

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM DIREITO**

Marcelo Fiório

**INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL NO MEIO MILITAR:  
UMA PROPOSTA DE LEI AO LEGISLATIVO CATARINENSE**

Dissertação submetida ao Programa de  
Mestrado em Direito da Universidade  
Federal de Santa Catarina para a  
obtenção do Grau de Mestre em  
Direito

Orientador: Prof. Dr. Luis Carlos  
Cancellier de Olivo

Florianópolis, SC  
2011

Catálogo na fonte elaborada pela biblioteca da  
Universidade Federal de Santa Catarina

A ficha catalográfica é confeccionada pela  
Biblioteca Central.

Tamanho: 7cm x 12 cm

Fonte: Times New Roman 9,5

Maiores informações em:

<http://www.bu.ufsc.br/design/Catalogacao.html>

Marcelo Fiório

**INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL NO MEIO MILITAR:  
UMA PROPOSTA DE LEI AO LEGISLATIVO CATARINENSE**

Esta Dissertação foi julgada adequada para obtenção do Título de “Mestre” e aprovada em sua forma final pelo Programa de Pós Graduação em Direito

Florianópolis, XX de outubro de 2011.

---

Prof. Luiz Otávio Pimentel, Dr.  
Coordenador do Curso

**Banca Examinadora:**

---

Prof. Luis Carlos Cancellier de Olivo, Dr.  
Presidente  
UFSC

---

Prof. Luiz Otávio Pimentel, Dr.  
UFSC

---

Prof. Alexandre Marino Costa, Dr.  
UFSC

A todos os policiais e bombeiros militares do estado de Santa Catarina, que já tenham sido vítimas de assédio moral por parte de superior hierárquico, para que, se não conseguiram ajuizar ação e obter sucesso com relação à indenização pelo dano sofrido, pelo menos saibam que está se escrevendo a respeito, a fim de que num futuro bem próximo não se fiquem impunes os casos que porventura venham a ocorrer, e, encontrem nesta dissertação amparo legal e doutrinário para o sucesso na causa.

## **AGRADECIMENTOS**

Ao meu orientador, que foi decisivo em todos os sentidos para que esta dissertação possa servir muito mais do que material de consulta, pois deu a ela uma robustez necessária para que realmente sirva de ponta-pé inicial para que a Assembléia Legislativa Catarinense se sensibilize e apresente o Projeto-Lei.

À minha esposa Franciane, pois sempre se mostrou pronta a me ajudar em tudo o que fosse necessário para o bom andamento da dissertação, principalmente na parte metodológica da mesma.

Em época onde as pessoas são valorizadas pelo que têm e não pelo que são, sejamos pessoas diferenciadas, que primam pela correção de suas atitudes, tratando todas as pessoas com educação e presteza. Que, como profissionais do direito, tenhamos ética. Que sejamos impulsionados pelo ideal de Justiça.

Marcelo Fiório (2011).

## RESUMO

INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL NO MEIO MILITAR:  
UMA PROPOSTA DE LEI AO LEGISLATIVO CATARINENSE.

Marcelo Fiório

Luiz Carlos Cancellier de Olivo (ORIENTADOR). (Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC).

O assédio moral está cada vez mais freqüente nas relações sociais, sendo uma forma perversa de tratamento, que visa humilhar, menosprezar e desfazer as pessoas, principalmente no ambiente de trabalho; atitudes estas não mais admitidas nas relações de trabalho. Esta dissertação aborda a incidência de assédio moral nas Instituições Militares do Estado de Santa Catarina, de superior para subordinado, pois ainda devido sua principal legislação ser da época do militarismo no Brasil (1980), e ser calcada na hierarquia e disciplina, os agressores encontram facilidade para o assédio moral, com a certeza da impunidade. Sendo assim as vítimas não encontram na legislação estatutária estadual amparo legal para protegê-las. Têm-se como objetivos desta pesquisa: Contextualizar a Constituição Federal, direitos fundamentais e princípio da dignidade humana; Definir assédio moral; Mostrar suas causas e conseqüências; Analisar os aspectos normativos a respeito do assunto; Abordar a incidência do assédio moral nas Instituições Militares Estaduais de Santa Catarina, de superior para subordinado, e que, devido à blindagem do meio militar, não passa para o público externo; Comparar a legislação militar com as doutrinas, jurisprudências e legislações usadas nas decisões da Justiça Trabalhista a respeito do assunto; Apresentar proposta de um Projeto de Lei para amparar os casos de assédio moral nas Instituições Militares Estaduais de SC. O aprofundamento teórico no estudo baseou-se na pesquisa bibliográfica, consistindo na análise de legislação, doutrinas e artigos jurídicos, utilizando-se do método indutivo para formalizar o trabalho. Embora na justiça trabalhista, mesmo ante a falta de uma legislação federal que trate exclusivamente do assédio moral, tem se mostrado bastante eficaz no sentido de punir os agressores, no meio militar, além de facilitar a incidência impune do assédio moral de superior para subordinado, não encontra amparo legal em seu estatuto para indenizar a vítima, que geralmente sofre calada. A pesquisa sugere que seja dada a devida importância aos casos e que se tome providência, incentivando o legislativo estadual a encaminhar lei que trate do assunto como ele

merece e para isso a presente dissertação apresenta um Projeto-Lei para amparar os casos.

Palavras-chave: Assédio moral, Legislação, Instituições militares.



## ABSTRACT

### INDEMNITY FOR BULLYING IN THE MILITARY ENVIRONMENT: A PROPOSED LAW TO THE CATARINENSE LEGISLATIVE

Marcelo Fiório

Luiz Carlos Cancellier de Olivo (ADVISOR). (Federal University of Santa Catarina - UFSC).

The bullying is increasingly common in social relations, and a perverse form of treatment that aims to humiliate, belittle and destroy the people, especially in the workplace, these attitudes no longer admitted in labor relations. This dissertation addresses the incidence of bullying in the military institutions of the State of Santa Catarina, from superior to subordinate, as even its main legislation is due at the time of militarism in Brazil (1980), and be grounded in hierarchy and discipline, the attackers are facility for bullying, with the certainty of impunity. So the victims are not the state statute law legal support to protect them. Have as objectives of this research: Contextualising the Federal Constitution, fundamental rights and principle of human dignity; Define bullying Show its causes and consequences; analyze the regulatory aspects of the subject; Addressing the incidence of bullying in Military Institutions State of Santa Catarina, from superior to subordinate, and that due to shielding of the military, nothing for the public; compare with the military law doctrine, jurisprudence and legislation used in decisions of the Labour Court on the subject , introduced a draft law to bolster cases of bullying in the military institutions of SC State. The advanced theory in the study was based on the literature, consisting in the analysis of legislation, legal doctrines and articles, using the inductive method to formalize the work. Although the labor courts, even by the lack of a federal law that deals exclusively with the bullying, has been very effective in punishing the aggressors, in the military, and facilitate the incidence of bullying go unpunished superior to subordinate, does not find legal support in their bylaws to indemnify the victim, who often suffer silently. Research suggests that due consideration is given to cases and take that step, encouraging the state legislature to direct the law that deals with the subject as it deserves and that this dissertation presents a draft law to bolster cases.

Keywords: Bullying, Law, Military institutions

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

AM - Amazonas

Art. – Artigo

Arts - Artigos

C.F. – Constituição Federal

C.L.T. – Consolidação das Leis do Trabalho

n. – número

RDPMSC – Regulamento Disciplinar da Polícia e Bombeiro Militar do Estado de Santa Catarina

RN – Rio Grande do Norte

RTJ – Recurso do Tribunal de Justiça

SC – Santa Catarina

STF – Supremo Tribunal Federal

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>13</b>
<b>CAPITULO I .....</b>	<b>15</b>
<b>1 CONSTITUIÇÃO E DIREITOS FUNDAMENTAIS .....</b>	<b>15</b>
1.1 CONSTITUIÇÃO .....	15
1.2 CONCEITO POSITIVO DE REPÚBLICA E PRINCÍPIO REPUBLICANO.....	16
1.3 PRINCÍPIO FEDERATIVO .....	18
1.4 O ESTADO DEMOCRÁTICO E A PARTICIPAÇÃO.....	21
1.5 SEPARAÇÃO DOS PODERES .....	22
1.6 ESTADO DE DIREITO.....	25
1.7 DIREITOS FUNDAMENTAIS .....	27
1.7.1 Dignidade humana.....	27
1.7.2 Os direitos fundamentais e as teorias do Direito .....	28
1.7.3 Gerações (dimensões) dos direitos fundamentais.....	29
1.8 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA FRENTE AO ASSÉDIO MORAL .....	32
<b>CAPITULO II.....</b>	<b>34</b>
<b>2 ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO .....</b>	<b>34</b>
2.1 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL .....	34
2.2 CAUSAS DO ASSÉDIO MORAL .....	37
2.3 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO.....	43
2.4 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL.....	46
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>50</b>
<b>3 A LEGISLAÇÃO MILITAR PERANTE O ASSÉDIO MORAL .....</b>	<b>50</b>
3.1 DA LEGISLAÇÃO MILITAR .....	50
3.1.1 Da hierarquia e disciplina .....	53
3.1.2 Da ética militar.....	54
3.1.3 Assédio moral de superior para subordinado.....	55
3.1.4 Das transgressões disciplinares.....	57
3.1.5 Sanções nos atos praticados que contrariam a legislação militar .....	60
<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>64</b>

<b>4. ASPECTOS NORMATIVOS: POSIÇÕES DOUTRINÁRIAS E JURISPRUDENCIAIS.....</b>	<b>64</b>
4.1 REPARAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL.....	64
4.2 VALORAÇÃO DO DANO MORAL.....	66
4.2.1 Reparação “in natura”.....	67
4.2.2 Reparação pecuniária.....	67
4.2.3 Critérios para fixação do quantum indenizatório.....	68
4.2.4 Necessidade de uma lei expressa.....	70
4.2.5 Projeto de lei brasileiro.....	70
4.2.6 Competência Jurisdicional.....	72
5.2.7 Normatização em outros países.....	73
4.2.8 Jurisprudência e legislação brasileira.....	77
<b>CAPÍTULO V.....</b>	<b>80</b>
<b>5 PROPOSTA DE PROJETO DE LEI .....</b>	<b>80</b>
5.1. projeto de lei .....	80
5.2. JUSTIFICATIVA DA PROPOSTA LEGISLATIVA .....	85
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>87</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>90</b>
<b>ANEXO A - DECRETO 12.112 - DE 16 DE SETEMBRO DE 1980</b>	
.....	<b>97</b>
<b>ANEXO B - JURISPRUDÊNCIAS TRABALHISTAS COM</b>	
<b>RELAÇÃO AO ASSÉDIO MORAL.....</b>	<b>131</b>

## INTRODUÇÃO

A presente dissertação tem por objeto o assédio moral nas Instituições Militares Estaduais de Santa Catarina, pois, em virtude do poder autoritário nas instituições militares, pode ocorrer assédio moral, principalmente de superior para subordinado. Este tema ainda é pouco abordado aqui no Brasil, tornando-se uma forte preocupação social.

