A escolha pelo formato de arquivo digital teve como base a facilidade e a velocidade de compartilhamento, bem como a possibilidade de elaborar uma leitura dinâmica e interativa ao toque (ou clique), com possibilidade de ampliar (*zoom*) caso haja necessidade. Além disso, os *smartphones* são inseparáveis companheiros do ser humano na atualidade, o que permite que o militar tenha a cartilha sempre à mão, para consultá-la sempre que sentir necessidade.

3.5 RESULTADOS DA PESQUISA

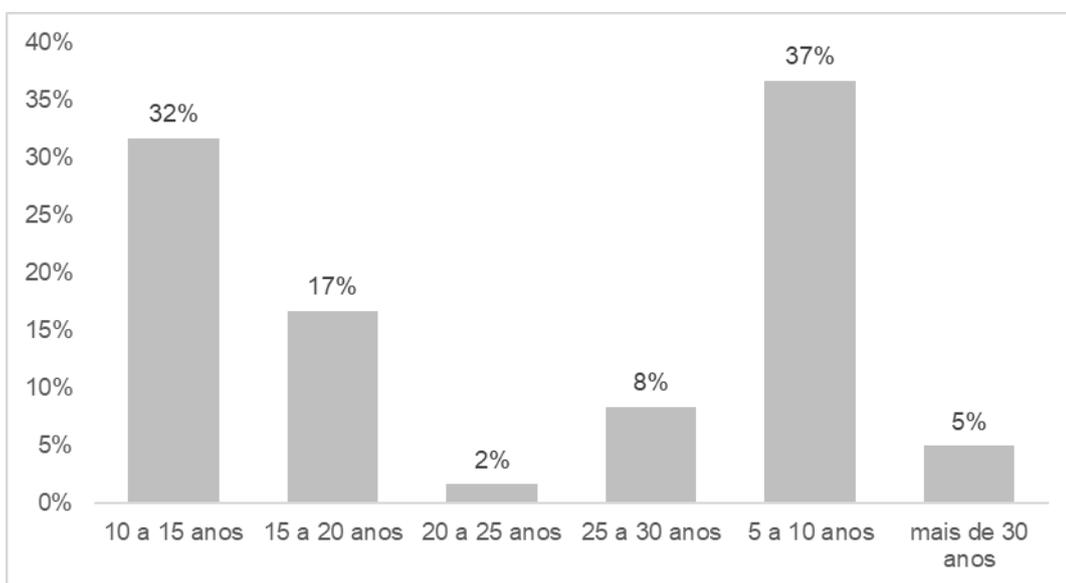
3.5.1 Características da amostra.

Como trazido anteriormente, entre os 60 participantes que responderam ao questionário e acompanharam a explanação, tínhamos um número exatamente igual de militares do sexo masculino e do sexo feminino, o que resultou por facilitar o

equilíbrio em perspectivas gerais. E dentre todos os militares que participaram, 52 possuem a ocupação de praça, enquanto 8 ocupam a função de oficial.

Antes de falar sobre os dados e resultados obtidos, é importante ressaltar também que todos os números percentuais foram arredondados para mais ou para menos (o que fosse mais próximo), com a finalidade de eliminar as casas decimais e tornar a leitura dinâmica e a sua análise mais objetiva. Fato este que, ao somar os percentuais de um gráfico percentuais, pode resultar em um total de 101% ou 99%. E assim sendo, em relação ao tempo de serviço militar dos referidos, constituiu-se a seguinte divisão:

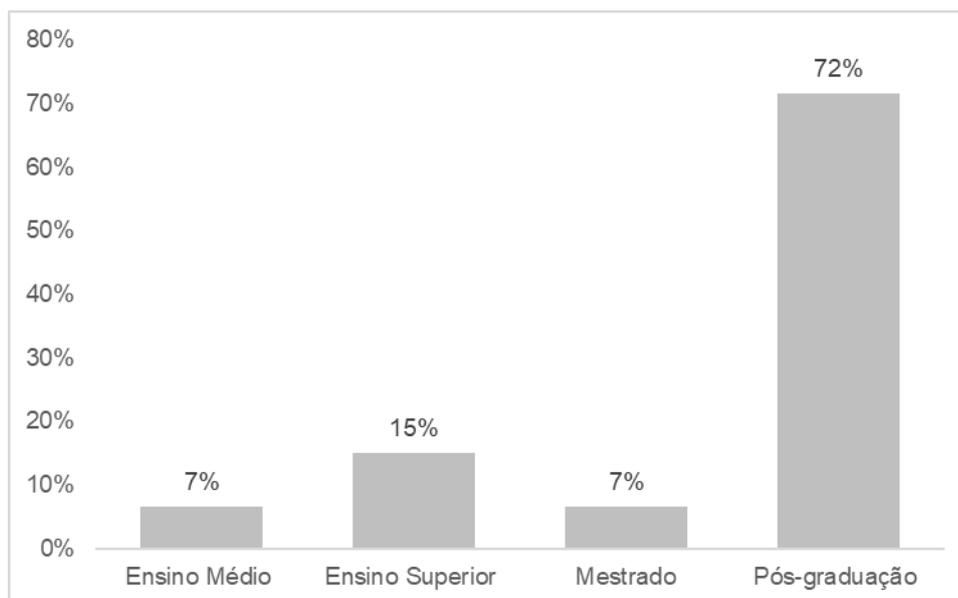
Gráfico 1 – Tempo de serviço



Fonte: Autoria própria, 2022.

E sobre o nível de escolaridade dos participantes, obteve-se o presente panorama:

Gráfico 2 – Nível de escolaridade



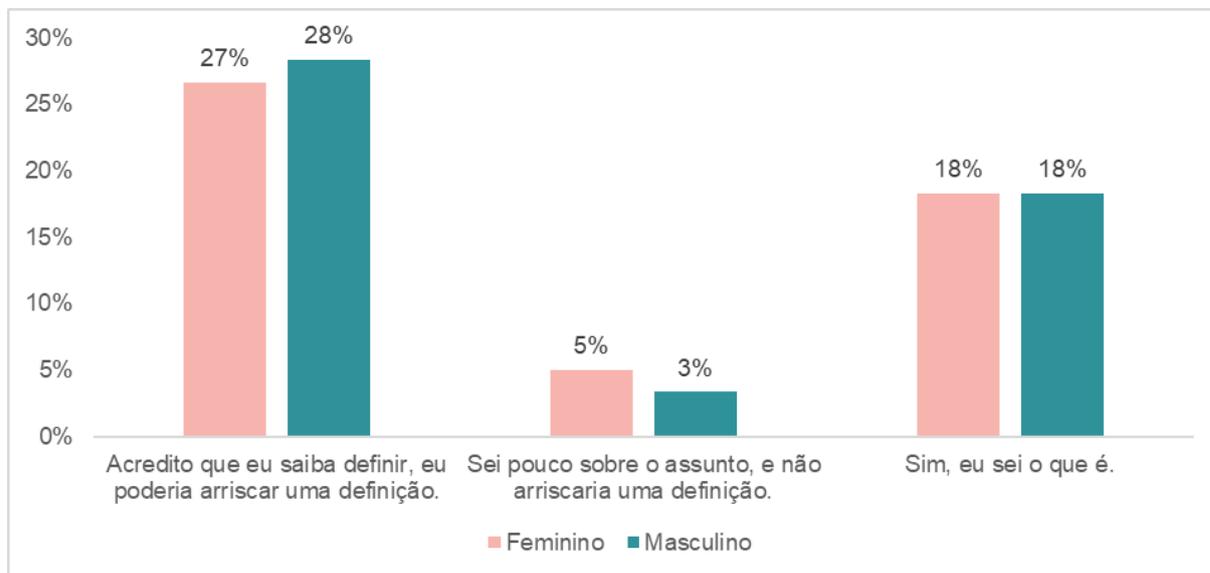
Fonte: Autoria própria, 2022.

De acordo com os dados obtidos, todos os participantes possuíam, ao menos, 5 anos de efetivo serviço nas fileiras da instituição militar, o que resulta em servidores com uma boa experiência do referido ambiente de trabalho. Outro ponto importante a ser ressaltado é que, entre os militares participantes do questionário, apenas 7% não havia concluído o ensino superior, e que quase 80% dos participantes já possuía, inclusive, alguma pós-graduação, resultando numa amostra com elevado nível de escolaridade, e experiente quanto ao serviço militar.

3.5.2 Conhecimento sobre os assédios sexual e moral.

No primeiro momento do questionário (antes da explanação que teve como base a cartilha informativa), foi perguntado aos participantes se eles sabiam, naquele momento, dizer o que é assédio sexual, e obteve-se o seguinte:

Gráfico 3 – Pré-explanação: sabe o que é assédio sexual?



Fonte: Autoria própria, 2022.

E quando perguntados se o assédio sexual é crime no Brasil, o padrão das respostas foi esse:

Tabela 2 – Assédio sexual é crime no Brasil?

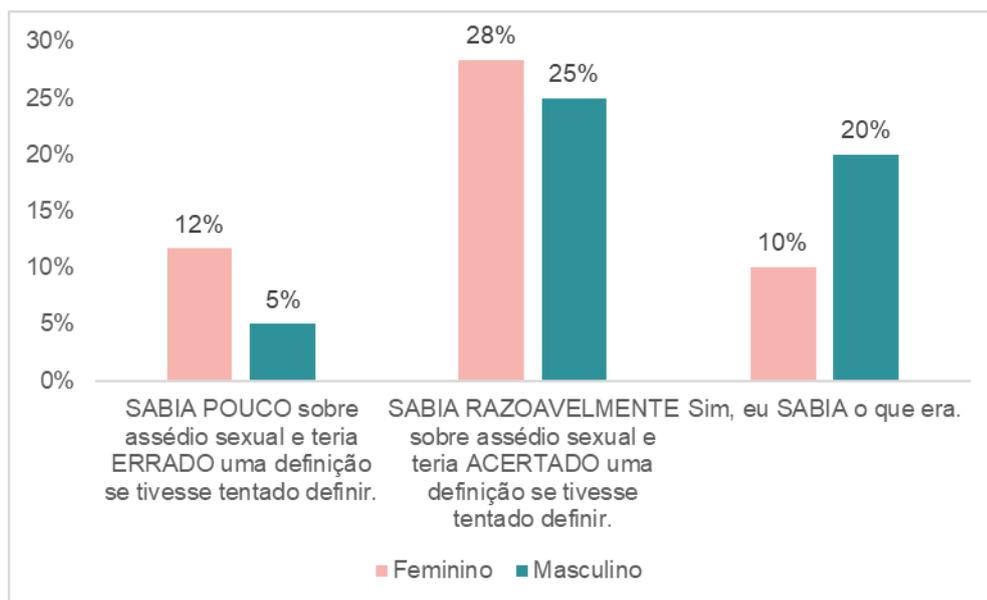
Respostas	Feminino	Masculino	Total Geral
Acredito que é crime, mas não tenho certeza.	3%	8%	12%
Acredito que NÃO é crime, mas não tenho certeza.	2%	2%	3%
Não é crime.	2%	0%	2%
Sim, é crime.	43%	40%	83%
Total Geral	50%	50%	100%

Fonte: Autoria própria, 2022.

Nesse panorama, pode-se observar, uma maioria absoluta (aprox. 91%) dos participantes alegando ter conhecimento sobre o assédio sexual (38% do total ainda manifestaram ter certeza). E sobre constituir crime no Brasil, tivemos ainda mais respostas positivas (94%), mostrando ainda maior firmeza na resposta (83% afirmando com convicção).

Após a explanação do pesquisador (na segunda parte do questionário), foi perguntado ao participante, se naquele primeiro momento (antes da explanação), ele realmente sabia o que era assédio sexual, e o padrão de respostas teve a seguinte mudança:

Gráfico 4 – Pós-explanação: você realmente sabia o que era assédio sexual?

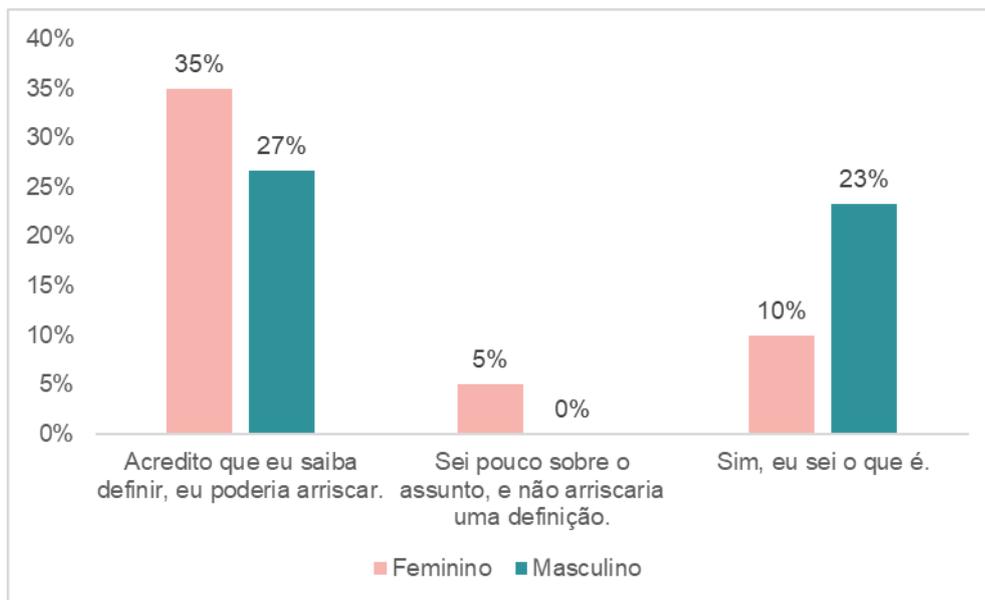


Fonte: A autoria própria, 2022.

É possível perceber que, apesar de tratar-se de uma conduta já tipificada como crime há mais de 20 anos, e que já teve uma multiplicidade de programas de conscientização em seu combate, ainda houve nos resultados uma variação negativa sobre o real conhecimento do fenômeno.

No mesmo sentido, quando tratamos da abordagem sobre o assédio moral (um fenômeno muito menos falado do que o assédio sexual nas últimas décadas, e pouco abordado no ordenamento jurídico, pelo menos, até 2021), também tivemos uma variação negativa, porém, numa proporção mais significativa. No primeiro momento do questionário, os participantes formaram o seguinte padrão de resposta:

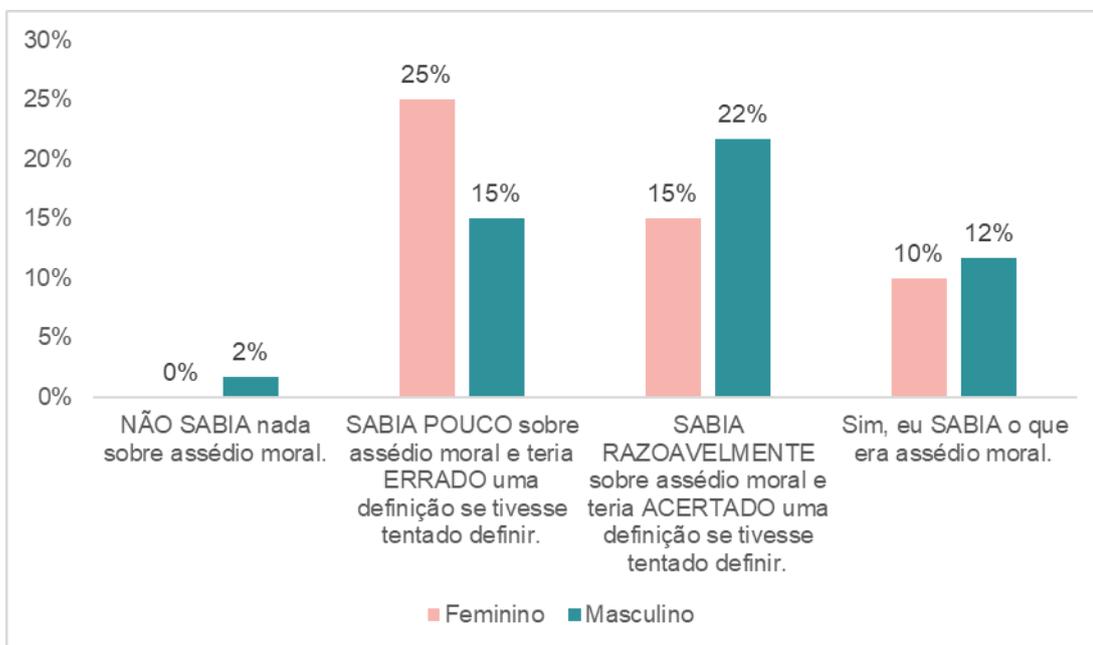
Gráfico 5 – Pré-explanação: sabe o que é assédio moral?



Fonte: Autoria própria, 2022.

Mas após a explanação, quando perguntados se realmente sabiam o que era assédio moral no início do questionário, houve uma importante mudança no percentual das respostas negativas, pulando de 5% para 42%:

Gráfico 6 – Pós-explanação: realmente sabia o que é assédio moral?



Fonte: Autoria própria, 2022.

Com base nessa variação, pode-se observar a extrema importância da correta instrução e informação da amostra pesquisada diante da realidade dos dados a serem

coletados, o que reforça a escolha por uma política pública de informação no presente panorama, referente ao assédio moral.

Quando foram perguntados, antes da explanação, se assédio moral é crime no Brasil, o padrão de resposta foi:

Tabela 3 – Assédio moral é crime no Brasil?

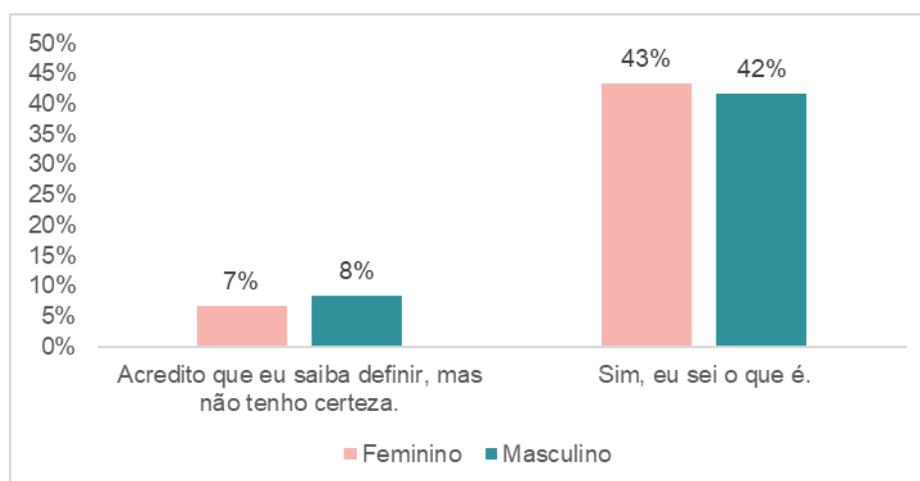
Respostas	Feminino	Masculino	Total Geral
Acredito que é crime, mas não tenho certeza.	25%	20%	45%
Acredito que NÃO é crime, mas não tenho certeza.	5%	7%	12%
Não é crime.	5%	5%	10%
Sim, é crime.	15%	18%	33%
Total Geral	50%	50%	100%

Fonte: Autoria própria, 2022.

Observa-se que a quantidade de respostas sem convicção sobre o assédio moral ser crime ou não, foi muito maior quando comparamos ao contexto do assédio sexual (57% para o assédio moral contra apenas 15% do assédio sexual). Tal percepção evidencia a falta de domínio e conhecimento sobre o fenômeno do assédio moral, por parte dos militares participantes, implicando num panorama de desinformação sobre o fenômeno, e enaltecendo o projeto de política pública escolhido.

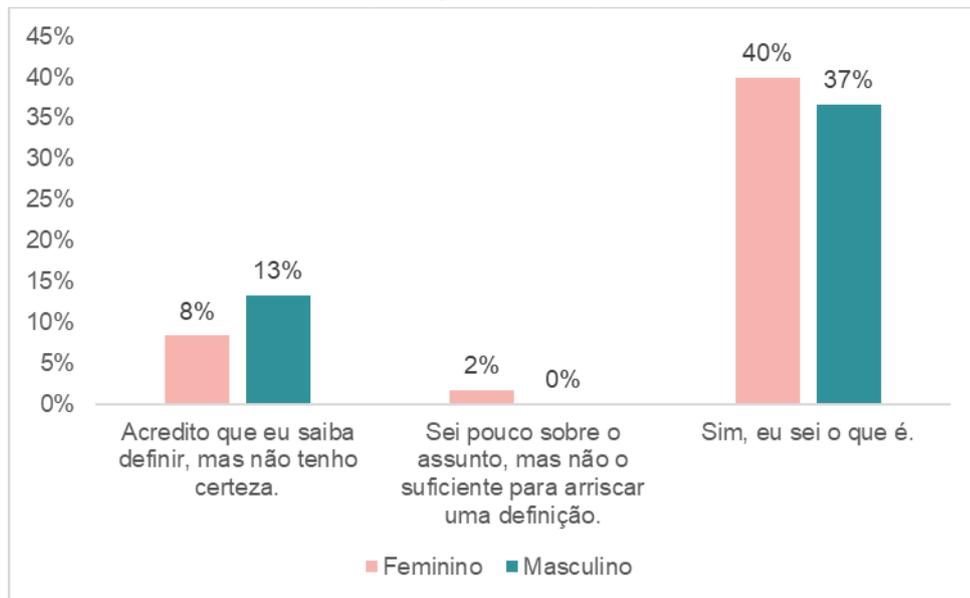
E sobre a eficiência dessa política, que se dá pela cartilha informativa, pode-se verificar o padrão de respostas sobre os assédios sexual e moral, respectivamente, após a explicação:

Gráfico 7 – Pós-explanação: sabe o que é assédio sexual?



Fonte: Autoria própria, 2022.

Gráfico 8 – Pós-explanação: sabe o que é assédio moral?



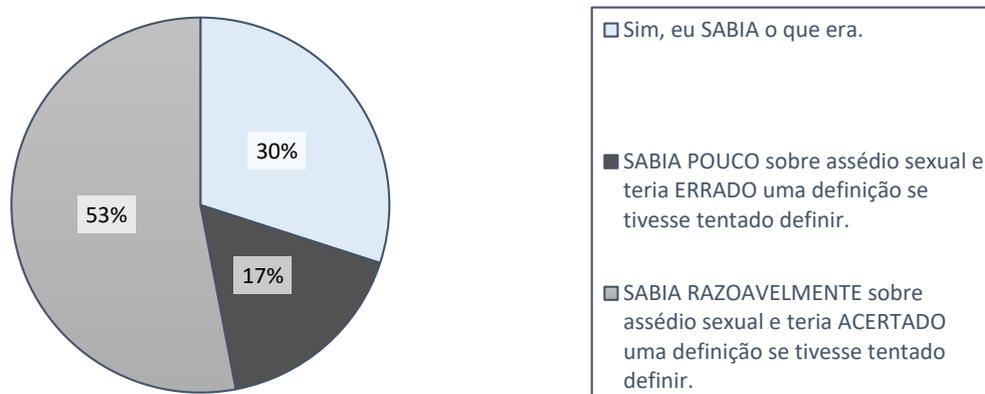
Fonte: Autoria própria, 2022.

Observa-se que, em relação ao conhecimento sobre assédio sexual após a explanação, 100% das respostas foram positivas (sendo 85% de forma convicta), enquanto no assédio moral 98% foram positivas (e 77% convictas). Antes da contribuição do pesquisador, também se concebia uma alta taxa de respostas positivas, porém a taxa de convicção delas mostrava-se muito inferior (36% no assédio sexual e 33% no assédio moral), revelando uma certa insegurança ou dúvida nos participantes.

Além disso, naquele primeiro momento, muitos assinalaram conhecer o fenômeno, mas de forma equívoca (respostas essas, que foram avaliadas por eles mesmos, após a explanação). Portanto, faz-se conveniente, para medir a eficiência do conteúdo trazido na explanação (que é o mesmo contido na cartilha informativa), comparar o verdadeiro conhecimento dos participantes, antes e depois da cartilha,

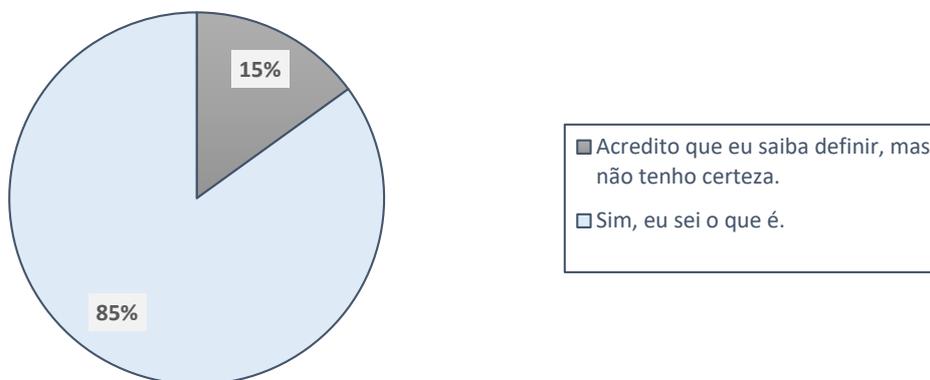
tendo como base somente as respostas das perguntas feitas após a contribuição do pesquisador:

Gráfico 9 – Assédio Sexual (Antes)



Fonte: Autoria própria, 2022.