Conforme Silva (2007, p. 83): “O assédio moral é observado nas relações humanas desde os primórdios da história, tratando-se de uma forma de coação que se estabelece em qualquer tipo de relacionamento que se sustente pela desigualdade social ou pelo poder autoritário”.

Os militares assediados sofrem em silêncio, não podendo reagir ou denunciar as práticas abusivas de que são vítimas e até o presente momento, encontram-se desprotegidos pela lei estatutária a que são regidos.

Frente à situação aqui relatada, propõe-se apresentar a possibilidade de ajuizamento de ação, sendo que o militar, vítima de assédio moral, teria como base de sua ação a legislação trabalhista. Consta a inexistência de legislação específica sobre o tema, a presente dissertação apresenta proposta de um Projeto de Lei para amparar os casos de assédio moral nas Instituições Militares Estaduais de Santa Catarina. Não há no Brasil pesquisa semelhante, tratando-se de trabalho inédito.

Apesar da pouca doutrina existente, será abordada sua vinculação com o meio jurídico, especificamente o Direito do Trabalho, apresentando as definições que caracterizam o assédio moral, bem como as falsas alegações a respeito. Pretende-se, ainda, mostrar como o operador do Direito poderá buscar a tutela jurisdicional utilizando-se das doutrinas trabalhistas, das jurisprudências, dos princípios fundamentais do direito do trabalho, a fim de dar embasamento aos militares vítimas deste tipo de ação.

Será apresentada também a lei do Estado de São Paulo que trata do assunto para os servidores públicos da administração direta e indireta, que está servindo de base para outros Estados também ampararem seus funcionários. Far-se-á uma demonstração da legislação francesa a respeito do assunto, a jurisprudência nacional existente e a competência jurisdicional da Justiça do Trabalho e da Vara da Fazenda Pública para os militares estaduais.

Aqui no Brasil, como em outros países, profissionais das mais diversas áreas (médicos do trabalho, juristas, psicólogos e sociólogos)

estão mobilizando-se, não só com intuito de ajudar as vítimas, como também esclarecer ao empresariado e aos administradores públicos que este tipo de violência causa um grande prejuízo financeiro às empresas e ao Estado em função do afastamento temporário ou definitivo de seus funcionários assim como do difícil retorno que tem a pessoa que esteve afastada em função do assédio moral sofrido.

Não se tem a intenção de esgotar o tema. Objetiva-se, sim, dar uma visão mais ampla e até desmistificadora, buscando abordá-lo de uma maneira totalmente transparente naquelas questões que mais possam interessar ao operador do Direito, sem prejuízo do objetivo primordial desta dissertação que é estabelecer um vínculo e uma uniformização de entendimento e tratamento com relação ao assédio moral, quando ocorrido dentro das Instituições Militares Estaduais de Santa Catarina, entre outros. Problemática essa que hoje se tornou uma das maiores preocupações mundiais no meio laboral e que, se não forem tomadas medidas imediatas, tanto pelos governos quanto pelos empresários, o assédio moral será a principal causa de prejuízo nas empresas, bem como no serviço público nos próximos anos.

A área de concentração da dissertação será: direito, estado e sociedade. A linha de pesquisa será: sociedade, controle social e sistema de justiça. O objetivo é a apresentação de uma Proposta de Lei ao legislativo catarinense, que regule os casos de assédio moral nas Instituições Militares Estaduais de Santa Catarina.

## CAPITULO I

### 1 CONSTITUIÇÃO E DIREITOS FUNDAMENTAIS

#### 1.1 CONSTITUIÇÃO

Constituição é a organização jurídica fundamental de um Estado. É o conjunto de normas que determinam a forma de governo, a organização dos poderes e as atribuições destes frente aos direitos e garantias fundamentais tanto aos indivíduos quanto à coletividade. É a forma de ser de um Estado, sendo a lei que o fundamenta.

A Constituição Federal (CF) é a lei magna, ou lei maior, a base de todo o sistema legislativo. Todas as demais leis do país devem estar em estreita consonância com os princípios previstos nela e, na hipótese de existir qualquer contradição entre uma lei e a CF, esta é inconstitucional e não pode permanecer no mundo do direito.

Hierarquicamente abaixo da constituição federal estão os seguintes tipos de lei: emendas à constituição; leis complementares; leis ordinárias; leis delegadas, medidas provisórias; decretos legislativos e resoluções, conforme expresso no artigo.

É da Constituição Federal, que emanam os direitos básicos do homem; é também, a origem do equilíbrio entre os três poderes - legislativo, executivo e judiciário, e da competência legislativa de cada ente federado - União, Estados e Municípios.

Em resumo, Constituição é o documento político-jurídico por excelência de um Estado, que nos regimes democráticos é redigido, aprovado e publicado por uma Assembléia Constituinte eleita pelo povo. Só poderá ser alterada através de Emenda Constitucional, votada por maioria qualificada dos membros do Congresso Nacional, conforme segue:

Emendas à constituição (art. 60, CF) – por mais rígido que seja o regime constitucional, é inconcebível sua imutabilidade, em face da evolução social, razão pela qual, dentro do seu próprio texto está prevista a possibilidade de ser emendada, mediante proposta de **I**) 1/3, no mínimo dos membros da Câmara dos Deputados ou Senado (Congresso Nacional); **II**) do Presidente da República, ou de **III**) mais da metade das assembléias legislativas das unidades de federação. A votação dá-se pela manifestação,

de cada uma delas, da maioria qualificada de seus membros. Tem que ser feita em dois turnos, considerando aprovada, se obtiver, em ambos, 3/5 dos votos dos respectivos membros da casa, e depois promulgada pelas Mesas da Câmara do Deputados e pelo presidente do Senado, e, a seguir, sancionada pelo Presidente da República. (BONAVIDES, 2003).

Entretanto, as cláusulas pétreas inseridas na Constituição, em seu art. 60, parágrafo 4º, não poderão ser alteradas, nem mesmo por Emendas Constitucionais.

No caso brasileiro, a Constituição em vigor no país define, de forma explícita, o Estado brasileiro como Estado Democrático de Direito e o fundamenta na cidadania, no pluralismo político e na dignidade da pessoa humana (BRASIL, 1988, art. 1º). Além disso, reconhece também um conjunto bastante amplo de direitos (BRASIL, 1988, arts. 5º-17) e o princípio da soberania popular, o princípio da divisão dos poderes, o princípio do acesso à justiça, o princípio da igualdade perante a lei, só para citar os exemplos mais eloquentes. Ademais, o Brasil adota também um conjunto de leis bastante avançadas e democráticas (Estatuto da Criança e do Adolescente, Código de Defesa do Consumidor, Estatuto do Idoso, Lei de Execução Penal, etc.) e acaba de atualizar o Código Civil Brasileiro (2002), que passou a se constituir no que Miguel Reale (2001) designou de estatuto da cidadania do homem comum (BEDIN, 2010).

## 1.2 CONCEITO POSITIVO DE REPÚBLICA E PRINCÍPIO REPUBLICANO

A República tem sido por alguns, associada a jacobinismo extremista e ao Terror, anti-clericalismo intolerante e até, por outro lado, à democracia e a políticas sociais tímidas ou falhadas. São alguns dos referentes conotativos negativos da República, críticas de umas e outras bandas. Contudo, são os seus referentes positivos que devemos convocar ao ler a República na Constituição, não confundindo os exageros e os desvios (nem exageros sobre desvios, mitos negativos criados pelos seus oponentes) com a pureza do mito da República, que é sempre ideal<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Sobre a evolução de ideias, manifestações e influências republicanas, ver: BRAGA, Teófilo. **História das Ideias Republicanas em Portugal**, Lisboa, Vega, 1983. Sobre o cotejo



Assim, a República é empenho político na coisa pública, na coisa comum, e não mero conselho de administração de atômicos e conflitantes interesses particulares. Ela é também liberdade e democracia, com participação e representação.

Conforme Ferreira da Cunha (2008, p. 115):

O modo de fazer liberdade e democracia e de tratar da coisa pública numa República caracteriza-se pela seriedade, por um certo aticismo até, pela anti-demagogia e pela fuga da propaganda, por discricção e despojamento do Estado e dos governantes, pelo rigor, imparcialidade e pluralismo, pela abolição de todos os privilégios, a começar pelos mais irracionais (títulos nobiliárquicos, por exemplo, que não se fundem no mérito pessoal, mas simplesmente no sangue, estão entre eles), e pela transparência do Estado.

Há, assim, uma ética republicana feita de valores e de virtudes. Esse legado indubitavelmente é um dos inspiradores do nosso projeto constitucional, e atualiza-se concretamente em várias normas.

A estrutura do poder político é republicana, não tanto pela figura do Presidente da República (não confundindo jamais República e presidencialismo), como pela transparência, sindicabilidade, responsabilidade (civil, penal e administrativa) dos titulares dos órgãos, apesar de algumas imunidades.

Baseando-se no art. 22.º, da Constituição Portuguesa sobre a responsabilidade civil do Estado e de demais entes públicos:

Artigo 22.º O Estado e as demais entidades públicas são civilmente responsáveis, em forma solidária com os titulares dos seus órgãos, funcionários ou agentes, por ações ou omissões praticadas no exercício das suas funções e por causa desse exercício, de que resulte violação dos direitos, liberdades e garantias ou prejuízo para outrem.

### 1.3 PRINCÍPIO FEDERATIVO

Numa Federação<sup>2</sup> — e assim ocorre na brasileira — nem a União nem os Estados-membros são soberanos; são reciprocamente autônomos. Soberano, pois, é o Estado Federado, devidamente estruturado pela Constituição Federal.