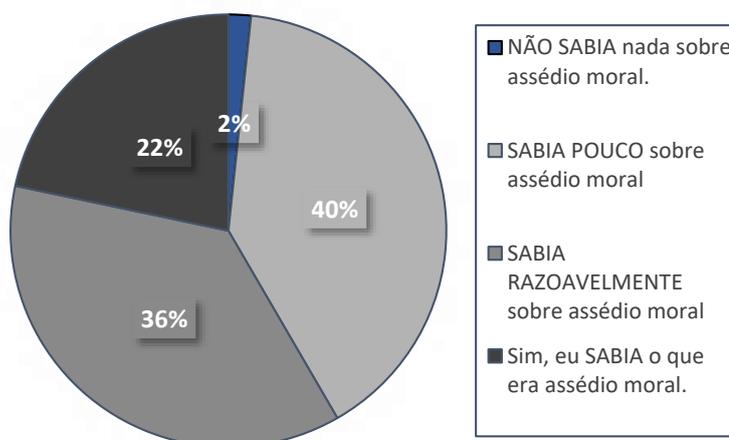
Gráfico 10 – Assédio Sexual (Depois da explanação)



Fonte: Autoria própria, 2022.

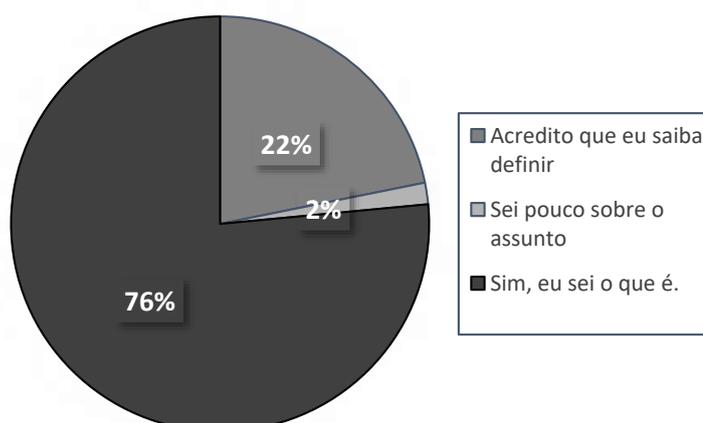
Mesmo se tratando de um delito mais conhecido (se comparado à conduta do assédio moral), e que está previsto no Código Penal desde 2001, já se torna hialino o impacto que a explanação trouxe sobre o assédio sexual. Vejamos, então, a mesma comparação sobre o assédio moral:

Gráfico 11 – Assédio Moral (Antes)



Fonte: Autoria própria, 2022.

Gráfico 12 – Assédio Moral (Depois da explanação)



Fonte: Autoria própria, 2022.

Conforme pode-se observar acima, a carga de informação presente na cartilha, impactou de forma intensa o panorama e o padrão das respostas sobre assédio moral. De 58%, pulou-se para 98% de respostas positivas. E ao compararmos somente a taxa de respostas convictas, por si só, já temos o acréscimo de 54% do total de respostas dos participantes, somando 76% diante dos 22% anteriores.

Com base nessas evoluções, não parece restar dúvidas sobre o poder e o impacto, que o conhecimento e a informação, apresentam como política de

enfrentamento ao problema do assédio. No mesmo sentido, o conteúdo adaptado para a cartilha informativa mostrou-se satisfatória, através dos resultados conseguidos.

3.5.3 Vitimação causada pelos assédios.

Na primeira parte do questionário, antes da apresentação informativa, quando perguntados se já haviam sofrido assédio sexual, 42% dos participantes emitiram respostas positivas, sendo todos do sexo feminino (o que representa 84% das mulheres):

Tabela 4 – Pré-explanação: já sofreu assédio sexual?

Respostas	Feminino	Masculino	Total Geral
Acredito que NÃO sofri, mas não tenho certeza.	5%	7%	12%
Acredito que sofri, mas não tenho certeza.	15%	2%	17%
Não sofri.	3%	42%	45%
Sim, já sofri.	27%	0%	27%
Total Geral	50%	50%	100%

Fonte: Autoria própria, 2022.

E após a contribuição do pesquisador, na segunda parte do questionário, firmou-se o real panorama:

Tabela 5 – Pós-explanação: Já sofreu assédio sexual?

Respostas	Feminino	Masculino	Total Geral
Acredito que NÃO sofri, mas não tenho certeza.	0%	3%	3%
Acredito que sofri, mas não tenho certeza.	2%	0%	2%
Não sofri.	8%	47%	55%
Sim, já sofri.	40%	0%	40%
Total Geral	50%	50%	100%

Fonte: Autoria própria, 2022.

Dessa forma, percebe-se novamente que, tratando-se de assédio sexual, houve pouca variação de resposta entre as negativas e as positivas, porém, a firmeza das respostas teve um aumento relevante, ressaltando que, apesar de já constituir um delito no Brasil desde 2001, e ter sido mais divulgado ao longo de todos esses anos, muitas vítimas ainda podem sentir dúvidas sobre a configuração da conduta, o que pode desmotivá-la a tomar providências.

Quanto ao assédio moral, nas respostas obtidas antes da explanação, formou-se o seguinte percentual:

Tabela 6 – Pré-explanação: já sofreu assédio moral?

Respostas	Feminino	Masculino	Total Geral
Acredito que NÃO sofri, mas não tenho certeza.	7%	5%	12%
Acredito que sofri, mas não tenho certeza.	23%	13%	37%
Não sofri.	0%	8%	8%
Sim, já sofri.	20%	23%	43%
Total Geral	50%	50%	100%

Fonte: Autoria própria, 2022.

E após a explanação, deu-se da seguinte forma:

Tabela 7 – Pós-explanação: já sofreu assédio moral?

Respostas	Feminino	Masculino	Total Geral
Acredito que NÃO sofri, mas não tenho certeza.	3%	3%	7%
Acredito que sofri, mas não tenho certeza.	0%	13%	13%
Não sofri.	5%	10%	15%
Sim, já sofri.	42%	23%	65%
Total Geral	50%	50%	100%

Fonte: Autoria própria, 2022.

O número de respostas positivas passou de 51% para 80%, enquanto a taxa de respostas sem convicção diminuiu radicalmente, de 49% para 20%, reafirmando a importância da explanação para identificar a ocorrência do assédio de forma clara.

3.5.4 Assédio moral como consequência do assédio sexual.

Na base de dados, de forma geral, apenas mulheres acusaram terem sido vítimas de assédio sexual, como destacado anteriormente. Entre as participantes de sexo feminino que responderam ao questionário, 84% disseram ter sofrido assédio sexual. Ocorre, porém, que 16% das mulheres que assinalaram ser vítimas de assédio sexual, também sofreram assédio moral, de forma posterior ao sexual, sendo praticados pelo mesmo assediador, e acreditam que esse assédio moral seja uma consequência do assédio sexual. E tal percentual, apesar de não constituir maioria, é suficiente para definir que o assédio sexual pode, com certeza, se transformar em

assédio moral. O assediador busca, através do assédio moral, eliminar ou expulsar a vítima de seu convívio, uma vez que a presença da vítima possivelmente lhe incomode.

Não podemos deixar de pontuar também que o comportamento do assediador pode variar quando, após cometer assédio sexual (sem sucesso), o mesmo pode passar a fugir da vítima, se esconder dela, por medo de ser responsabilizado ou por vergonha de seu comportamento. E, assim sendo, esse vínculo gerador entre o assédio sexual e o moral acaba ficando condicionado a cada situação específica, numa combinação de perfil do assediador diante do perfil da vítima.

3.5.5 Testemunhas do assédio.

Quando perguntado aos participantes se já haviam presenciado a prática do assédio sexual entre outras pessoas, a maioria respondeu de forma negativa (62%), tanto antes da explanação quanto também depois dela. Todavia, o número de respostas convictas subiu (de 68% para 85%) após a explanação.

E quando perguntados se já haviam presenciado o fenômeno do assédio moral entre outras pessoas, 94% responderam de forma positiva, caindo para 87% após a explanação. E por sua vez, a taxa de respostas convictas subiu de 55% para 88% após a explanação.

Esses resultados demonstram, primeiramente, que o número de militares que acreditava ter presenciado assédio moral era maior antes da explanação, decorrente da equivocada conceituação de assédio moral, bem como que o padrão das respostas trazia pouca convicção.

Pode-se observar, ainda, que a prática de assédio sexual ocorre de forma muito mais velada e silenciosa do que o assédio moral (muito possivelmente pela sua manifestação geralmente individual, enquanto o assédio moral também ocorre de forma coletiva), deixando uma quantidade muito menor de testemunhas (87% acreditam ter presenciado o assédio moral, enquanto no sexual, apenas 38%, apesar dos dois serem muito recorrentes).

3.5.6 Os assediadores.

Nesse aspecto, nota-se uma desarmonia das informações coletadas, nas quais, teoricamente, o número de indivíduos que já cometeu assédio é desproporcionalmente inferior ao número de vitimados. Assim, podemos observar o número de participantes que assinalou ter praticado assédio sexual (após a explanação):

Tabela 8 – Pós-explanação: já praticou assédio sexual?

Respostas	Feminino	Masculino	Total Geral
Acredito que NÃO pratiquei, mas não tenho certeza.	0%	3%	3%
Não pratiquei.	50%	43%	93%
Sim, já pratiquei.	0%	3%	3%
Total Geral	50%	50%	100%

Fonte: Autoria própria, 2022.

Da mesma forma, quando perguntados se já praticaram assédio moral, estabeleceu-se o seguinte padrão:

Tabela 9 – Pós-explanação: já praticou assédio moral?

Respostas	Feminino	Masculino	Total Geral
Acredito que NÃO pratiquei, mas não tenho certeza.	5%	8%	13%
Acredito que pratiquei, mas não tenho certeza.	2%	0%	2%
Não pratiquei.	38%	37%	75%
Sim, já pratiquei.	5%	5%	10%
Total Geral	50%	50%	100%

Fonte: Autoria própria, 2022.

Os números relativos a essa captação de dados sobre os assediadores, chama a atenção. E nesse ponto, é possível tentar imaginar algumas situações hipotéticas, que possam explicar a baixa taxa de assediadores diante da alta vitimação.

A primeira hipótese, e mais óbvia, seria a omissão de dados, onde o participante do questionário opta por não assinalar o cometimento do assédio, mesmo o tendo cometido. Tal fato poderia decorrer do medo de ser identificado (desconfiando do sigilo do questionário), ou por receio de ser reprimido/discriminado, ou por ter vergonha do ato, ou até mesmo por não aceitar que tenha cometido o fato. Não se pode descartar também a hipótese de querer fraldar a pesquisa e dificultar o combate ao assédio, uma vez que o indivíduo seja adepto e favorável à sua prática perversa.

Outra situação hipotética seria um número muito pequeno de agressores com alta taxa de vitimação por parte de cada um deles. Seria supor que um assediador moral praticasse a conduta contra vários indivíduos ao mesmo tempo ou em sequência. Ou então, imaginar pouquíssimos assediadores sexuais, mas assediando, cada um, uma impressionante quantidade de mulheres. Essa hipótese reforçaria inclusive a política da falta de responsabilização e impunidade, na qual sempre os mesmos indivíduos estão causando o mal e ninguém os impede.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No contexto moderno e atual, em que se busca de forma intensa pela consolidação e criação de direitos de igualdade e liberdade, nota-se ainda grande dificuldade na garantia de direitos já consolidados e existentes, tais como os direitos que tangem à saúde e integridade (principalmente psíquica), e também à dignidade da pessoa humana.

Nesse viés, fenômenos como o assédio (seja ele moral ou sexual) têm continuado a se desenvolverem, em detrimento do bem-estar da sociedade, o que, por si só, já merece atenção da atuação dos órgãos públicos. E, não obstante a sua propagação entre os cidadãos de forma geral, intensifica-se também a ocorrência desse abuso no âmbito das instituições e órgãos públicos, entre os seus servidores e funcionários. Ou seja, tem-se um problema público que pede uma resposta da máquina estatal para combatê-lo, mas que, ao mesmo tempo, atinge a própria administração pública gerando impactos nocivos à sua atuação e funcionamento, através de seus trabalhadores, que neste trabalho, são representados pelos militares estaduais.

Na instituição militar, pautada intrinsecamente na hierarquia e disciplina (que são elementos facilitadores do assédio), e ainda constituída por outros fatores inerentes ao cargo público (como a estabilidade ocupacional e financeira) que impulsionam a exposição do servidor militar às práticas nocivas a sua integridade psicológica, a infiltração do assédio moral torna-se mais intensa. E considerando o campo de atuação da instituição militar, que trabalha na garantia de direitos essenciais ao bem-estar da população, preservando a incolumidade pública, o potencial lesivo do assédio moral dentro das fileiras castrenses torna-se exponencial.

Dada a grande e importante dificuldade (e prejuízo) imposta por esse “câncer”, conhecido como assédio, em meio às instituições públicas militares, o presente estudo buscou elaborar uma resposta pública para impulsionar o combate a essa violência psicológica. E sendo evidente que os assédios moral e sexual possuem grande ligação (mesmo sendo fenômenos distintos), ambos foram incluídos na abordagem, apesar do foco desse estudo ser o tipo moral.

Através do estudo de campo, valendo-se da aplicação de um questionário eletrônico (ANEXO 1), em integração com a testagem do conteúdo de uma cartilha

informativa desenvolvida pelo pesquisador (ANEXO 2), foram levantados dados estatísticos que acabaram por destacar a grande importância da informação e do conhecimento sobre o fenômeno em todas as abordagens realizadas nesse estudo, tanto no momento de investigação do problema e coleta de dados, quanto no poder de conscientização, prevenção e repressão do assédio.

No que tange à parte legislativa, desde o momento inicial desse trabalho, em 2020, até o momento da sua conclusão em 2022, importantes mudanças aconteceram, a exemplo dos avanços com a tipificação dos crimes de Perseguição (*Stalking*) e Violência psicológica contra a mulher. E, apesar de ser mais adequada a criação de uma legislação expressa e mais completa sobre o assédio, já é possível realizar o seu enquadramento de forma extensiva, principalmente no âmbito militar. A violência psicológica viola de forma intensa uma multiplicidade de valores e deveres do militar e da sua instituição, que são previstos nos seus códigos e regulamentos, o que, por si só, já enseja a sua punição por transgredir tais princípios. E assim, nota-se que o principal fator que patrocina a perpetuação desse abuso é a falta das providências cabíveis e do adequado processamento dessas providências, o que, por sua vez, deriva-se da falta de informação e confiança por parte de todos os envolvidos no ciclo do assédio, entre assediador, vítima e testemunha.

Nesse ínterim, a política pública de informação consolida-se como uma das mais importantes aliadas no enfrentamento dos problemas relativos ao assédio moral. Conhecer o problema e as suas causas, bem como saber qual a atitude mais adequada a se tomar diante do problema, são os principais pilares da estratégia de combate. Divulgar essa estratégia, de forma fluída, dinâmica e pontual, com base na atual realidade legislativa do militar estadual paranaense, foi a resposta dada pelo pesquisador, na qualidade de política pública de informação, produto do presente trabalho.

REFERÊNCIAS

ADAMS, Andrea; CRAWFORD, Neil. *Bullying at work: how to confront and overcome it*. London: Virago, 1992. 195 p.

AMARAL, Grazielle Alves; MENDES, Ana Magnólia Bezerra. Readaptação Profissional de Professores como uma Promessa que não se cumpre: uma Análise da Produção Científica Brasileira. *Educação em Revista*, Marília, v. 18, n. 2, p. 105-120, dez. 2017. Disponível em: <<http://www2.marilia.unesp.br/revistas/index.php/educacaoemrevista/article/view/7417>>. Acesso em: 10 jan. 2021.

AMABILE, Antônio Eduardo de Noronha. *Políticas Públicas*. Dicionário de Políticas Públicas. Barbacena: Eduemg, 2012. 482 p.

AMIKY, Luciana Gerbovic. Stalking. 2014.119 p. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2014.

AQUINO, Mariana; FOUREAUX, Rodrigo. *Assédio Sexual nas Instituições de Segurança Pública e nas Forças Armadas*. Brasília: Conselho Nacional do Ministério Público, 2020. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/images/noticias/2020/outubro/Ass%C3%A9dio_Sexual_nas_Institui%C3%A7%C3%B5es_de_Seguran%C3%A7a_P%C3%BAblica_e_nas_For%C3%A7a_Armadas_Revista_da_pesquisa.pdf>. Acesso em: 30 jul. 21.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. Perfil dos agressores segundo trabalhadores. Disponível em: <www.assediomoral.org/site/assedio/perfil.php>. Acesso em 18 mar. 22.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC, 2003. 234 p.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2008. 1384 p.

BIANCHINI, Alice; BAZZO, Mariana; CHAKIAN, Silvia. *Crimes contra as mulheres*. Salvador: Juspodivm, 2020. 348 p.

BRADASCHIA, Carisa Almeida. *Assédio moral no trabalho: a sistematização dos estudos sobre um campo em construção*. 2007. 230 p. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas)- FGV- Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2007.

BRASIL. *Código de Processo Penal*. DECRETO-LEI nº 3.689, de 3 de outubro de 1941. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del3689>. Acesso em: 13 abr. 2022.

BRASIL. *Código Penal Militar*. DECRETO-LEI nº 1.001, de 21 de outubro de 1969. Brasília, 1969. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del1001.htm>. Acesso em: 27 abr. 2022.

BRASIL. *Código Penal*. DECRETO-LEI nº 2848, de 7 de dezembro de 1940. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>. Acesso em 12 jun. 2021.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 17 jun. 2021.

BRASIL. *Lei Maria da Penha*. Lei n. 11.340, de 7 de agosto de 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm>. Acesso em: 12 jul. 2021.

BRASIL. *Regulamento Disciplinar do Exército*. Decreto n. 4.346, de 26 de agosto de 2002. Diário Oficial da União 27-08-2002. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4346.htm>. Acesso em: 12. abr. 2022.

BRODSKY, Carroll M. *The harassed worker*. Toronto: Lexington Books - DC Heath & Co, 1976.174 p.

CADENA SERRANO, Fidel Ángel. Las lesiones psíquicas y el mobbing. Breve referencia al bullying. In: BOLDOVA PASAMAR, Miguel Ángel. RUEDA MARTÍN, Maria Ángeles. *La reforma penal en torno a la violencia doméstica y de género*. Barcelona: Atelier, 2006.

CARRASCO, Manuel Correa. El concepto jurídico de acoso moral en el trabajo. In: *Acoso moral en el trabajo: Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*. Cizur Menor: Aranzadi Thomson Reuters, 2006. p. 41-94.

CARDOZO, José Eduardo Martins. *Princípios constitucionais da administração pública (de acordo com a Emenda Constitucional n. 19/1998)*. In: MORAES, Alexandre. *Os 10 anos da constituição federal*. São Paulo: Atlas, 1999.

CARNEIRO, Wálber Araújo. *Estado, políticas públicas e agentes sociais: em busca do diálogo perdido*. Amicus Curiae, Criciúma, v.5, n.5, p 1-26, 2008.

CARVALHO, Gisele Mendes de et al. *Assédio moral no ambiente de trabalho: uma proposta de criminalização*. Curitiba: J.M., 2013, p. 18.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. *Manual de direito administrativo*. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2012. 1250 p.

CRUZ, Roberto Moraes; MACIEL, Saily Karolin. Perícia de danos psicológicos em acidentes do trabalho. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*. UERJ, Rio de Janeiro, v. 2, p. 120-129, 2005. Disponível em:

<<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/epp/v5n2/v5n2a12.pdf>>. Acesso em 25 jul 2021.

CUNHA, Jurema Alcides. *Fundamentos do psicodiagnóstico*. In: *Idem (org.) Psicodiagnóstico – V*, 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2000. 680 p.

DAMASCENO, Thalita Natasha Ferreira. *Assédio moral na Universidade: a violência velada nas relações de trabalho*. Curitiba: Appris, 2015. 146 p.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. *Direito administrativo*. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2012. 932 p.

DRAIBE, Sônia M. *Estado de Bem-Estar, desenvolvimento econômico e cidadania: algumas lições da literatura contemporânea*. Políticas Públicas – 30º Encontro Anual da ANPOCS. 2006.

EINSTEIN, Albert. *Como vejo o mundo*. Tradução H. P. de Andrade. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1981. 213 p.

ENGELMAN, Fernanda. *Assédio Moral: vivências no mundo do trabalho*. 2015. 108 p. Dissertação (Mestrado em Administração, Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2015. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/132107>>. Acesso em: 20 jan. 2022.

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

FREITAS, Maria Ester de. Quem paga a conta do assédio moral no trabalho? *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 6, n. 1, p. 1-7, jan. 2007. Disponível em: <http://rae.fgv.br/rae-eletronica/vol6-num1-2007/quem-paga-conta-assedio-moral-no-trabalho>. Acesso em: 20 jan. 2022.

FREITAS, Maria Ester de; HELOANI, José Roberto; BARRETO, Margarida. *Assédio moral no trabalho*. 1 ed. São Paulo: Cengage Learning, 2008. 281 p.

GLOCKNER, César Luís Pacheco. *Assédio moral no trabalho*. São Paulo: IOB Thomsom, 2004. 91 p.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*. Paris: Syros, 1998. 264 p.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Malaise dans le travail: harcèlement moral: démêler le vrai du faux*. Paris: Syros, 2001. 288 p.

HIRIGOYEN, Marie-France. *A violência no casal: da coação psicológica à agressão física*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006. 256 p.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: Redefinindo o Assédio Moral*. Tradução de Rejane Janowitz. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006. 350 p.

HIRIGOYEN, Marie-France. *El acoso moral en el trabajo: Distinguir lo verdadero de lo falso*. Buenos Aires: Paidós, 2008. 304 p.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano*. 16. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010. 220 p.

JURADO SEGOVIA, Ángel. *Acoso moral en el trabajo: análisis jurídico-laboral*. Madrid: La Ley, 2008. 766 p.

LAFONT NICUESA, Luis. *El delito de acoso moral en el trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2008. 467 p.

LEE, Deborah. An analysis of workplace bullying in the UK. *Personnel Review*, [Bingley], v. 29, n. 5, p. 593-612, 2000.

LEIRIA, Maria de Lourdes. Assédio Sexual Laboral. Agente Causador de Doenças do Trabalho. *Reflexos na Saúde do Trabalhador*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2019. 216 p.

LEYMANN, Heinz. *Vuxenmobbing – om psykiskt våld i arbetslivet*. Stockholm: Studentlitteratur, 1986. 210 p.

LEYMANN, Heinz. *Presentation av LIPT-formuläret: konstruktion, validering, utfall*. Stockholm: Violen inom Praktikertjänst, 1989.

LEYMANN, Heinz. *Mobbing: la persécution au travail*. Paris: Éditions du Seuil, 1996. 240 p.

LEYMANN, Heinz. The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, London, v. 5, n. 2, p. 165-184, 1996.

LIPPMANN, Ernesto. *Assédio sexual nas relações de trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004. 150 p.

MARAN, Daniela Acquadro. *IL fenomeno stalking*. Torino: UTET Università, 2012. 224 p.

MARTÍNEZ ABASCAL, Vicente-Antonio. *El acoso moral en el trabajo: claves para su protección extrajudicial*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2008. 132 p.

MARTÍNEZ GONZÁLEZ, María Isabel; MENDOZA CALDERÓN, Silvia. El acoso en derecho penal: Una primera aproximación al tratamiento penal de las principales formas de acoso. *Revista Penal*, Valencia, n. 18, p. 188-216, 2006.

MARTÍNEZ GONZÁLEZ, Maria Isabel et al. *El acoso: tratamiento penal y procesal*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2011. 190 p.

MATOS, Paula Adriana Lima de. *O docente e as relações de trabalho na Universidade Federal de Mato Grosso: "Sofrimento e violência"*. 2016. 148 p. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado em Política Social, Universidade Federal de Mato Grosso, Cuiabá, 2016. Disponível em: <http://www.ufmt.br/ufmt/unidade/index.php/publicacoes/index/ppgps> . Acesso em: 20 jan. 2022.

MAZZA, Alexandre. *Manual de direito administrativo*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. 664 p.

MAZZOLA, Marcello Adriano. *I nuovi danni*. Padova: Dott. Antonio Milani, 2008.

MEIRELLES, Hely Lopes. *Direito administrativo brasileiro*. 27. ed. São Paulo: Malheiros, 2002. 790 p.

MESQUITA, Alex A. et al. Assédio moral: impacto sobre a saúde mental e o envolvimento com trabalho em agentes comunitários de saúde. *Revista Psicologia e Saúde, Campo Grande*, v. 9, n. 1, p. 3-17, jan./abr., 2017.

MINASSA, Alexandre Pandolpho. *Assédio moral no âmbito da administração pública brasileira*. Campinas: Habermann, 2012. 213 p.

MIR PUIG, Carlos. El acoso moral en el trabajo (mobbing) y en la escuela (bullying) e el Derecho Penal. In: MIR PUIG, Carlos. *El mobbing desde la perspectiva social, penal y administrativa*. Madrid: Consejo General del Poder Judicial, 2006. p. 173-256.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. *Convenção Americana de Direitos Humanos* "Pacto de San José de Costa Rica", de 22 de novembro de 1969.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo Mário Veiga. *O assédio sexual na relação de emprego*. 2 ed. São Paulo: LTr, 2001. 224 p.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo Mário Veiga. *Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego*. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 11, n. 1.149, 2006. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/8838>>. Acesso em: 31 jun. 2021.

PARANÁ. *Código da Polícia Militar do Paraná*. Lei Estadual nº 1943, de 23 de junho de 1954. Disponível em:

<http://portal.assembleia.pr.leg.br/modules/mod_legislativo_arquivo/mod_legislativo_arquivo.php?leiCod=30315&tipo=L&tlei=2>. Acesso em: 22 maio 2022.