Na Federação, os Estados-membros subordinam-se à Constituição Federal, que lhes confere competências, assim como as confere à União (Estado Central). Nela, a União e dos Estados federados são autônomos, mas não são soberanos, já que encontram limites em seu agir na Constituição Federal, que, sobrepassando-os, dá validade, em última análise, aos atos jurídicos que praticam. Em rigor, portanto, soberano foi somente o poder constituinte que editou e fez obedecida a Constituição Federal.

Deve ser enfatizado que nas Federações costuma haver absoluta igualdade jurídica — enquanto pessoas de direito constitucional interno — entre os Estados federados e entre estes e a União. (DORIA, 1988)

Os Estados-membros desfrutam, portanto, de autonomia constitucional e legislativa, observados, porém, os parâmetros fixados na Constituição da República. Esta, como é pacífico e assente, alberga não apenas a Constituição da União, como também a Constituição do Estado brasileiro, que é vinculante inclusive para os Estados-membros.

Por meio de seu órgão constituinte (a Assembléia Legislativa), os Estados-membros se dão suas próprias Constituições, que devem, porém, observar as diretrizes maiores fixadas na Constituição Federal.

Incontroverso, portanto, que a autonomia constitucional dos Estados-membros não é absoluta, mas relativa. A Constituição Federal, como já acenado, limita a faculdade constituinte dos Estados-membros, mediante a repartição de competências entre a ordem jurídica parcial central (a União) e as ordens jurídicas parciais periféricas (os Estados federados). Os Estados federados devem, necessariamente, observar estas competências.

O Estado federal brasileiro foi construído basicamente nestes moldes. Nele, o texto constitucional é rígido (art. 60); discriminam-se as competências federais (arts. 21, 22 e 153) e estaduais (arts. 25 e 155); prevê-se uma Corte Suprema para dirimir eventuais conflitos entre os Estados federados e entre estes e a União (art. 102, I, f).

---

<sup>2</sup> “Federação é a autonomia recíproca da União e dos Estados, sob a égide da Constituição Federal” (SILVA, 2006).

No Brasil, graças ao princípio federativo, convivem harmonicamente a ordem jurídica global (o Estado brasileiro) e as ordens jurídicas parciais, ou seja, a central (a União) e as periféricas (os Estados-membros). Esta múltipla incidência só é possível por força da cuidadosa discriminação de competências levada a cabo pela Constituição Federal, em campos de atuação por ela perfeitamente delimitados, que, em hipótese alguma, atrimam ou se superpõem.

A autonomia dos Estados-membros, na Federação brasileira, encontra o seu fundamento jurídico-constitucional no art. 25 da Constituição da República, que assim dispõe:

Art. 25. Os Estados organizam-se e regem-se pelas Constituições e leis que adotarem, observados os princípios desta Constituição.

Da mesma forma que a Constituição da República atribui aos Estados-membros a capacidade ou o poder de auto-organização (instituinte o poder constituinte decorrente), impõe-lhes simultaneamente limitações, na medida em que é devida obediência aos princípios nela estabelecidos.

Estes princípios são, em primeiro lugar, os denominados princípios sensíveis, previstos no art. 34, inc. VII, que, se inobservados, rendem ensejo à sanção política da intervenção federal (como sejam a forma republicana, o sistema representativo e o regime democrático, os direitos da pessoa humana, a autonomia municipal e a prestação de contas da administração pública, direta e indireta). Em segundo lugar, deve o constituinte estadual, observância a princípios outros, não enumerados, mas estabelecidos no texto, que limitam a autonomia organizatória dos Estados-membros, e cuja inobservância pelo constituinte estadual, embora não permita a intervenção federal, determina a inconstitucionalidade da norma por ele elaborada. Esta inconstitucionalidade ocorreria, por exemplo, se o constituinte estadual subtraísse ao Governador do Estado a competência para livremente nomear e exonerar os Secretários de Estado, uma vez que o modelo federal (art. 84, I) estabelece competir privativamente ao Presidente da República nomear e exonerar os Ministros de Estado.

Além dos citados princípios, a Constituição Federal indica, em várias normas, caminhos dos quais as Cartas dos Estados não poderão se afastar. Tais normas devem, pois, ser necessariamente encampadas pelas Constituições estaduais. Assim, os arts. 127 a 130, 131-2, 144, por exemplo, preordenam a competência dos Estados-membros para

estruturarem, respectivamente, seus Ministérios Públicos, suas Procuradorias do Estado e suas Polícias Cíveis, adiantando preceitos que o constituinte estadual poderá, quando muito, transcrever.

Em decorrência disto, o Poder Constituinte dos Estados-membros, como vimos, é um poder decorrente do Poder Constituinte originário (o Poder Constituinte Federal), sofrendo muitas limitações, tanto de conteúdo, como de forma, impostas, obviamente, pela Constituição Federal. A obrigatoriedade da observância dos princípios da Constituição da República, quando os Estados-membros elaboram as suas Constituições, é reiterada no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, que assim dispõe:

Art. 11. Cada Assembléia Legislativa, com poderes constituintes, elaborará a Constituição do Estado, no prazo de um ano, contado da promulgação da Constituição Federal, obedecidos os princípios desta.

Com efeito, o espírito da Federação impõe, no dizer de Ferreira Filho (2011), “unidade dentro da diversidade”, ou seja, embora não se pretenda uma padronização institucional absoluta entre União e Estados, há necessidade de um mínimo de observância, por parte destes últimos, dos princípios formadores da Federação.

Segundo Martins (1995, p. 110):

Uma certa uniformidade de instituições estaduais é requerida pela estabilidade e pela solidez da unidade federativa. Para assegurá-la, a Constituição impõe a observância de alguns princípios, sob pena de intervenção.

A atividade do constituinte estadual, portanto, é subordinada e condicionada às limitações impostas pelo constituinte nacional, o que é da tradição de nosso direito constitucional, mesmo porque essa obrigatoriedade de observação dos princípios tem objetivo de assegurar a unidade nacional, a uniformidade jurídica, a fim de que as várias ordens jurídicas parciais (Estados federados) perfaçam a unidade (Estado federal) (TEMER, 1987, p. 83).

Da mesma forma, anota Trigueiro (1980, p. 71) que “A obrigação de respeitarem os princípios básicos do direito federal leva os Estados, forçosamente, a se organizarem segundo o modelo da União”.

O Poder Constituinte Decorrente, quando estabelece a primeira Constituição do Estado-Membro ou quando atua para dar-lhe nova Constituição, porque a anterior foi suprimida, enfrenta, desde logo, uma primeira questão: qual a amplitude, ou, em outras palavras, o que pode ou lhe cabe verter na Constituição. Ora, o Poder Decorrente é um Poder juridicamente limitado. Nasce, vive e atua com fundamento na Constituição Federal que lhe dá supedâneo; é um poder, portanto, sujeito a limites jurídicos, impostos pela Constituição Maior.

Nessa linha, o Supremo Tribunal Federal tem sistematicamente declarado a inconstitucionalidade de dispositivos de Constituições estaduais que se afastem do modelo federal, como, por exemplo, nas Representações n. 999-AM (RTJ, 90:1) e n. 949-RN (RTJ, 81:332), com a seguinte ementa: “A obediência aos modelos federais tem sido um *standard* da constitucionalidade dos dispositivos das leis maiores dos Estados, segundo a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal.”

De tudo o que se expôs, é lícito concluir que os Estados-membros detêm o poder constituinte limitado, devendo adequar-se à ordem constitucional imposta pela Constituição da República.

#### 1.4 O ESTADO DEMOCRÁTICO E A PARTICIPAÇÃO

Os movimentos políticos do final do século XIX, início do século XX, transformaram o velho e formal Estado de Direito num Estado Democrático, onde além da mera submissão à lei, deveria haver a submissão à vontade popular e aos fins propostos pelos cidadãos.

O conceito de Estado Democrático não é um conceito formal, técnico, onde se dispõe um conjunto de regras relativas à escolha dos dirigentes políticos. A democracia é um conceito dinâmico, em constante aperfeiçoamento, sendo válido dizer que nunca foi plenamente alcançada. Portanto, no entendimento de Estado Democrático devem ser levados em conta o perseguir certos fins, guiando-se por certos valores o que não ocorre de forma tão explícita no Estado de Direito, que se resume em submeter-se às leis, sejam elas quais forem.

Para entender o funcionamento do Estado Democrático de Direito e de como se dá a participação popular, necessário é conhecer seus princípios basilares. Segundo Canotilho (2008):

1. Princípio da constitucionalidade, que exprime, em primeiro lugar, que o Estado Democrático de Direito se funda na legitimidade de uma constituição rígida, emanada da vontade popular,

que, dotada de supremacia, vincule todos os poderes e os atos deles provenientes, com as garantias de atuação livre da jurisdição constitucional;

2. Princípio democrático que, nos termos da Constituição, há de constituir uma democracia representativa e participativa, pluralista e que seja a garantia geral da vigência e eficácia dos direitos fundamentais (art. 1º CF/88);

3. Sistema de direitos fundamentais individuais e coletivos, sociais e culturais (Títulos. II, VII e VIII CF/88);

4. Princípio da justiça social, referido no art. 170, caput, no art. 193 CF/88, como princípio da ordem econômica e da ordem social;

5. Princípio da igualdade (art. 5º, caput. e inciso I CF/88), onde, todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza;

6. Princípio da divisão de poderes (Art. 2º CF/88) e da independência do Juiz (art. 95 CF/88);

7. Princípio da legalidade (art. 5º, II CF/88), onde, ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;

8. Princípio da segurança jurídica (art. 5º, XXXV a LXXII CF/88).

A Constituição brasileira emana da vontade popular e em nome do povo e para ele é aplicada, sendo que toda a legislação em vigor se submete a esta constituição, reflexo do Estado Democrático de Direito. Ela tem como objetivo a garantia dos direitos fundamentais, justiça social, igualdade de todos perante a lei e manutenção do Estado de Direito deste mesmo povo.

A tarefa fundamental do Estado Democrático de Direito consiste em superar as desigualdades sociais e regionais e instaurar um regime democrático que realiza a justiça social com a participação popular. Pode-se observar que há uma intrínseca relação entre o exercício da verdadeira democracia e a participação popular, pois a primeira não existe sem a segunda.

## 1.5 SEPARAÇÃO DOS PODERES

A Doutrina da Separação dos Poderes (ou da Tripartição dos Poderes do Estado) é a teoria de Ciência Política desenvolvida por

Montesquieu, no livro *O Espírito das Leis* (1748), que visou limitar o Poder do Estado, dividindo-o em funções, e dando competências a órgãos diferentes do Estado.