PARANÁ. *Regulamento de Ética Profissional dos Militares Estaduais, integrantes da Polícia Militar e Corpo de Bombeiros do Paraná*. Decreto nº 5075, de 29 de dezembro de 1998. Disponível em: <<http://celepar7cta.pr.gov.br/seap/legrh-v1.nsf/4efc6270e615309f83256992005ba9ce/8164e36f93ee4c5903256afb006b35b8#:~:text=verdadeiro%20militar%20estadual.-,Art.,disposi%C3%A7%C3%A3o%20de%20bem%20cumpri%2Dlos.>>. Acesso em: 22 maio 2022.

PARREIRA, Isabel Ribeiro. O assédio moral no local de trabalho. *Separata da Obra V Congresso Nacional de Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 2003.

PAULA, Carla de Fátima Nascimento Queiroz de; MOTTA, Ana Carolina de Gouvêa Dantas; NASCIMENTO, Rejane Prevot. O assédio moral nas organizações: as consequências dessa prática para a sociedade. *Serviço Social & Sociedade [online]*. n. 142, pp. 467-487, 2021. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0101-6628.260>>. Acesso em: 20 jan. 2022.

PENTEADO FILHO, Nestor Sampaio. *Manual Esquemático de Criminologia*. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. 228 p.

PEREZ MACHÍO, Ana Isabel. Concreción del concepto jurídico de mobbing. *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología*, Granada, n. 6, p. 1-64, 2004. Disponível em: <<http://criminet.ugr.es/recpc/06/recpc06-06.pdf>>. Acesso em: 10 jun. 2021.

PIÑUEL Y ZABALA, Inaki. *Mobbing: Como sobreviver ao assédio psicológico no trabalho*. São Paulo: Edições Loyola, 2003. 54 p.

PIÑUEL Y ZABALA, Iñaki. El mobbing o acoso psicológico en el trabajo. In: PUIG, Carlos Mir. *El mobbing desde la perspectiva social, penal y administrativa*, v. 94, Madrid: Consejo General Del Poder Judicial, 2007. p.15-84.

RAMOS, Ana Luisa Schmidt. *Violência Psicológica contra a Mulher: o dano psíquico como crime de lesão corporal*. 2 ed., Florianópolis: EMais, 2019. 184 p.

RODRIGUES, Míriam. *As múltiplas faces do assédio moral no ensino superior privado na perspectiva de professores dos cursos de administração de empresas na cidade de São Paulo*. 2013. 270 f. Tese (Doutorado em Administração de Empresas) - Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2013. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/10628/TeseMíriamRodrigues-2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em 17 dez. 2021

RODRIGUES, Míriam; FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral nas instituições de ensino superior: um estudo sobre as condições organizacionais que favorecem sua ocorrência. *Cadernos Ebape.br*, Rio de Janeiro, v. 12, n. 2, p. 284-301, 2014. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/pdf/3232/323231099008.pdf>>. Acesso em 17 dez. 2022.

ROSA, Alexandre Morais da; RAMOS, Ana Luisa Schmidt. *A criação do tipo de violência psicológica contra a mulher (Lei 14.188/21)*. Consultor Jurídico, 2021. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2021-jul-30/limite-penal-criacao-tipo-violencia-psicologica-mulher-lei-1418821>> Acesso em: 19 jan. de 2022.

RUA, Maria das Graças. *Políticas Públicas*. UFSC. CAPES: UAB, 2014.

RUIZ, Ivan Aparecido; MACHADO, Isadora Vier. Tutelas de urgência e preventivas: aplicabilidade em casos de assédio moral. *Revista de Processo*. São Paulo: Revista dos Tribunais, n. 146, p. 132-150, abr. 2007.

SANTOS, Aloysio. *Assédio sexual nas relações trabalhistas e estatutárias*. Rio de Janeiro: Forense, 1999. 130 p.

SANTOS, Luciany Michelli Pereira dos. *Assédio moral nas relações privadas: Uma proposta de sistematização sob a perspectiva dos direitos da personalidade e do bem jurídico integridade psíquica*. 2005, 234 p. Dissertação (Mestrado em Direito Civil) – Faculdade de Direito, Universidade Estadual de Maringá, Maringá, 2005.

SARAVIA, Enrique; FERRAREZI, Elisabete. *Políticas Públicas*. Coletânea-Brasília: ENAP, 2006.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 4. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006. 158 p.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO. *Curso de direito constitucional*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012. 1263 p.

SECCHI, Leonardo. *Políticas Públicas: conceitos, esquemas de análise, casos práticos*. 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2014, 188 p.

SEGOVIA, Ángel Jurado. *Acoso moral en el trabajo: análisis jurídico-laboral*. Madrid: La Ley, 2008, p.146.

SILVA, Leda Maria Messias da; SILVA, Lanaira da. *O assédio moral na administração pública: um livro em prol da extinção dessa praga*. São Paulo: LTr, 2015. 104 p.

SOARES, Amadeu Sarmiento, et al. A cifra negra intrinsecamente inserida nos crimes sexuais. *Revista Brasileira de Direito e Gestão Pública*, v. 8, n. 1, p. 80-93, 2020. Disponível em: <<https://www.gvaa.com.br/revista/index.php/RDGP/article/view/7857/7458>>. Acesso em: 14 abr 2022.

SOARES, Angelo. As origens do conceito de assédio moral no trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 37, p. 284-286, 2012.

SOBOLL, Lis Andréa Pereira. *Violência psicológica no trabalho e assédio moral: pesquisas brasileiras*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008. 374 p.

TIMM, Jordana Wruck. *O ciclo de vida profissional na docência no stricto sensu em Educação: o sentido, o significado e a percepção do bem/mal-estar a partir de narrativas (auto) biográficas*. 2018. 208 f. Tese (Doutorado) - Curso de Doutorado em Educação, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2018. Disponível em:

<https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=6417488>. Acesso em 7 jan. 2022.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO, 3ª Reg. 4ª Turma, RO 1.533/200, Rel. Lucide D'Ajuda Lyra de Almeida, DJMG 20.4.202, p. 13.

VARTIA-VÄÄNÄNEN, Maarit. Workplace bullying and harassment in the EU and Finland. *Workplace bullying and harassment*. Tokyo, v. 1, n. 12, p. 1-23, 2013. Disponível em: <<https://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.12.pdf>>. Acesso em: 22 jul. 21.

VILLEGAS FERNÁNDEZ, Jesús Manuel; LAFONT NICUESA, Luis. Acoso moral. In: MARCOS GONZÁLEZ, Juan Ignacio. *La tutela frente al acoso moral: laboral, escolar, familiar e inmobiliario: del silencio a la palabra de Ley Penal*. Cizur Menor: Aranzadi Thomson Reuters, 2006. p. 55-160.

ZANETTI, Robson. *Assédio Moral no Trabalho*. Brasília: Conteúdo Jurídico, 2014. E-book Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=5.22743&seo=1>>. Acesso em: 18 mar. 2022.

ANEXO 1

QUESTIONÁRIO

Disponível eletronicamente para visualização e *download* através do *link*:
<https://1drv.ms/b/s!ArX2GMvAiuAXhKx4oWzJrvpDfUeXyQ?e=IMZB6T>.

Dados do participante:

Sexo: () Masculino () Feminino

Tempo de serviço na corporação (em anos completos):

- até 5 anos
- 5 a 10 anos
- 10 a 15 anos
- 15 a 20 anos
- 20 a 25 anos
- 25 a 30 anos
- mais de 30 anos

Nível de escolaridade atual (completo):

- Ensino Fundamental
- Ensino Médio
- Ensino Superior
- Pós-graduação (lato sensu)
- Mestrado
- Doutorado

Ocupação atual:

() Oficial () Praça

PARTE 1

>>SOBRE ASSÉDIO **SEXUAL**<<

1. Baseando-se nos conhecimentos/informações que você possui neste momento, saberia definir o que é “Assédio **SEXUAL**”?

- () Sim, eu sei o que é.
- () Acredito que eu saiba definir, eu poderia arriscar uma definição.
- () Sei pouco sobre o assunto, e não arriscaria uma definição.
- () Não sei nada sobre.

2. Baseando-se nos conhecimentos/informações que você possui neste momento, saberia dizer se “Assédio **SEXUAL**” é crime no Brasil?

- () Sim, é crime.
- () Acredito que é crime, mas não tenho certeza.
- () Acredito que NÃO é crime, mas não tenho certeza.
- () Não é crime.

3. Baseando-se nos conhecimentos/informações que você possui neste momento, você acredita já ter sofrido “Assédio **SEXUAL**” no seu ambiente de trabalho?

- () Sim, já sofri.
- () Acredito que sofri, mas não tenho certeza.
- () Acredito que NÃO sofri, mas não tenho certeza.
- () Não sofri.

4. Baseando-se nos conhecimentos/informações que você possui neste momento, você acredita já ter praticado, ainda que sem intenção, “Assédio **SEXUAL**” no seu ambiente de trabalho?

- () Sim, já pratiquei.
- () Acredito que pratiquei, mas não tenho certeza.
- () Acredito que NÃO pratiquei, mas não tenho certeza.
- () Não pratiquei.

5. Baseando-se nos conhecimentos/informações que você possui neste momento, você acredita já ter presenciado a prática de “Assédio **SEXUAL**” entre outras pessoas, ainda que sem a intenção delas, no seu ambiente de trabalho?

- () Sim, já presenciei.
- () Acredito que presenciei, mas não tenho certeza.
- () Acredito que NÃO presenciei, mas não tenho certeza.
- () Não presenciei.

>>SOBRE ASSÉDIO **MORAL LABORAL**<<

6. Baseando-se nos conhecimentos/informações que você possui neste momento, saberia definir o que é “Assédio **MORAL**”?

- () Sim, eu sei o que é.
- () Acredito que eu saiba definir, eu poderia arriscar uma definição.
- () Sei pouco sobre o assunto, e não arriscaria uma definição.
- () Não sei nada sobre.

7. Baseando-se nos conhecimentos/informações que você possui neste momento, saberia dizer se “Assédio **MORAL**” é crime no Brasil?

- () Sim, é crime.
- () Acredito que é crime, mas não tenho certeza.
- () Acredito que NÃO é crime, mas não tenho certeza.
- () Não é crime.

8. Baseando-se nos conhecimentos/informações que você possui neste momento, você acredita já ter sofrido “Assédio **MORAL**” no seu ambiente de trabalho?

- () Sim, já sofri.
- () Acredito que sofri, mas não tenho certeza.
- () Acredito que NÃO sofri, mas não tenho certeza.
- () Não sofri.

9. Baseando-se nos conhecimentos/informações que você possui neste momento, você acredita já ter praticado, ainda que sem intenção, “Assédio **MORAL**” no seu ambiente de trabalho?

- () Sim, já pratiquei.
- () Acredito que pratiquei, mas não tenho certeza.
- () Acredito que NÃO pratiquei, mas não tenho certeza.
- () Não pratiquei.

10. Baseando-se nos conhecimentos/informações que você possui neste momento, você acredita já ter presenciado a prática de “Assédio **MORAL**” entre outras pessoas, ainda que sem a intenção delas, no seu ambiente de trabalho?

- () Sim, já presenciei.
- () Acredito que presenciei, mas não tenho certeza.
- () Acredito que NÃO presenciei, mas não tenho certeza.
- () Não presenciei.

PAUSA PARA EXPLANAÇÃO DO PESQUISADOR.

AGUARDE O COMANDO DO PESQUISADOR ANTES DE PROSSEGUIR.

PARTE 2

>> SOBRE ASSÉDIO **SEXUAL**<<

11. Baseando-se nos conhecimentos/informações trazidas pelo pesquisador, e considerando o momento em que preencheu o questionário anterior, naquele momento, você sabia definir o que é “Assédio **SEXUAL**”?

- () Sim, eu SABIA o que era.

SABIA RAZOAVELMENTE sobre assédio sexual e teria ACERTADO uma definição se tivesse tentado definir.

SABIA POUCO sobre assédio sexual e teria ERRADO uma definição se tivesse tentado definir.

NÃO SABIA nada sobre assédio sexual.

12. Baseando-se nos conhecimentos/informações que você possui neste momento, saberia definir o que é “Assédio **SEXUAL**”?

Sim, eu sei o que é.

Acredito que eu saiba definir, mas não tenho certeza.

Sei pouco sobre o assunto, mas não o suficiente para arriscar uma definição.

Não sei nada sobre.

13. Baseando-se nos conhecimentos/informações que você possui neste momento, você acredita já ter sofrido “Assédio **SEXUAL**” no seu ambiente de trabalho?

Sim, já sofri.

Acredito que sofri, mas não tenho certeza.

Acredito que NÃO sofri, mas não tenho certeza.

Não sofri.

14. Baseando-se nos conhecimentos/informações que você possui neste momento, você acredita já ter praticado, ainda que sem intenção, “Assédio **SEXUAL**” no seu ambiente de trabalho?

Sim, já pratiquei.

Acredito que pratiquei, mas não tenho certeza.

Acredito que NÃO pratiquei, mas não tenho certeza.

Não pratiquei.

15. Baseando-se nos conhecimentos/informações que você possui neste momento, você acredita já ter presenciado a prática de “Assédio **SEXUAL**”, entre outras pessoas, ainda que sem a intenção delas, no seu ambiente de trabalho?

- () Sim, já presenciei.
- () Acredito que presenciei, mas não tenho certeza.
- () Acredito que NÃO presenciei, mas não tenho certeza.
- () Não presenciei.

>>SOBRE ASSÉDIO **MORAL LABORAL**<<

16. Baseando-se nos conhecimentos/informações trazidas pelo pesquisador, e considerando o momento em que preencheu o questionário anterior, naquele momento, você sabia definir o que é “Assédio **MORAL**”?

- () Sim, eu SABIA o que era assédio moral.
- () SABIA RAZOAVELMENTE sobre assédio moral e teria ACERTADO uma definição se tivesse tentado definir.
- () SABIA POUCO sobre assédio moral e teria ERRADO uma definição se tivesse tentado definir.
- () NÃO SABIA nada sobre assédio moral.

17. Baseando-se nos conhecimentos/informações que você possui neste momento, saberia definir o que é “Assédio **MORAL**”?

- () Sim, eu sei o que é.
- () Acredito que eu saiba definir, mas não tenho certeza.
- () Sei pouco sobre o assunto, mas não o suficiente para arriscar uma definição.
- () Não sei nada sobre.

18. Baseando-se nos conhecimentos/informações que você possui neste momento, você acredita já ter sofrido “Assédio **MORAL**” no seu ambiente de trabalho?

- () Sim, já sofri.
- () Acredito que sofri, mas não tenho certeza.
- () Acredito que NÃO sofri, mas não tenho certeza.
- () Não sofri.

19. Baseando-se nos conhecimentos/informações que você possui neste momento, você acredita já ter praticado, ainda que sem intenção, “Assédio **MORAL**” no seu ambiente de trabalho?

- Sim, já pratiquei.
- Acredito que pratiquei, mas não tenho certeza.
- Acredito que **NÃO** pratiquei, mas não tenho certeza.
- Não pratiquei.

20. Baseando-se nos conhecimentos/informações que você possui neste momento, você acredita já ter presenciado a prática de “Assédio **MORAL**”, entre outras pessoas, ainda que sem a intenção delas, no seu ambiente de trabalho?

- Sim, já presenciei.
- Acredito que presenciei, mas não tenho certeza.
- Acredito que **NÃO** presenciei, mas não tenho certeza.
- Não presenciei.

21. Assinale **TODAS** as alternativas em que te representam:

- PRATIQUEI somente assédio SEXUAL;
- PRATIQUEI somente assédio MORAL;
- PRATIQUEI assédio sexual e assédio moral (nessa ordem) no trabalho, contra um mesmo indivíduo.
- PRATIQUEI assédio sexual e assédio moral (independente da ordem) no trabalho, contra indivíduos **DISTINTOS** (assédio sexual contra um indivíduo, e assédio moral contra outro indivíduo).
- SOFRI somente assédio SEXUAL;
- SOFRI somente assédio MORAL;

() SOFRI assédio sexual e moral (nessa ordem) no trabalho, sendo praticados pelo MESMO indivíduo, e acredito que esse assédio moral SEJA consequência do assédio sexual.

() SOFRI assédio sexual e moral (nessa ordem) no trabalho, sendo praticados pelo MESMO indivíduo, e acredito que esse assédio moral NÃO seja consequência do assédio sexual.

() SOFRI assédio sexual e assédio moral (independente da ordem) no trabalho, sendo praticados por indivíduos DISTINTOS (assédio sexual praticado por um indivíduo, e assédio moral praticado por outro indivíduo).

() NENHUMA das alternativas acima.

ANEXO 2

CARTILHA SOBRE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO ÂMBITO MILITAR

Disponível eletronicamente para visualização e *download* através do *link*:

<https://1drv.ms/b/s!ArX2GMvAiuaXhLVxBYuBMPK2m5Gk1A?e=H2CUPT>

Ou, clicando duas vezes na imagem abaixo:





O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

- Segundo pesquisas, a cada 5 servidoras militares estaduais, em média, 4 já foram vítimas deste mal.
- Consiste em constranger qualquer pessoa, contra a sua vontade, através de gestos, falas, insinuações, mensagens, fotos, etc., visando obter um proveito sexual, valendo-se da condição de superioridade hierárquica, ascendência ou domínio sobre a vítima.
- Ocorre através de gestos, falas, insinuações, mensagens, imagens, etc.
- Constitui-se somente em contextos ligados à relação de trabalho (chefe em relação ao subordinado) ou em casos em que o(a) assediador(a) tenha alguma autoridade sobre a vítima assediada (por exemplo, professor(a) em relação a um(a) aluno(a) ou líder religioso(a) em relação a um(a) fiel). Tal relação de domínio configura-se na dificuldade que a vítima tem para se livrar do assédio (e do assediador) devido à possibilidade de ser prejudicada, ou beneficiada, direta ou indiretamente, no seu ambiente profissional, pelo assediador.
- É crime sim! Previsto no Código Penal brasileiro (**artigo 216-A** do Decreto-lei nº 2.848/1940), punido com pena de detenção, de 1 a 2 anos.
- Assim como todos os outros crimes não contidos no Código Penal Militar, o assédio sexual também poderá considerado crime militar, caso seja praticado por: militar em atividade contra outro militar em atividade; militar em atividade contra qualquer militar ou civil, em lugar sujeito à administração militar; ou por militar em serviço; ou por militar atuando em razão da função; conforme prevê o Código Penal Militar (**artigo 9º** do Decreto Lei nº 1.001/1969).

- Em outros casos, o assédio sexual pode ainda configurar outros crimes, como a importunação sexual (**artigo 215-A** do Código Penal brasileiro, com pena de reclusão, de 1 a 5 anos) e os crimes de **atentado violento ao pudor** (reclusão, de 2 a 6 anos), **libidinagem** (detenção, até 1 ano) e **ato obsceno** (detenção, até 1 ano), previstos, respectivamente, nos artigos 233, 235 e 238 do Código Penal Militar, entre outros crimes tipificados. À exceção do assédio sexual, todos esses outros crimes não dependem da relação de domínio, hierarquia ou ascendência.

O QUE É ASSÉDIO MORAL?

- Vitimando homens e mulheres, aproximadamente 78% dos servidores militares estaduais já foram alvos de tal violência psicológica, aponta estudo.
- Caracteriza-se por ações que buscam depreciar, hostilizar, humilhar, constranger, ridicularizar, desacreditar, expor, zombar, perseguir, e até ameaçar a vítima assediada, de forma reiterada, e prolongada (habitual). Esse tipo de assédio tem como principal objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo.
- Consiste na repetição deliberada de gestos, palavras e/ou comportamentos capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física, colocando sua saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho. São ações realizadas com a intenção de menosprezar a autoimagem do trabalhador, reduzir o seu valor ou manchar o trabalho realizado.
- Pode figurar com diferentes nomenclaturas, a exemplo de *Bullying* (entre

estudantes e entre professores e alunos) ou *Mobbing* (entre colegas de trabalho).

- Ocorre por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) ou indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social). E não depende de condição hierárquica, podendo ser praticado individualmente ou coletivamente, por superiores, pares e/ou inferiores.
- Definido como crime em diversos países ao redor do mundo, o assédio moral ainda caminha para tal conquista no Brasil, ou seja, ainda não se encontra expressamente criminalizado. Por enquanto, o enquadramento penal desse fenômeno no Brasil, se dá por meio de outros crimes já previstos, a exemplo da **injúria** (art. 140, do Código Penal brasileiro; e arts. 216 e 217, do Código Penal Militar), da **difamação** (art. 139, do CP; art. 215, do CPM), do **constrangimento ilegal** (art. 146, do CP; e art. 222, do CPM), da **ameaça** (art. 147, do CP; e art. 223, do CPM), da **perseguição** (art. 147-a, do CP), da **violência psicológica contra a mulher** (art. 147-B, do CP), entre outros. E no caso dos militares, além de poder ser classificado como crime militar (conforme **art. 9º**, do CPM), também pode configurar transgressões disciplinares, previstas no Anexo I do RDE (Regulamento Disciplinar do Exército "R-4" – Decreto Nº 4.346/2002), entre as quais podemos destacar as **transgressões nº 3, nº 9 e nº 100**.

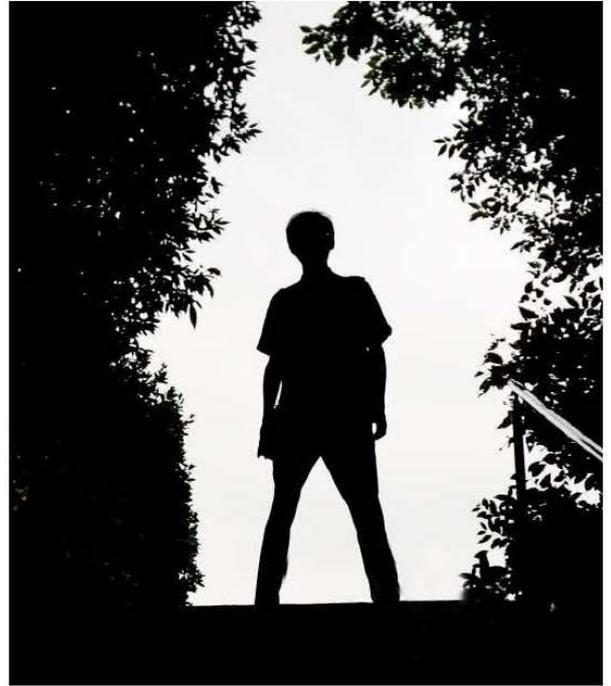
Toque nas marcações para ver os artigos da lei



REFLEXOS DO ASSÉDIO

Os reflexos para quem sofre desse mal são profundos, e vão desde a queda da autoestima a problemas de saúde. Entre as marcas prejudiciais do assédio na saúde do servidor, estão:

- Depressão, angústia, estresse, crises de competência, crises de choro, mal-estar físico e mental;
- Isolamento, tristeza, redução da capacidade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades;
- Cansaço exagerado, falta de Interesse pelo trabalho, Irritação constante;
- Insônia, alterações no sono, pesadelos;
- Aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações;
- Diminuição da capacidade de concentração e memorização;
- Sensação negativa em relação ao futuro;
- Mudança de personalidade, reproduzindo as condutas de violência moral;
- Redução da libido;
- Sentimento de culpa e pensamentos suicidas;
- Uso de álcool e drogas;
- Tentativa de suicídio.



O QUE FAZER DIANTE DO ASSÉDIO?

Se você for a **VÍTIMA**:

- Resista! Diga, claramente, **NÃO** ao assediador, se houver a possibilidade;
- Registre/anote, com detalhes, todas as humilhações sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do(a) assediador(a) e dos colegas que testemunharam os fatos, bem como o conteúdo das conversas e o que mais achar importante;
- Reúna provas, como bilhetes, presentes, e-mails, mensagens, imagens, áudios, ligações, entre outros;
- Rompa o silêncio, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofrem humilhações do(a) assediador(a);
- Evite conversar e permanecer sozinho(a) (sem testemunhas) com o(a) assediador(a);
- Denuncie! Reúna provas, e noticie o ocorrido à autoridade competente. Se for possível, faça isso através de um documento comunicando o fato detalhadamente.
- Busque apoio junto a familiares, amigos e colegas.

Se você for a **TESTEMUNHA**:

- Se você é testemunha dessa humilhação no ambiente profissional, supere seu medo e seja solidário com seu colega. Você poderá ser "a próxima vítima" e, nesta hora, o apoio dos colegas também será precioso. Não esqueça que o medo reforça o poder do assediador!
- Ofereça apoio à vítima. Incentive ela a tomar providências;
- Voluntarie-se como testemunha em apoio à vítima;
- Procure a autoridade competente (ou o setor responsável) e relate o ocorrido. De preferência, faça isso juntamente com a vítima;
- Apresente a situação a outros colegas e solicite mobilização;

COMO PROVAR O ASSÉDIO?

• Antes de fazer uma denúncia no âmbito do assédio, seja sexual ou moral, é importante que o denunciante tente obter comprovação do assédio contra si, pois as provas trazidas contribuirão e facilitarão a apuração da conduta irregular, trazendo materialidade e autoria à denúncia. Caso o assédio seja presenciado por outras pessoas, também é importante registrar (além das datas, horários e locais do ocorrido) as testemunhas do assédio, para que estas, porventura, sejam ouvidas no âmbito da apuração.

• Nos crimes de assédio ou correlacionados, poderão ser utilizadas diversas meios de prova, como por exemplo: imagens, fotos, filmagens, mensagens (físicas ou digitais), recibos do assediador pela vítima; gravações/fotos de tela de celulares/ computadores (PrintScreens), imagens de câmeras de monitoramento/segurança; áudios recebidos do assediador pela vítima; gravações de conversas (digitais ou presenciais) ou de ligações telefônicas; depoimento de testemunhas; entre outros meios de prova similares.

COMO DENUNCIAR?