Só com Montesquieu se tem a Teoria da Separação de Poderes tal qual se conhece hoje, trazendo a indicação dos mesmos como sendo o Legislativo, o Executivo e o Judiciário, bem como a idéia de que estes poderes são harmônicos e independentes entre si.

Esta doutrina, além de identificar quais seriam as funções exercidas pelo Estado – também defende a necessidade de que o exercício de cada uma dessas funções seja atribuído a diferentes titulares.

Montesquieu, já sob influência do Liberalismo, propôs a limitação da atuação do Estado, como uma maneira de reduzir o poder deste. Neste sentido, esta foi a prescrição das Constituições que pregariam a não-separação de poderes implicaria na ausência de democracia. Esta separação é vista em alguns momentos históricos com a Declaração de Direitos da Virgínia de 1776, porém o maior enfoque se dá através da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, aprovada na França em 1789, no seu artigo 16 (DA SILVA, 2002).

A proposta da separação dos poderes, além de buscar a proteção da liberdade individual, tinha por base também aumentar a eficiência do Estado, pois cada órgão do Governo tornar-se-ia especializado em determinada função. Com isso, estas duas bases da teoria de Montesquieu, acabavam por diminuir visivelmente o absolutismo dos governos.

No que diz respeito ao Brasil, suas Constituições sempre consagraram normativamente a clássica doutrina que separa os “poderes” (em verdade, as funções) em Legislativo, Executivo e Judiciário. A Constituição de 1824 trouxe ainda a previsão de um quarto poder, o chamado Poder Moderador, atribuído ao Imperador, e cuja existência era justificada na eventual necessidade de arbitramento de conflito entre os três poderes. Da forma como foi concebido, O Poder Moderador situava-se hierarquicamente acima dos demais poderes do Estado (BONAVIDES, 1993).

Note-se que a própria denominação dos poderes possui correlação com as funções por eles exercidas: ao Legislativo, incumbe criar as leis da ordem jurídica estatal; ao Executivo, cabe administrar o Estado, executando as políticas definidas pelo Legislativo; e, ao Judiciário, compete dirimir conflitos entre pessoas, fundamentando-se para isto nas leis emanadas pelo Poder Legislativo. Esta correspondência entre as funções, contudo, não é exclusiva. Em outras

palavras: a atividade do Legislativo não é exclusivamente legislar, assim como as atividades do Executivo e Judiciário não são exclusivamente administrar e julgar. Algumas dessas funções, que não têm relação direta com a denominação do “poder” respectivo, representam a chamada doutrina dos “Freios e Contrapesos” (*Checks and Ballances*), isto é, mecanismos com a finalidade de viabilizar o exercício harmonioso do poder entre os diferentes titulares (DA SILVA, 2002).

Assim, não existe uma separação absoluta entre os poderes, pois todos eles legislam, administram e julgam. Cada Poder possui uma função típica, exercida com preponderância, e uma função atípica, exercida secundariamente. A função típica de um órgão é atípica dos outros. Desta forma, o Órgão Legislativo (Poder Legislativo) tem como função típica legislar e exercer a fiscalização contábil, financeira, orçamentária e patrimonial do Executivo. E tem como função atípica, por exemplo, dispor sobre sua organização – provendo cargos, concedendo férias, licenças a servidores – (natureza executiva); e ainda o julgamento do *impeachment* do Presidente da República pelo Senado Federal nos crimes de responsabilidade (natureza jurisdicional) (BONAVIDES, 1993).

O Órgão Executivo (Poder Executivo) tem como função típica a prática de atos de chefia de Estado, chefia de Governo e atos de administração. E são exemplos de sua função atípica a adoção de medida provisória com força de lei pelo Presidente da República (natureza legislativa); e o julgamento de defesas e recursos administrativos pelo Poder Executivo (natureza jurisdicional) (DA SILVA, 2002).

Já o Órgão Judicial (Poder Judiciário) exerce a sua função típica ao dizer o direito no caso concreto, dirimindo os conflitos que lhe são levados, ao aplicar as leis. E há a função atípica quando os Tribunais elaboram seus regimentos internos (natureza legislativa); e também quando os Tribunais concedem licenças e férias aos magistrados e serventuários (natureza executiva).

No ordenamento jurídico brasileiro, através da Constituição Federal de 1988, a organização dos poderes se dá por meio do Título IV. Dentre as funções básicas estatais, o Brasil também faz sua divisão de poderes entre Poder Executivo, Poder Legislativo e Poder Judiciário, o que não difere da maioria dos outros países.

O “Sistema de Freios e Contrapesos” é previsto também na Carta Magna de 1988. Isto significa dizer que a separação de poderes não é rígida, havendo sempre a possibilidade de interferência recíproca, ou seja, além de cada poder exercer suas competências (funções típicas),



estes fiscalizariam as competências dos outros (exercendo funções atípicas, por exemplo) (BRANCO, 2007).

Em suma, como concretização da Teoria da Separação dos Poderes ou Teoria da Tripartição dos Poderes, a Constituição Brasileira de 1988, estabelece, em seu artigo 2º, que os Poderes devem ser independentes e harmônicos entre si, o que significa que, para a existência de uma verdadeira democracia, os órgãos estatais devem atuar de forma independente, sem conflitos ou subordinação, com a finalidade de assegurar o bem comum de todos.

## 1.6 ESTADO DE DIREITO

Para facilitar a compreensão da complicada gênese do Estado de direito avançar-se-á com uma caracterização simples, pois, como sempre, as caracterizações mais simples tomam-se mais impressivas. Estado de direito é um Estado ou uma forma de organização político-estadual cuja atividade é determinada e limitada pelo direito.

“Estado de não direito” será, pelo contrário, aquele em que o poder político se proclama desvinculado de limites jurídicos e não reconhece aos indivíduos uma esfera de liberdade ante o poder protegida pelo direito. Este modo abstrato de aproximação aos conceitos de “Estado de direito” e de “Estado de não direito” pouco adiantará direito, pouco adiantará às pessoas menos familiarizadas com os temas do “Estado” e do “direito”.

Envereda-se então por um caminho mais objetivo para dar concretude à noção de Estado de direito. Isto significa, desde logo, recortar com rigor razoável o seu contrário - o “Estado de não direito”. Três idéias bastam para o caracterizar: (I) é um Estado que decreta leis arbitrárias, cruéis ou desumanas; (II) é um Estado em que o direito se identifica com a razão do Estado imposta e iluminada por “chefes”; (III) é um Estado pautado por radical injustiça e desigualdade na aplicação do direito (CUNHA, 2010).

Explica-se melhor estas três idéias: “Estado de não direito” é aquele em que existem leis arbitrárias, cruéis e desumanas que fazem da força ou do exercício abusivo do poder o direito, deixando sem qualquer defesa jurídica eficaz o indivíduo, os cidadãos, os povos e as minorias. Lei arbitrária, cruel e desumana é, por exemplo, aquela que permite experiências científicas impostas exclusivamente a indivíduos de outras raças, de outras nacionalidades, de outras línguas e de outras religiões (CUNHA, 2010).

Retoma-se a terceira idéia: a da radical injustiça e da flagrante desigualdade na aplicação do direito. Nos “Estados de não direito” há dois pesos e duas medidas na aplicação das normas jurídicas (leis) consoante as pessoas em causa. Um ato idêntico é sancionado criminalmente com penas desumanas se praticado por adversários políticos, mas merece o encobrimento ou até o beneplácito político quando seja cometido por um correligionário ou por elementos das polícias secretas contra o outro, seja ele um simples adversário político, um idealista defensor dos direitos humanos ou um lutador pela democracia (BRANCO, 2007).

De uma forma quase intuitiva, o leitor sabe o que não é um Estado de direito. É aquele — repita-se — em que as leis valem apenas por serem leis do poder e têm à sua mão força para se fazerem obedecer. É aquele que identifica direito e força, fazendo crer que são direito mesmo as leis mais arbitrárias, mais cruéis e mais desumanas. É aquele em que o capricho dos déspotas, a vontade dos chefes, a ordem do partido e os interesses de classe se impõem com violência aos cidadãos. É aquele em que se negam a pessoas ou grupos de pessoas os direitos inalienáveis dos indivíduos e dos povos (CANOTILHO, 2007).

Como se poderá deduzir das considerações antecedentes, não basta a existência de leis menos justas ou de leis publicamente contestadas através de movimentos de desobediência civil ou de gestos de indignação para, de forma automática, se apodar uma organização política de Estado de não direito. Sendo assim, perguntar-se-á: a partir de que limite as leis e medidas injustas transportam maldade suficientemente intensa para que sejam legítimas as suspeitas de um Estado de não direito?

Ninguém caracterizou de forma tão simples o “Estado de não direito” como o fez o filósofo do direito, de nacionalidade alemã, Gustav Radbruch, numa circular dirigida aos estudantes da Universidade de Heidelberg após a Segunda Grande Guerra. Atingir-se-á o “ponto do não direito” quando a contradição entre as leis e medidas jurídicas do Estado e os princípios de justiça (igualdade, liberdade, dignidade da pessoa humana) se revele de tal modo insuportável (critério de insuportabilidade) que outro remédio não há senão o de considerar tais leis e medidas como injustas, celeradas e arbitrárias e, por isso, legitimadoras da última razão ou do último recurso ao dispor das mulheres e homens empenhados na luta pelos direitos humanos, a justiça e o direito — o direito de resistência. individual e coletivo (HADBRUCH, 1962).

O conceito de Estado de Direito (CF, art. 1º, *caput*) pode ser entendido, em poucas palavras, como o Estado de poderes limitados, por oposição ao chamado Estado Absoluto (em que o poder do soberano era ilimitado). Nesse sentido, José Afonso da Silva adverte que o conceito clássico de Estado de Direito abrange três características: a) submissão (dos governantes e dos cidadãos) ao império da lei; b) separação de poderes; c) garantia dos direitos fundamentais (DA SILVA, 2006).

É certo que, hoje, fala-se mais em submissão à Constituição, antes mesmo da submissão à lei, com o que ganha corpo o conceito de Estado Constitucional de Direito. Mesmo assim, logo se vê que o conceito de Estado de Direito traz como consequência lógica a existência (e garantia) dos direitos fundamentais (DIMOULIS, 2005).

O cenário brasileiro aponta soluções razoáveis para a implementação dos Direitos Fundamentais, mas a compreensão sobre a integralidade de sua essência e o diálogo inter ou multidisciplinar das categorias previstas pela Constituição brasileira são precários. A consolidação de um Estado de Direito preocupado na manutenção de condições dignas ao desenvolvimento do Ser humano reside num sentido prometeico que pertence ao (improvável) futuro (GARCIA; AQUINO, 2011).

## 1.7 DIREITOS FUNDAMENTAIS

É preciso estudar quais os fundamentos dos direitos fundamentais, ou seja, quais os princípios jurídicos básicos que justificam logicamente a sua existência. Pode-se apontar, basicamente, dois princípios que servem de esteio lógico à idéia de direitos fundamentais: o Estado de Direito e a dignidade humana.

### 1.7.1 Dignidade humana

Trata-se, de um princípio aberto, mas que, em uma apertada síntese, pode-se dizer tratar-se de reconhecer a todos os seres humanos, pelo simples fato de serem humanos, alguns direitos básicos – justamente os direitos fundamentais. Embora não se trate de unanimidade, a doutrina majoritária concorda que os direitos fundamentais “nascem” da dignidade humana. Dessa forma, haveria um tronco comum do qual derivam todos os direitos fundamentais (BONAVIDES, 1997).

Há que se registrar, porém, a crítica de José Joaquim Gomes Canotilho, para quem reduzir o fundamento dos direitos fundamentais à

dignidade humana é restringir suas possibilidades de conteúdo (CANOTILHO, 2003).

É certo que o conceito de dignidade humana é aberto, isto é, não admite um único conceito concreto e específico. Vários filósofos já tentaram defini-la, nem sempre com sucesso.

No âmbito das relações que mantém com os outros, o ser é o ser-para-outros quando necessita do outro para poder perceber as estruturas do seu ser. Quando é o olhar do outro que torna o eu real, ocorre a necessidade do constante olhar do outro como forma de atestar-lhe a existência e só será desejável que perceba o melhor do eu. Naturalmente, o contato intersubjetivo humano finda por desnudar tanto o eu quanto o outro, fazendo com que o conhecimento seja para além do que se gostaria de dar a conhecer, conforme se extrai da peça *Entre quatro paredes* (OLIVO; GRUBBA, 2010).

### 1.7.2 Os direitos fundamentais e as teorias do Direito

Para o Jusnaturalismo, os direitos fundamentais são direitos pré-positivos, isto é, direitos anteriores mesmo à própria Constituição; direitos que decorrem da própria natureza humana, e que existem antes do seu reconhecimento pelo Estado. Já o Positivismo Jurídico considera que direitos fundamentais são aqueles considerados como básicos na norma positiva (norma posta), isto é, na Constituição. Isso não impede que se reconheça a existência de direitos implícitos, em face do que dispõe, por exemplo, o art. 5º, parágrafo 2º, da CF<sup>3</sup>.

Por fim, o Realismo Jurídico norte-americano considera (em posição bastante interessante) que os direitos fundamentais são aqueles conquistados historicamente pela humanidade<sup>4</sup>.

Pode-se registrar, por exemplo, autores que usam nomes tão díspares quanto “direitos humanos”, “direitos humanos fundamentais”, “liberdades públicas”, “direitos dos cidadãos”, “direitos da pessoa humana”, “direitos do Homem”, etc. É preciso, porém, sedimentar uma terminologia adequada, pois se trata de uma questão essencial (TAVARES, 2010).

Por outro lado, “direitos humanos” parecer ser mais adequado na esfera internacional<sup>5</sup>. Realmente, direitos fundamentais e direitos

---

<sup>3</sup> Cf. DIMOULIS, Dimitri. **Positivismo Jurídico**. São Paulo: Método, 2005. No mesmo sentido, de forma mais específica: DIMOULIS, Dimitri; MARTINS, Leonardo. **Teoria Geral dos Direitos Fundamentais**. São Paulo: RT, 2007.

<sup>4</sup> TAVARES, André Ramos. **Curso de Direito Constitucional**, p. 527. São Paulo: Saraiva, 2010.

humanos, estes (humanos) são direitos atribuídos à humanidade em geral, por meio de tratados internacionais (Declaração Universal dos Direitos Humanos, da ONU, 1948, por exemplo). Já os direitos fundamentais são aqueles positivados em um determinado ordenamento jurídico (Constituição Brasileira, Lei Fundamental Alemã, etc.).

Essa tese é corroborada pela CF/88: quando trata de assuntos internos, a Constituição costuma se referir a “Direitos e garantias fundamentais”, ao passo que, quando trata de tratados internacionais, se refere a direitos humanos. Em verdade, o conteúdo de ambos é bastante semelhante. São conjuntos diferentes que possuem grande área de intersecção. A diferença é mais de fonte normativa que de conteúdo.

Segundo Lima (2009):

Realmente, é a teoria prevalente na doutrina brasileira, embora haja posições contrárias. Com base nisso, pode-se definir os direitos fundamentais como os direitos considerados básicos para qualquer ser humano, independentemente de condições pessoais específicas. São direitos que compõem um núcleo intangível de direitos dos seres humanos submetidos a uma determinada ordem jurídica.

### 1.7.3 Gerações (dimensões) dos direitos fundamentais

Trata-se de uma classificação que leva em conta a cronologia em que os direitos foram paulatinamente conquistados pela humanidade e a natureza de que se revestem. Importante ressaltar que uma geração não substitui a outra, antes se acrescenta a ela, por isso a doutrina prefere a denominação “dimensões”.

A expressão "geração de direitos" tem sofrido várias críticas da doutrina nacional e estrangeira. É que o uso do termo "geração" pode dar a falsa impressão da substituição gradativa de uma geração por outra, o que é um erro, já que, por exemplo, os direitos de liberdade não desaparecem ou não deveriam desaparecer quando surgem os direitos sociais e assim por diante. O processo é de acumulação e não de sucessão.

---

<sup>5</sup>Embora haja autores que adotem como sinônimas as expressões “direitos fundamentais” e “direitos humanos”. É o caso, por exemplo, de Alexandre de Moraes. Cf. MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. São Paulo: Atlas, 2010. Essa, porém, não é a tese majoritária.

Além disso, a expressão pode induzir à idéia de que o reconhecimento de uma nova geração somente pode ou deve ocorrer quando a geração anterior já estiver madura o suficiente, dificultando bastante o reconhecimento de novos direitos, sobretudo nos países ditos periféricos (em desenvolvimento), onde sequer se conseguiu um nível minimamente satisfatório de maturidade dos direitos da chamada "primeira geração".

Em razão das críticas, a doutrina recente tem preferido o termo "dimensões" no lugar de "gerações", afastando a equivocada idéia de sucessão, em que uma geração substitui a outra (SARLET, 1998).

No entanto, a doutrina continua incorrendo no erro de querer classificar determinados direitos como se eles fizessem parte de uma dada dimensão, sem atentar para o aspecto da indivisibilidade dos direitos fundamentais. Na verdade, não é adequado nem útil dizer, por exemplo, que o direito de propriedade faz parte da primeira dimensão. Também não é correto nem útil dizer que o direito à moradia é um direito de segunda dimensão. Não há qualquer hierarquia entre essas dimensões. Na verdade, elas fazem parte de uma mesma realidade dinâmica. Essa é a única forma de salvar a teoria das dimensões dos direitos fundamentais. (BONAVIDES, 2003).

#### 1.7.3.1 Direitos de primeira dimensão (individuais ou negativos)

Foram os primeiros a ser conquistados pela humanidade e se relacionam à luta pela liberdade e segurança diante do Estado. Por isso, caracterizam-se por conterem uma proibição ao Estado de abuso do poder: o Estado não pode desrespeitar a liberdade de religião, nem a vida, etc. Trata-se de impor ao Estado obrigações de não-fazer. São direitos relacionados às pessoas, individualmente. Ex: propriedade, igualdade formal (perante a lei), liberdade de crença, de manifestação de pensamento, direito à vida, etc.

#### 1.7.3.2 Direitos de segunda dimensão (sociais, econômicos e culturais ou direitos positivos)

Segundo GARCIA (2008):

São direitos *sociais* os de segunda dimensão, assim entendidos os direitos de grupos sociais menos favorecidos, e que impõem ao Estado uma obrigação de fazer, de prestar (direitos positivos,

como saúde, educação, moradia, segurança pública e, agora, com a EC 64/10, também a alimentação). Baseiam-se na noção de igualdade material (redução de desigualdades), no pressuposto de que não adianta possuir liberdade sem as condições mínimas (educação, saúde) para exercê-la. Começaram a ser conquistados após a Revolução Industrial, quando grupos de trabalhadores passaram a lutar pela categoria.

Nesse caso, em vez de se negar ao Estado uma atuação, exige-se dele que preste saúde, educação etc. Trata-se, portanto, de direitos positivos (impõem ao Estado uma obrigação de fazer). Ex: saúde, educação, previdência social, lazer, segurança pública, moradia, direitos dos trabalhadores.

### 1.7.3.3 Direitos de terceira dimensão (difusos e coletivos)

Assevera Lima (2009):

São direitos transindividuais, isto é, direitos que são de várias pessoas, mas não pertencem a ninguém isoladamente. Transcendem o indivíduo isoladamente considerado. São também conhecidos como direitos metaindividuais (estão além do indivíduo) ou supraindividuais (estão acima do indivíduo isoladamente considerado).

Os chamados direitos de terceira dimensão têm origem na revolução tecnocientífica (terceira revolução industrial), a revolução dos meios de comunicação e de transportes, que tornaram a humanidade conectada em valores compartilhados, A humanidade passou a perceber que, na sociedade de massa, há determinados direitos que pertencem a grupos de pessoas, grupos esses, às vezes, absolutamente indeterminados. São os direitos difusos.

Por exemplo: a poluição de um riacho numa pequena chácara em Brazlândia-DF atinge as pessoas que lá vivem. Mas não só elas. Esse dano ambiental atinge também a todos os que vivem em Brasília, pois esse riacho deságua na barragem que abastece de água todo o Distrito

Federal. E mais: atinge todas as pessoas do mundo, pois é interesse mundial manter o meio-ambiente ecologicamente equilibrado<sup>6</sup>.

Exemplos de direitos de terceira dimensão: direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, direito à paz, ao desenvolvimento, direitos dos consumidores.

#### 1.7.3.4 Direitos de quarta dimensão

Há autores que se referem a essa categoria, mas ainda não há consenso na doutrina sobre qual o conteúdo desse tipo de direitos. Há quem diga tratarem-se dos direitos de engenharia genética (é a posição de Norberto Bobbio<sup>7</sup>), enquanto outros se referem à luta pela participação democrática (corrente defendida por Paulo Bonavides<sup>8</sup>).