• Crimes, violência ou danos de conduta de servidores civis ou militares, devem ser denunciados

• Após conseguir juntar provas suficientes, faça a comunicação do fato à autoridade competente (preferencialmente, através de documento oficial);

• Se o assediador for o chefe imediato, a denúncia deverá ser encaminhada à autoridade superior. Faz-se necessário que conste, na denúncia, a identificação dos agentes (assediador e assediado), bem como a narração detalhada dos fatos (com data, hora e local) e as testemunhas, se houver.

• Os serviços de ouvidoria das instituições também podem ser utilizados para denunciar, bem como auxiliar na solução de dúvidas relacionadas

• No caso de denúncia recebida pela ouvidoria, este procederá à análise preliminar, procedimento que não consiste em investigação. Em seguida, deverá ser encaminhada para a unidade correlacional do órgão para análise e possível apuração/ investigação. Sendo recebida pela via

hierárquica, a autoridade, de igual forma, deverá encaminhar para a unidade correlacional do órgão

• Após a reunião das comprovações, a denúncia deverá ser registrada para que seja feita a apuração formal (geralmente através de uma sindicância), a qual poderá resultar a aplicação de uma penalidade, respeitados os princípios do contraditório e da ampla defesa (através de um eventual processo administrativo ou penal, dependendo do que ficar constatado na apuração).

• É preciso tomar cuidado com falsas denúncias de assédio, pois também são muito danosas às suas vítimas e podem constituir crimes de calúnia (art. 138, do CP; art. 214, do CPML), difamação caluniosa (art. 338, do CP; art. 343, do CPML) ou falsas comunicação de crime (art. 340, do CP; art. 344, do CPML).

FAÇA A SUA PARTE. NÃO TOLERE NENHUM TIPO DE ASSÉDIO

O FUTURO DEPENDE DE TODOS NÓS, E A JUSTIÇA TAMBÉM

Informações e Denúncias

Para militares estaduais:

Ouidoria – PMPR (Corregedoria Geral)

<https://www.pmpr.pr.gov.br/form/denuncia>

Telefone: 0800 843 7090

Presencial: COGER (Curitiba, Cascavel, Maringá e Londrina)

Para militares das Forças Armadas:

Ouidoria – Ministério Público Militar

Telefones: 0800 021 7500

(21) 99873-8901 (WhatsApp)

E-mail: ouvidoria@mpm.mpr.br

Demais servidores estaduais:

Ouidoria - Ministério Público Estadual (Corregedoria):

E-mail: ouvidoriamp@mpm.mp.br

Telefones: (41) 3252-4029 ou 127

Ajuda e Assistência

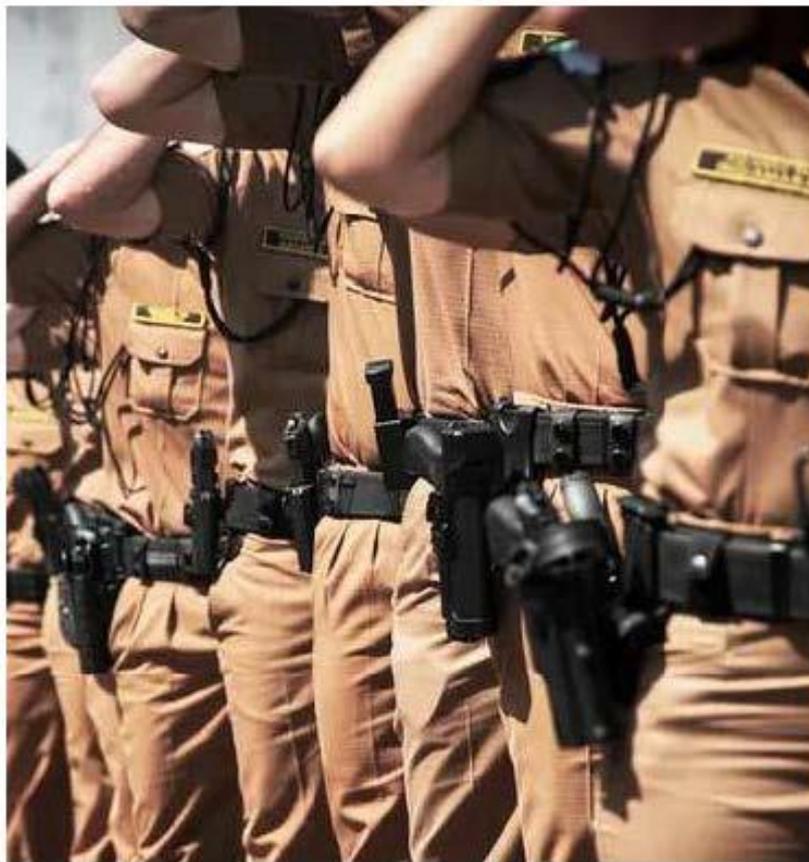
Atendimento para militares estaduais:

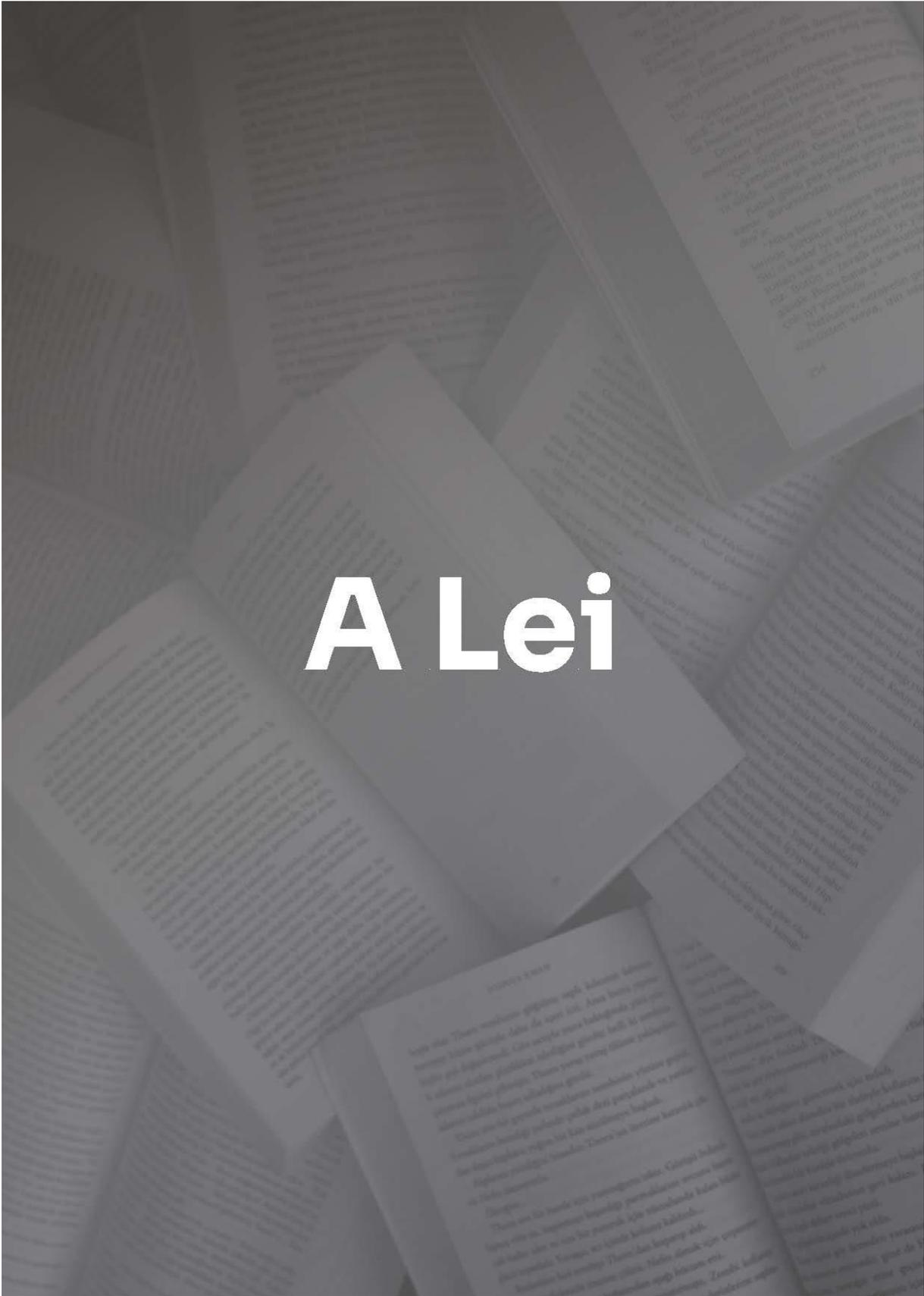
SAS - Setor de Assistência Social

Telefones: (41) 3252-2787 e (41) 3233-8328

SAS - Centro Terapêutico (CSTE)

Telefones: (41) 3231-3812





A Lei

Assédio Sexual

Código Penal

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Penas - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

§ 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.

Código Penal Militar

Crimes militares em tempo de paz

Art. 9º. Consideram-se crimes militares, em tempo de paz:

I - os crimes de que trata este Código, quando definidos de modo diverso na lei penal comum, ou nela não previstos, qualquer que seja o agente, salvo disposição especial;

II - os crimes previstos neste Código e os previstos na legislação penal, quando praticados:

a) por militar em situação de atividade ou assemelhado, contra militar na mesma situação ou assemelhado;

b) por militar em situação de atividade ou assemelhado, em lugar sujeito à administração militar, contra militar da reserva, ou reformado, ou assemelhado, ou civil;

c) por militar em serviço ou atuando em razão da função, em comissão de natureza militar, ou em formatura, ainda que fora do lugar sujeito à administração militar contra militar da reserva, ou reformado, ou civil;

d) por militar durante o período de manobras ou exercício, contra militar da reserva, ou reformado, ou assemelhado, ou civil;

e) por militar em situação de atividade, ou assemelhado, contra o patrimônio sob a administração militar, ou a ordem administrativa militar;

III - os crimes praticados por militar da reserva, ou reformado, ou por civil, contra as instituições militares, considerando-se como tais não só os compreendidos no inciso I, como os do inciso II, nos seguintes casos:

a) contra o patrimônio sob a administração militar, ou contra a ordem administrativa militar;

b) em lugar sujeito à administração militar contra militar em situação de atividade ou assemelhado, ou contra funcionário de Ministério militar ou da Justiça Militar, no exercício de função inerente ao seu cargo;

c) contra militar em formatura, ou durante o período de prontidão, vigilância, observação, exploração, exercício, acampamento, acantonamento ou manobras;

d) ainda que fora do lugar sujeito à administração militar, contra militar em função de natureza militar, ou no desempenho de serviço de vigilância, garantia e preservação da ordem pública, administrativa ou judiciária, quando legalmente requisitado para aquele fim, ou em obediência a determinação legal superior.

§ 1º Os crimes de que trata este artigo, quando dolosos contra a vida e cometidos por militares contra civil, serão da competência do Tribunal do Júri.

§ 2º Os crimes de que trata este artigo, quando dolosos contra a vida e cometidos por militares das Forças Armadas contra civil, serão da competência da Justiça Militar da União, se praticados no contexto:

I - do cumprimento de atribuições que lhes foram estabelecidas pelo Presidente da República ou pelo Ministro de Estado da Defesa;

II - de ação que envolva a segurança de instituição militar ou de missão militar, mesmo que não beligerante; ou

III - de atividade de natureza militar, de operação de paz, de garantia da lei e da ordem ou de atribuição subsidiária, realizadas

em conformidade com o disposto no art. 142 da Constituição Federal e na forma dos seguintes diplomas legais:

a) Lei no 7.585, de 19 de dezembro de 1986 - Código Brasileiro de Aeronáutica;

b) Lei Complementar no 97, de 9 de junho de 1999;

c) Decreto-Lei no 1.002, de 21 de outubro de 1969 - Código de Processo Penal Militar; e

d) Lei no 4.737, de 15 de julho de 1965 - Código Eleitoral.

Importunação sexual

Código Penal

Art. 215-A. Praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro:

Penas - reclusão, de 1 (um) a 5 (cinco) anos, se o ato não constitui crime mais grave.

Atentado violento ao pudor

Código Penal Militar

Art. 233. Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a presenciar, a praticar ou permitir que com ele pratique ato libidinoso diverso da conjunção carnal:

Penas - reclusão, de dois a seis anos, sem prejuízo da correspondente à violência.

Pederastia ou outro ato de libidinagem

Código Penal Militar

Art. 235. Praticar, ou permitir o militar que com ele se pratique ato libidinoso, homossexual ou não, em lugar sujeito a administração militar:

Penas - detenção, de seis meses a um ano.

Ato Obsceno

Código Penal

Art. 233 - Praticar ato obsceno em lugar público, ou aberto ou exposto ao público:

Penas - detenção, de três meses a um ano, ou multa.

Código Penal Militar

Art. 238. Praticar ato obsceno em lugar sujeito à administração militar:

Penas - detenção de três meses a um ano.

Parágrafo único. A pena é agravada, se o fato é praticado por militar em serviço ou por oficial.

Escrito ou objeto obsceno

Art. 239. Produzir, distribuir, vender, expor à venda, exibir, adquirir ou ter em depósito para o fim de venda, distribuição ou exibição, livros, jornais, revistas, escritos, pinturas, gravuras, estampas, imagens, desenhos ou qualquer outro objeto de caráter obsceno, em lugar sujeito à administração militar, ou durante o período de exercício ou manobras:

Penas - detenção, de seis meses a dois anos.

Parágrafo único. Na mesma pena incorre quem distribui, vende, oferece à venda ou exhibe a militares em serviço objeto de caráter obsceno.

Toque nos títulos marcados para retornar ao texto.



CalúniaCódigo Penal

Art. 138. Caluniar alguém, imputando-lhe falsamente fato definido como crime:

Pena - detenção, de seis meses a dois anos, e multa.

§ 1º - Na mesma pena incorre quem, sabendo falsa a imputação, a propala ou divulga.

§ 2º - É punível a calúnia contra os mortos.

Exceção da verdade

§ 3º - Admite-se a prova da verdade, salvo:

I - se, constituindo o fato imputado crime de ação privada, o ofendido não foi condenado por sentença irrecorrível;

II - se o fato é imputado a qualquer das pessoas indicadas no nº I do art. 141;

III - se do crime imputado, embora de ação pública, o ofendido foi absolvido por sentença irrecorrível.

Código Penal Militar

Art. 214. Caluniar alguém, imputando-lhe falsamente fato definido como crime:

Pena - detenção, de seis meses a dois anos.

§ 1º Na mesma pena incorre quem, sabendo falsa a imputação, a propala ou divulga.

Exceção da verdade

§ 2º A prova da verdade do fato imputado exclui o crime, mas não é admitida:

I - se, constituindo o fato imputado crime de ação privada, o ofendido não foi condenado por sentença irrecorrível;

II - se o fato é imputado a qualquer das pessoas indicadas no nº I do art. 218;

III - se do crime imputado, embora de ação pública, o ofendido foi absolvido por sentença irrecorrível.

DifamaçãoCódigo Penal

Art. 139. Difamar alguém, imputando-lhe fato ofensivo à sua reputação:

Pena - detenção, de três meses a um ano, e multa.

Exceção da verdade

Parágrafo único - A exceção da verdade somente se admite se o ofendido é funcionário público e a ofensa é relativa ao exercício de suas funções.

Código Penal Militar

Art. 215. Difamar alguém, imputando-lhe fato ofensivo à sua reputação:

Pena - detenção, de três meses a um ano.

Parágrafo único. A exceção da verdade somente se admite se a ofensa é relativa ao exercício da função pública, militar ou civil, do ofendido.

InjúriaCódigo Penal

Art. 140 - Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro:

Pena - detenção, de um a seis meses, ou multa.

§ 1º - O juiz pode deixar de aplicar a pena:

I - quando o ofendido, de forma reprovável, provocou diretamente a injúria;

II - no caso de retorsão imediata, que consista em outra injúria.

§ 2º - Se a injúria consiste em violência ou vias de fato, que, por sua natureza ou pelo meio empregado, se considerem aviltantes:

Pena - detenção, de três meses a um ano, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 3º Se a injúria consiste na utilização de elementos referentes a raça, cor, etnia, religião, origem ou a condição de pessoa idosa ou portadora de deficiência:

Pena - reclusão de um a três anos e multa.

Disposições comuns

Art. 141. As penas cominadas neste Capítulo aumentam-se de um terço, se qualquer dos crimes é cometido:

I - contra o Presidente da República, ou contra chefe de governo estrangeiro;

II - contra funcionário público, em razão de suas funções, ou contra os Presidentes do Senado Federal, da Câmara dos Deputados ou do Supremo Tribunal Federal;

III - na presença de várias pessoas, ou por meio que facilite a divulgação da calúnia, da difamação ou da injúria.

IV - contra pessoa maior de 60 (sessenta) anos ou portadora de deficiência, exceto no caso de injúria.

§ 1º - Se o crime é cometido mediante paga ou promessa de recompensa, aplica-se a pena em dobro.

§ 2º Se o crime é cometido ou divulgado em quaisquer modalidades das redes sociais da rede mundial de computadores, aplica-se em triplo a pena.

Exclusão do crime

Art. 142. Não constituem injúria ou difamação punível:

I - a ofensa irrogada em juízo, na discussão da causa, pela parte ou por seu procurador;

II - a opinião desfavorável da crítica literária, artística ou científica, salvo quando inequívoca a intenção de injuriar ou difamar;

III - o conceito desfavorável emitido por funcionário público, em apreciação ou informação que preste no cumprimento de dever do ofício.

Parágrafo único - Nos casos dos ns. I e III, responde pela injúria ou pela difamação quem lhe dá publicidade.

Código Penal Militar

Art. 216. Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro:

Pena - detenção, até seis meses.

Injúria real

Art. 217. Se a injúria consiste em violência, ou outro ato que atinja a pessoa, e, por sua natureza ou pelo meio empregado, se considera aviltante:

Pena - detenção, de três meses a um ano, além da pena correspondente à violência.

Disposições comuns

Art. 218. As penas cominadas nos antecedentes artigos deste capítulo aumentam-se de um terço, se qualquer dos crimes é cometido:

I - contra o Presidente da República ou chefe de governo estrangeiro;

II - contra superior;

III - contra militar, ou funcionário público civil, em razão das suas funções;

IV - na presença de duas ou mais pessoas, ou de inferior do ofendido, ou por meio que facilite a divulgação da calúnia, da difamação ou da injúria.

Parágrafo único. Se o crime é cometido mediante paga ou promessa de recompensa, aplica-se a pena em dobro, se o fato não constitui crime mais grave.

Ofensa às forças armadas

Art. 219. Propalar fatos, que sabe inverídicos, capazes de ofender a dignidade ou abalar o crédito das forças armadas ou a confiança que estas merecem do público:

Pena - detenção, de seis meses a um ano.

Parágrafo único. A pena será aumentada de um terço, se o crime é cometido pela imprensa, rádio ou televisão.

Exclusão de pena

Art. 220. Não constitui ofensa punível, salvo quando inequívoca a intenção de injuriar, difamar ou caluniar:

I - a irrogada em juízo, na discussão da causa, por uma das partes ou seu procurador contra a outra parte ou seu procurador;

II - a opinião desfavorável da crítica literária, artística ou científica;

III - a apreciação crítica às instituições militares, salvo quando inequívoca a intenção de ofender;

IV - o conceito desfavorável em apreciação ou informação prestada no cumprimento do dever de ofício.

Parágrafo único. Nos casos dos ns. I e IV, responde pela ofensa quem lhe dá publicidade.

Equívocidade da ofensa

Art. 221. Se a ofensa é irrogada de forma imprecisa ou equívoca, quem se julga atingido pode pedir explicações em juízo. Se o interpelado se recusa a dá-las ou, a critério do juiz, não as dá satisfatórias, responde pela ofensa.

Retratação

Art. 143. O querelado que, antes da sentença, se retrata cabalmente da calúnia ou da difamação, fica isento de pena.

Parágrafo único. Nos casos em que o querelado tenha praticado a calúnia ou a difamação utilizando-se de meios de comunicação, a retratação dar-se-á, se assim desejar o ofendido, pelos mesmos meios em que se praticou a ofensa.

Art. 144. Se, de referências, alusões ou frases, se infere calúnia, difamação ou injúria, quem se julga ofendido pode pedir explicações em juízo. Aquele que se recusa a dá-las ou, a critério do juiz, não as dá satisfatórias, responde pela ofensa.

Art. 145. Nos crimes previstos neste Capítulo somente se procede mediante queixa, salvo quando, no caso do art. 140, § 2º, da violência resulta lesão corporal.

Parágrafo único. Procede-se mediante requisição do Ministro da Justiça, no caso do inciso I do caput do art. 141 deste Código, e mediante representação do ofendido, no caso do inciso II do mesmo artigo, bem como no caso do § 3º do art. 140 deste Código.

Constrangimento ilegal

Código Penal

Art. 146. Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda:

Pena - detenção, de três meses a um ano, ou multa.

Aumento de pena

§ 1º - As penas aplicam-se cumulativamente e em dobro, quando, para a execução do crime, se reúnem mais de três pessoas, ou há emprego de armas.

§ 2º - Além das penas cominadas, aplicam-se as correspondentes à violência.

§ 3º - Não se compreendem na disposição deste artigo:

I - a intervenção médica ou cirúrgica, sem o consentimento do paciente ou de seu representante legal, se justificada por iminente perigo de vida;

II - a coação exercida para impedir suicídio.

Código Penal Militar

Art. 222. Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer ou a tolerar que se faça, o que ela não manda:

Pena - detenção, até um ano, se o fato não constitui crime mais grave.

Aumento de pena

§ 1º A pena aplica-se em dobro, quando, para a execução do crime, se reúnem mais de três pessoas, ou há emprego de arma, ou quando o constrangimento é exercido com abuso de autoridade, para obter de alguém confissão de autoria de crime ou declaração como testemunha.

§ 2º Além da pena cominada, aplica-se a correspondente à violência.

Exclusão de crime

§ 3º Não constitui crime:

I - Salvo o caso de transplante de órgãos, a intervenção médica ou cirúrgica, sem o consentimento do paciente ou de seu representante legal, se justificada para conjurar iminente perigo de vida ou de grave dano ao corpo ou à saúde;

II - a coação exercida para impedir suicídio

Ameaça

Código Penal

Art. 147 - Ameaçar alguém, por palavra, escrito ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico, de causar-lhe mal injusto e grave:

Pena - detenção, de um a seis meses, ou multa.

Parágrafo único - Somente se procede mediante representação

Código Penal Militar

Art. 223. Ameaçar alguém, por palavra, escrito ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico, de lhe causar mal injusto e grave:

Pena - detenção, até seis meses, se o fato não constitui crime mais grave.

Parágrafo único. Se a ameaça é motivada por fato referente a serviço de natureza militar, a pena é aumentada de um terço.

Perseguição

Código Penal

Art. 147-A. Perseguir alguém, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçando-lhe a integridade física ou psicológica, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade.

Pena – reclusão, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa.

§ 1º A pena é aumentada de metade se o crime é cometido:

- I – contra criança, adolescente ou idoso;
- II – contra mulher por razões da condição de sexo feminino, nos termos do § 2º-A do art. 121 deste Código;
- III – mediante concurso de 2 (duas) ou mais pessoas ou com o emprego de arma.

§ 2º As penas deste artigo são aplicáveis sem prejuízo das correspondentes à violência.

§ 3º Somente se procede mediante representação.

Violência psicológica contra a mulher

Art. 147-B. Causar dano emocional à mulher que a prejudique e perturbe seu pleno desenvolvimento ou que vise a degradar ou a controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, chantagem, ridicularização, limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que cause prejuízo à sua saúde psicológica e autodeterminação:

Pena - reclusão, de 6 (seis) meses a 2 (dois) anos, e multa, se a conduta não constitui crime mais grave.

Transgressões Disciplinares

Regulamento Disciplinar do Exército

3. Concorrer para a discórdia ou a desarmonia ou cultivar inimizade entre militares ou seus familiares;

9. Deixar de cumprir prescrições expressamente estabelecidas no Estatuto dos Militares ou em outras leis e regulamentos, desde que não haja tipificação como crime ou contravenção penal, cuja violação afete os preceitos da hierarquia e disciplina, a ética militar, a honra pessoal, o pundonor militar ou o decore da classe;

100. Ofender, provocar, desafiar, desconsiderar ou procurar desacreditar outro militar, por atos, gestos ou palavras, mesmo entre civis.

Referência

MAZARIN, Edson Felipe Roledo. **Assédio moral no âmbito castrense: uma proposta de política pública de prevenção e repressão**. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas) - Universidade Estadual de Maringá, Maringá, 2022.

Realização



Denúnciação caluniosa

Código Penal

Art. 339. Dar causa à instauração de inquérito policial, de procedimento investigatório criminal, de processo judicial, de processo administrativo disciplinar, de inquérito civil ou de ação de improbidade administrativa contra alguém, imputando-lhe crime, infração ético-disciplinar ou ato ímprobo de que o sabe inocente

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa.

§ 1º - A pena é aumentada de sexta parte, se o agente se serve de anonimato ou de nome suposto.

§ 2º - A pena é diminuída de metade, se a imputação é de prática de contravenção.

Código Penal Militar

Art. 343. Dar causa à instauração de inquérito policial ou processo judicial militar contra alguém, imputando-lhe crime sujeito à jurisdição militar, de que o sabe inocente:

Pena - reclusão, de dois a oito anos.

Agravação de pena

Parágrafo único. A pena é agravada, se o agente se serve do anonimato ou de nome suposto.

Comunicação falsa de crime ou de contravenção

Código Penal

Art. 340. Provocar a ação de autoridade, comunicando-lhe a ocorrência de crime ou de contravenção que sabe não se ter verificado:

Pena - detenção, de um a seis meses, ou multa

Código Penal Militar

Art. 344. Provocar a ação da autoridade, comunicando-lhe a ocorrência de crime sujeito à jurisdição militar, que sabe não se ter verificado:

Pena - detenção, até seis meses.