#### 1.7.3.5. Direitos de quinta dimensão

De acordo com Olivo (2004, p.34) dentre os direitos que são reivindicados pela sociedade da informação, e que caracterizam os direitos de quinta geração, na periodização induzida por Bobbio, encontram-se aqueles ligados à sociedade em rede tecnológica, que surgem com o advento da internet, possibilitando a comunicação em tempo real. Destacam-se o livre acesso à informação, à inclusão digital, o direito de acesso e a liberdade manifestação de expressão.

### 1.8 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA FRENTE AO ASSÉDIO MORAL

Sendo o nosso país regido por uma Constituição Federal, de 1988, que consagra o nosso Estado como “Estado de direito”, onde a democracia é fundamental e os direitos fundamentais do ser humano são garantidos constitucionalmente, sendo que os princípios constitucionais encontram-se num patamar superior aos textos legais.

Um dos direitos fundamentais do homem é o de ser tratado com dignidade no ambiente de trabalho, porém quando uma pessoa sofre assédio moral, o princípio da dignidade humana está sendo ferido. A

---

<sup>6</sup> Lembre-se de que, segundo a *teoria do caos*, uma pequena alteração num sistema caótico (=imprevisível) pode ter conseqüências indefiníveis e grandiosas. Como se diz, em linguagem simples: o bater de asas de uma borboleta no Pacífico pode causar uma tempestade do outro lado do mundo (GLEICK, 2005).

<sup>7</sup> BOBBIO, Norberto. *A Era dos Direitos*, p. 6. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

<sup>8</sup> BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*, 4ª edição, Editora Malheiros, 1993.



legislação trabalhista trata os casos de assédio moral para os celetistas, porém, no âmbito das organizações militares estaduais, os assediados ficam desamparados.

Será abordado no próximo capítulo o conceito, causas e consequências do assédio moral, mais especificamente no ambiente de trabalho, para inserir no ambiente militar.

## CAPITULO II

### 2 ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O estudo do assédio moral é bastante recente em nosso país, porém, está se tornando uma forte preocupação social, pois não é exclusivo do ambiente de trabalho, encontrando-se também este tipo de violência no lar e na família, ou mesmo na vida social e política.

Neste capítulo, aborda-se os diversos conceitos de assédio moral, suas causas e conseqüências, para melhor contextualizá-lo, em sede das Instituições Militares, tema deste trabalho, já que este ambiente de trabalho não é diferente dos demais, também aparecem inúmeros casos de assédio moral.

#### 2.1 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

Para entender melhor o que seria o dano moral no ambiente de trabalho, se faz necessário conceituar o mesmo. Pode ser conceituado como aquele que atinge os direitos personalíssimos do indivíduo, isto é, os bens de foro íntimo da pessoa, como a honra, a liberdade, a intimidade e a imagem.

Para Hirigoyen (2003, p. 65), assediar alguém moralmente é apontar suas fraquezas, seus erros e seus defeitos até fazê-lo se sentir culpado e perder a autoconfiança.

Quanto mais a pessoa duvida dela própria, mais esse trabalho de destruição será facilitado.

Para Guedes (2003, p. 35):

O assédio moral manifesta-se, geralmente, pelo abuso do poder ou pela manipulação perversa, sendo o primeiro de fácil percepção, porém, na manipulação perversa, o ilícito é tão silencioso, que parece inicialmente algo inofensivo, mas que com a repetição torna-se destrutivo.

A definição abaixo, extraída de site específico sobre “assédio moral” é bastante abrangente:

[...] a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo

mais comuns em relações hierárquicas autoritárias, onde predominam condutas negativas, relações desumanas e não éticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização (ASSÉDIO MORAL, 2007).

Para uma melhor compreensão do que seja assédio moral no local de trabalho, apresenta-se o conceito elaborado por Hirigoyen (2003, p. 65):

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Entretanto, o assédio moral ao longo do tempo, vinha sendo tratado e confundido com outros problemas do mundo do trabalho, como *stress* ou conflito natural entre colegas e agressões pontuais, o que sempre prejudicou a caracterização e prevenção, quadro este que começou a ser alterado com os avançados estudos de Leymann (1980), psicólogo do trabalho sueco, que assim define o assédio moral:

A deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um comportamento hostil que um superior ou colega(s) desenvolve(m) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.

Para Barreto (2000, p. 12), assediar moralmente é uma:

Exposição prolongada e repetitiva a condições de trabalho que, deliberadamente, vão sendo degradadas. Surge e se propaga em relações hierárquicas assimétricas, desumanas e sem ética, marcadas pelo abuso de poder e

manipulações perversas. São condutas e atitudes cruéis de um(a) contra o(a) subordinado(a) ou, mais raramente, entre os colegas. É uma espécie de terror psicológico.

Terror psicológico é tratado por Batista (2003, p. 1- 2) como sinônimo de assédio moral, referindo-se a práticas de humilhações, perseguições e ameaças nos locais de trabalho – inspirado nas idéias de Hirigoyen – tendo como conseqüência pessoas adoecidas devido ao incremento da violência. Ela revela também que “[...] o assédio moral não parece depender da idade nem da cor/raça dos trabalhadores. Não existem diferenças significativas entre homens e mulheres quanto ao reconhecimento de serem alvo de violências no local de trabalho.”

Com base em todas as definições de assédio moral no trabalho, a que melhor o define, é o conceito atribuído por Glockner (2004, p. 19):

Toda a conduta abusiva, através de gestos, palavras, comportamentos, atitudes, que atente, seja pela sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade física de um trabalhador, ameaçando seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho. Trata-se, portanto, da exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, feitas de forma repetitiva e prolongada durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Nas condições de uma economia submetida às influências de modelos de gestão administrativa que visam ao lucro e ao crescimento ilimitado, percebe-se situações que levam à precariedade de emprego, a flexibilização das relações de trabalho, o ritmo impressionante da economia, o interesse por reduzir os custos de trabalho, a existência do desemprego, as manifestações da terceirização, o crescimento do setor informal, a migração continuada, a tendência à contratação por prazo determinado e a diminuição da estabilidade do trabalho. Tais situações podem ser mencionadas como causas propiciadoras ao crescimento do assédio moral.

Não obstante, ainda frente aos altos índices de pobreza, falta de serviços e recursos básicos, de desemprego e subemprego que afetam a todos os países, e muito mais aqueles em via de

desenvolvimento, como o Brasil, e as difíceis condições de trabalho na indústria e no campo que ainda continuam latentes, o trabalho deve valorar-se em sua dimensão de auto-realização e dignidade da pessoa humana.

Em uma empresa orientada para o mercado, requer-se uma competitividade empresarial superior para poder sobreviver à pressão da economia. Por isso, o empregador buscará os melhores talentos, assim como o pessoal mais dócil, manejável, capaz de assumir funções sem protestar, e tratará de libertar-se dos que já não são convenientes.

## 2.2 CAUSAS DO ASSÉDIO MORAL

Pelos conceitos de assédio moral que já foram estudados, podemos dizer que o assédio moral é tão antigo quanto o próprio trabalho, entretanto, o número de ocorrências do ilícito cresce a cada dia. Porém, este crescimento se dá muito mais pelo fato de que hoje em dia é pacífico que o assédio moral é indenizável. Antes, sem aparato legal, as pessoas sofriam caladas.

Segundo a psiquiatra francesa Hirigoyen (2003, p. 187):

**PODEMOS CONSIDERAR QUE O ASSÉDIO MORAL** está atrelado à natureza humana e que sempre existiu nos locais de trabalho, mas também podemos afirmar que ele parece estar recrudescendo. Quais poderiam ser as razões? Seriam as modificações na natureza do trabalho que estariam abrindo espaço à prática de tais procedimentos? (grifo no original)

São inúmeros os motivos que levam um ser humano a assediar o outro, quer sejam eles extrínsecos ou intrínsecos.

Segundo Hirigoyen (2003, p. 39-45):

A causa mais corriqueira do assédio moral é a diferença, uma espécie de discriminação, porém, mais perspicaz e silenciosa. Outro motivo é a inveja ou ciúme, sentimentos estes existentes em qualquer ser humano que esteja em nível de comparação ou competição com o outro. E não se pode medir o grau de destruição pelo tamanho

do sentimento ou da coisa invejada, uma vez que geralmente estes sentimentos são estreados por coisas totalmente insignificantes. A rivalidade também é um dos motivos iniciais para o assédio moral. As próprias empresas, com intuito de estimular competitividade e a produção acabam jogando um grupo de trabalho contra o outro, o que acaba provocando sérios problemas entre os funcionários ou entre estes e a chefia.

O medo é um dos principais fatores da ocorrência do assédio moral. Agredir o outro se tornou uma forma de se auto proteger da agressão e, com o aumento desordenado e acelerado do desemprego, o medo já é um componente do trabalho.

Segundo Salvador (2006):

O medo faz com que excomunguemos o outro, atribuindo a ele sentimentos agressivos, por estarmos em uma posição instável e nos sentirmos ameaçados. É assim que se pode ser induzido a assediar uma pessoa, não pelo que ela é, mas pelo que imaginamos que ela seja.

As causas do assédio moral, conforme Ramirez (2003, p. 3):

Não estão relacionadas exclusivamente ao perfil das chefias e à forma de ser do assediado e podem estar vinculadas às [...] deficiências na organização do trabalho, à informação interna e à gestão, assim como aos problemas de organização não resolvidos, que são um entrave para os grupos de trabalho e podem desembocar em uma busca de bodes expiatórios.

A gestão da organização, quando calcada no abuso de poder ou na omissão diante de comportamentos opressores, cria condições para a proliferação do assédio moral. Segundo Guedes (2003, p. 53):

A saúde do ambiente de trabalho depende, decisivamente, do modo pelo qual o poder diretivo é exercido. Tanto o exercício do poder

quanto a omissão e inoperância dos dirigentes podem não apenas favorecer como potencializar o desenvolvimento de relações perversas no interior da empresa.

A omissão dos responsáveis pela organização, diante dos problemas que podem desencadear uma perseguição e vitimar um empregado moralmente, é a realidade nos locais de trabalho, e, isso começa para Freitas *apud* Aguiar (2006, p. 35):

[...] com pequenas atitudes depreciativas e não termina pelo fato de as pessoas envolvidas não formalizarem as denúncias e encararem de maneira superficial as insinuações e as chacotas, propagando-se as práticas humilhantes no trato pessoal diário.

O estágio da desestabilização moral do indivíduo contém ações, previamente estudadas pelo agressor, cujo conteúdo pode assim ser descrito, segundo Hirigoyen (2003, p. 115):

Zombaria de suas convicções, de suas escolhas políticas, de seus gostos; fim da comunicação entre as partes; deturpação de sua imagem diante dos outros; privação de toda possibilidade de expressão; deboche de seus pontos fracos; alusões desabonadoras a seu respeito; questionamentos sobre sua capacidade de avaliação e de decisão.

Ainda sobre o mesmo tema, Barreto (2000, p. 173) afirma que:

A atitude de reduzir o outro com piadas, risos e sussurros é a causa de angústia e medo que acentua o sofrimento. O rebaixamento repetitivo, a indiferença e menosprezo revelam um ambiente hostil e estranho que podem ser causa de depressão e reafirmação da inutilidade.

“A violência se concretiza em intimidações, ironias e menosprezo e humilhação do transgressor **diante de todos**, como forma de impor controle e manter a ordem”, afirma Barreto (2000, p. 229). A justificativa, segundo seu pensamento, é que, para as

chefias, é o momento propício para o exemplo e controle do grupo: rebaixa o “infrator” ao mesmo tempo em que reafirma sua autoridade, manipula o medo e aumenta a produção. (grifo nosso).

Para Barreto (2000, p. 218), “A humilhação é um sentimento de ser ofendido, menosprezado, rebaixado, inferiorizado, submetido, vexado e ultrajado pelo outro. É sentir-se ninguém, sem valor, inútil, magoado, revoltado, perturbado, indignado, com raiva”.

O controle e humilhações praticados pelos detentores do poder – quer sejam gerente, supervisores, encarregados, chefias – são revelados por ações vivenciadas pelo empregado assediado moralmente, quando este se encontra, por exemplo, afastado do seu ambiente de trabalho para tratamento médico e depara com atitudes praticadas com o intuito de dificultar o seu retorno e a sua permanência no emprego.

Segundo Barreto (2000, p. 188-189), pode-se enumerar vários exemplos:

Deixar esperando fora dos portões e impedir o acesso à empresa; não permitir que conversem com antigos colegas; não entregar documentos necessários à concretização da perícia médica; intimidar, amedrontar, ignorar, sugerir que peça demissão; diminuir salários quando retornam ao trabalho; deslocar da antiga função e colocar para fazer faxina em banheiros ou fazer pequenos serviços na casa do chefe nos finais de semana; discriminar com palavras que rebaixam; falar baixinho acerca da pessoa; olhar e rir do adoecido; controlar idas a médicos; questionar acerca do falado em outro espaço; suspender dois atestados médicos por mês; controlar tempo de idas ao banheiro; ignorar ou colocar de “castigo” a produção através de paredes de vidro; fazer piadas jocosas relacionadas ao sexo.

Para Aguiar (2006, p. 36-37):

As razões principais para o surgimento da coação moral, como os acima citados, possuem base triangular; a busca do poder para si; a manutenção do poder em si; o mascaramento da incompetência do poder. São vertentes do



mesmo mal, com nuances e objetivos distintos, mas todas voltadas para o domínio de um indivíduo sobre o outro, surgidas no cotidiano organizacional através do abuso de poder, da inveja, da perversidade.

A forma mais extrema do abuso de poder é a prática do autoritarismo. Com esta prática, chega-se rapidamente ao totalitarismo, aquele estado máximo onde a vida do indivíduo é plenamente controlada. Para Guedes (2003, p. 97):

A relação, terror psicológico e direitos fundamentais, é estreita, pois nessa espécie de violência temos, em certa medida, um modelo microscópico daquilo que sucede no totalitarismo, no extermínio em massa, no genocídio praticado contra povos e agrupamentos humanos [...].

O assédio moral voltado para a individualidade do ataque violento, com as devidas proporções, aproxima-se do totalitarismo quando a dominação se instaura. Para Hirigoyen (2003, p. 129):

A vítima se submete, é subjugada, controlada, deformada. Se ela se rebela, sua agressividade e malignidade serão ressaltadas. De qualquer forma põe-se em ação um funcionamento totalitário, alicerçado no medo, e que visa a obter uma obediência passiva: O outro tem que agir como o perverso deseja, tem que pensar segundo suas normas. Não lhe é permitido o menor espírito crítico. O outro só tem existência na medida em que se mantém na posição de duplo que lhe é designada. Trata-se de anular, negar toda e qualquer diferença.

Hirigoyen (2003) sustenta que um dos pilares para a ocorrência do assédio moral numa organização é a *inveja*, intrinsecamente vinculada ao poder e ao abuso narcísico. É um sentimento humano, subjetivo por natureza, que pode ser descrito como o desejo incontrolável de possuir algo que pertence a outrem, desde valores materiais ao bem-estar espiritual, passando pela disputa por cargos, funções, salários, posições hierárquicas e poder

quando adentrado no universo organizacional.

Hirigoyen (2003, p. 147-148), diz que:

A inveja abrange dois pólos: de um lado, o egocentrismo; do outro, a malevolência, com uma inveja desejosa de prejudicar a pessoa invejada. Os perversos narcisistas apropriam-se das paixões do outro à medida que se apaixonam por este outro, ou, melhor, interessam-se por este outro à medida que ele se mostra detentor de alguma coisa que poderia apaixoná-los.

“A *perversidade* numa organização, por sua vez, pode ser descrita como uma ação cruel, injusta, contrária à moral e ao bom senso, praticada com a intenção de causar dano e sofrimento ao indivíduo escolhido como vítima” (HIRIGOYEN, 2003, p. 128).

Perversidade é o termo que se utiliza para nomear o tipo de violência que pode ser descrito como assédio moral, chamando a atenção para a diferenciação da violência perversa e da tirania. Para Hirigoyen (2003, p. 129): “A tirania é uma maneira de obter o poder pela força. A opressão nela é visível: um se submete porque o outro tem, visivelmente, o poder. No abuso do poder direto, o objetivo é simplesmente dominar”.

A convergência da perversidade com a inveja leva o indivíduo agressor para a estratégia de ataque e, em seguida, para a destruição daquela vítima. Um sentimento está imbricado a outro, ambos influenciados pelos reflexos do modo de ser do agredido.

Por isso, de acordo com Hirigoyen (2003, p. 147):

O processo do assédio moral não é uma via de mão-única e a vítima, mesmo não permitindo, acaba por provocar no outro reações que engendram violência e agressividade no local de trabalho. Atente-se, então, para sua narrativa: o que os perversos invejam, acima de tudo, é a vida que o outro tem. Invejam o sucesso alheio, que os põe face a face com seu próprio sentimento de fracasso, pois não estão mais contentes com os outros que consigo mesmos: nada está bem, nunca, tudo é complicado, tudo é um desafio.

A classe trabalhadora é que sofre os maiores prejuízos com relação ao assédio moral. É quase sempre a classe mais vulnerável que é vítima, pois numa situação de subordinação, é mais freqüente ocorrer assédio moral de superior para subordinado. No meio militar não é diferente, sendo a categoria composta pelos praças<sup>9</sup> mostrando-se bastante vulnerável com relação ao assédio moral dos oficiais<sup>10</sup> militares.

## 2.3 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O assédio moral no trabalho é fonte de estudo recente por pesquisadores do mundo todo, entretanto aqui no Brasil poucos são os trabalhos científicos que o abordam com maior profundidade, especificamente na área jurídica na qual não se encontra literatura sobre o assunto. Já na área da medicina do trabalho, destaca-se a dissertação de Margarida Barreto, (PUC-SP, 2000), que abordou o tema do assédio moral, apontando que 36% da população brasileira economicamente ativa passa por algum tipo de assédio.

Para melhor analisar as atitudes hostis que podem ser caracterizadas como assédio moral no trabalho, toma-se como base a classificação utilizada pela psiquiatra e psicóloga Marie-France Hirigoyen, (2002, p. 45), que o separou didaticamente em quatro categorias, a seguir relacionadas:

a) 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-lo do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador, entre outros; 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;

---

<sup>9</sup> Militares com a seguinte graduação: soldado, cabo, sargento e sub-tenente. (SANTA CATARINA, Decreto 12112/80)

<sup>10</sup> Militares com o seguinte posto: 2º Tenente, 1º Tenente, Capitão, Major, Tenente Coronel e Coronel (SANTA CATARINA, Decreto 12112/80).

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.

b) 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 todos o contato com ela, mesmo o visual; é posta separada dos outros; 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.

c) 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-lha tarefas humilhantes; é injuriada com termos obscenos ou degradantes.

d) Violência verbal, física ou sexual: ameaças de violência física; agredem-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 carro; é assediada ou agredida sexualmente (gestos e propostas); não levam em conta seus problemas de saúde.

Verifica-se que existem diversas formas de hostilizar o trabalhador em seu ambiente de trabalho e, para classificar devidamente essas atitudes como sendo de assédio moral, estas devem ser reiteradas e com o objetivo de obter vantagem ao agressor para a correta caracterização do fenômeno do assédio moral no ambiente de trabalho. O que se quer dizer é que a violência e outros tipos de hostilização devem ser frequentes e repetitivas, atentando contra a integridade física e psicológica do trabalhador, ameaçando seu emprego ou degradando o seu ambiente de trabalho.

Cabe aqui então esclarecer o que não pode ser considerado assédio moral no trabalho, pois nem tudo o que a pessoa diz em relação ao assédio pode ser provado. Neste caso, não se deve confundir o assédio moral com outros fenômenos do ambiente de trabalho, tais como o estresse ou a pressão no trabalho, bem como dos conflitos velados e dos desentendimentos com colegas.

Pode-se considerar como estresse as sobrecargas e más condições de trabalho a que o trabalhador é exposto, em que o organismo reage à ação do agente estressante. Apesar disso, não se pode considerar o estresse como assédio moral, independente da maioria dos trabalhadores assediados terem passados por um período de estresse. A diferença principal consiste em existir no assédio moral, a humilhação maldosa e intencional do trabalhador. Outra diferença que se pode notar é devidamente explicitada por Hirigoyen (2002, p. 27-28):

Com os estressados, o repouso é reparador, e melhores condições de trabalho permitem recomençar. Com uma vítima de assédio, a vergonha e a humilhação persistem por um longo tempo, mesmo que o quadro possa se alterar um pouco em função da personalidade dos indivíduos. O atentado contra a dignidade tem uma conotação subjetiva, que não pode ser analisada senão caso a caso.

Pode-se dizer que, apesar da existência de conflitos, eles não podem ser sempre caracterizados como assédio moral, pois os mesmos constituem momentos em que podemos mudar e levar em conta o outro, ou seja, momentos de enriquecimento, enquanto o assédio moral é uma maneira de vedar qualquer mudança. Faz-se necessário observar em que condições este conflito está sendo travado, isto é, se os protagonistas têm condições de defender suas posições e que as questões que envolveram o conflito sejam resolvidas de pronto, não se estendendo, evitando com isso que cada protagonista busque aliados, contribuindo-se para formação de clãs e grupos rivais no ambiente de trabalho, o que pode ocasionar, caso o conflito se propague, a utilização de procedimentos de assédio moral, já vistos anteriormente.

## 2.4 CONSEQÜÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

As conseqüências do assédio moral podem ser de ordem financeira, física ou moral. As pessoas assediadas podem apresentar inúmeros comportamentos, desencadeando em algumas doenças, podendo inclusive chegar ao suicídio. Podem também apresentar distúrbios financeiros, como uma espécie de fuga do seu estresse psicológico.

Para Hirigoyen (2002, p. 157-159):

As conseqüências do assédio moral na saúde do assediado dependem mais da intensidade e da duração da agressão do que da estrutura psíquica da vítima, sendo que os sintomas apresentados pelas vítimas do assédio moral são tão específicos, que é possível para um profissional da área médica identificar a ocorrência do ilícito. No início, a vítima pode apresentar sintomas parecidos com os do estresse, como o cansaço, nervosismo, distúrbios do sono enxaquecas, distúrbios digestivos, dores na coluna, etc..., acrescentando, ainda, o sentimento de humilhação.

Em concordância com as idéias apregoadas por Hirigoyen (2003, p. 169-175), as conseqüências do assédio moral da fase de enredamento são: a renúncia, a confusão, a dúvida, o estresse, o medo e o isolamento:

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

**b) a confusão** – ao instalarem-se o enredamento e o controle as vítimas vão-se tornando cada vez mais confusas, sem saber ou ousar queixar-se. Ficam como que anestesiadas, queixam-se de ter um vazio na cabeça e dificuldade de pensar, descrevem o próprio empobrecimento, um aniquilamento parcial de suas faculdades, uma amputação do que elas tinham de mais vivo e

espontâneo. Mesmo tendo, por vezes, a sensação de estarem sendo injustiçadas, sua confusão é tal que elas não encontram nem meios de reagir. Realmente, diante de um perverso narcisista, a menos que se esteja dentro dos mesmos mecanismos, é impossível ter a última palavra: a única saída é submeter-se.

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

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

**e) o medo** – é o estágio onde as vítimas se sentem permanentemente em alerta, à espreita do olhar do outro, de uma maior rudez nos gestos, de um tom glacial, tudo podendo mascarar uma agressividade não expressa. Teme a reação do outro, sua tensão e sua frieza, os comentários ferinos, o sarcasmo, o desprezo, a zombaria, se não se mostrarem de acordo com o que ele espera. Que as vítimas, apavoradas, se submetam, que elas reajam, de qualquer forma estarão erradas. No primeiro caso, os perversos, e talvez os que os cercam, dirão que decididamente elas nasceram para serem vítimas; no segundo, sua violência será apontada, e, desprezando toda verossimilhança, serão acusadas de serem responsáveis pelo fracasso do relacionamento, e também por tudo que, em outros aspectos, não deu certo.

**f) o isolamento** – para enfrentar tudo isso, as vítimas sentem-se sós. Como falar disso a alguém de fora? A destruição subterrânea é inexprimível. Como descrever um olhar carregado de

ódio, uma violência que só aparece em subentendidos ou em silêncios? A violência só se manifesta diante do parceiro assediado. Como é que os amigos poderiam imaginar o que se passa? Mesmo quando vem a saber da realidade das agressões, eles apenas se mostram perturbados e horrorizados. Em geral, os que estão à volta, mesmo vizinhos, mantêm-se à distância: “Eu não quero me meter nisso!”

O assédio moral, quando prolongado, pode materializar-se em depressão, passando a vítima a apresentar apatia, tristeza, complexos de culpa, obsessão e até desinteresse por seus próprios valores. Para Hirigoyen (2002, p. 160), “Deve-se ter um zelo maior ao se tratar de depressão, em razão de que as vítimas muitas vezes dissimulam os sintomas para os seus próximos, por sentirem-se derrotadas não procuram ajuda para sua recuperação, o que as leva, em alguns casos, ao suicídio.”

Segundo Salvador (2003):

Trata-se de um processo destruidor que pode levar a vítima a uma incapacidade até permanente e mesmo à morte: o chamado bulicídio. A agressão tende a desencadear ansiedade e a vítima se coloca em atitude defensiva (hipervigilância) por ter a sensação de ameaça, surgindo, pois sentimentos de fracasso, impotência e baixa auto-estima e humilhação [...]

Para Hirigoyen (2002, p. 182):

Verifica-se que as vítimas do assédio moral tornam-se desiludidas, tanto em relação ao trabalho, como na sociedade em geral, passando a desconfiar de todo mundo, criando assim, uma sociedade onde todos são adversários e concorrentes em potencial. Nota-se que a vítima se transforma naquilo de que foi acusada, sendo vista como paranóica e, depois de algum tempo, levada a se sentir desconfiada, rígida, maníaca. É o resultado do poder das palavras, as quais, por imposição, transformam o outro.

Esta humilhação sistematizada interfere diretamente na vida



do assediado, o que compromete sua própria identificação, ferindo sua dignidade e até mesmo lesando suas relações sociais e afetivas, podendo evoluir para um quadro ainda mais grave, como a incapacidade laborativa ou mesmo a morte.

De forma sistematizada, Schmidt (2001, p. 151), enumera os efeitos do assédio moral:

Endurecimento e esfriamento das relações no ambiente de trabalho; dificuldade para enfrentar as agressões e interagir em equipe; isolamento e internalização; sentimento de pouca utilidade, de fracasso e de “coisificação”; falta de entusiasmo pelo trabalho; falta de equilíbrio quanto às manifestações emocionais, por exemplo, com crises de choro ou de raiva; diminuição da produtividade; aumento do absenteísmo; demissão; desemprego; enfraquecimento da saúde; tensão nos relacionamentos afetivos; suicídio.

Nos últimos anos a ocorrência do assédio moral nas relações de trabalho passou a ser preocupação social<sup>11</sup>, o que aumenta o número de denúncias dessa prática abusiva, pois as vítimas do assédio moral antes, silenciosas e desencorajadas, reagiram, não mais aceitando as ofensas e os comportamentos perversos dos assediadores.

Depois de tratar sobre o assédio moral, com destaque para seus conceitos, suas causas e conseqüências, no próximo capítulo serão verificados os motivos que facilitam a ocorrência do assédio moral dentro das Instituições Militares Estaduais de Santa Catarina, a luz da legislação específica existente.

---

<sup>11</sup> Segundo Margarida Barreto, 42% dos trabalhadores já vivenciaram situações de humilhação no trabalho. A pesquisa foi realizada com 2.072 trabalhadores, sendo que dos 870 trabalhadores que já foram assediados, 494 eram mulheres e 376 eram homens. (BARRETO, Margarida. **Uma jornada de humilhações**. Dissertação de mestrado – Departamento de Psicologia Social da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo. 2000.)

## CAPÍTULO III

### 3 A LEGISLAÇÃO MILITAR PERANTE O ASSÉDIO MORAL

Neste capítulo aborda-se a legislação federal e estadual que regulamenta o serviço militar, as transgressões disciplinares, os métodos de punição, bem como as condutas e procedimentos obrigatórios que irão facilitar a incidência de assédio moral nas instituições militares, para melhor contextualizá-lo, no âmbito de superior para subordinado.

#### 3.1 DA LEGISLAÇÃO MILITAR

O meio militar por si só carrega em seu arcabouço de normas internas e externas a serem rigorosamente seguidas, várias atitudes que menosprezam o subordinado, colocando-o em situação inferiorizada, sempre para enaltecer a figura do seu superior hierárquico.

A Constituição Federal<sup>12</sup> traz em seu artigo 42, parágrafo 1º, que os militares estaduais são submetidos a uma legislação totalmente particularizada: “Os membros das Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares, instituições organizadas com base na hierarquia e disciplina, são militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios”.

Segundo a CF/88, as Forças Armadas, constituídas pela Marinha, pelo Exército e pela Aeronáutica, são instituições nacionais permanentes e regulares, organizadas com base na hierarquia e na disciplina, sob a autoridade suprema do Presidente da República, e destinam-se à defesa da Pátria, à garantia dos poderes constitucionais e, por iniciativa de qualquer destes, da lei e da ordem. A Polícia Militar e os Corpos de Bombeiros Militares dos Estados são denominados força auxiliar e reserva do exército.

Por força da Constituição Federal, e para que os militares não fiquem à mercê do autoritarismo de seus superiores, alguns estados já possuem lei própria que regulamenta o assédio moral no serviço público, movidos principalmente pelos casos nas

---

<sup>12</sup> Art. 42 – [...] § 1º - Aplicam-se aos militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios, além do que vier a ser fixado em lei, as disposições do artigo 14, § 8º, do artigo 40, § 9º, e do artigo 142, §§ 2º e 3º, cabendo a lei estadual específica dispor sobre as matérias do artigo 142, § 3º, X, sendo as patentes dos oficiais conferidas pelos respectivos governadores.

instituições militares, como é o caso do Estado de São Paulo, que será tratado no próximo capítulo.

A legislação militar traz inúmeros procedimentos que o subordinado tem a obrigação de adotar, sempre o deixando numa situação inferiorizada em relação ao seu superior hierárquico.

O Decreto n. 88.513, de 13 de julho de 1983, em vigor, dispõe sobre o Regulamento de Continências, Honras, Sinais de Respeito e Cerimonial Militar das Forças Armadas, e dá outras providências. Eis algumas obrigações legais, que tendem a inferiorizar o militar de grau hierárquico inferior: ceder o melhor lugar a um superior num local de circulação; empregar sempre o tratamento de “Senhor” aos superiores; pedir permissão para levantar-se de uma mesa de refeições a maior autoridade da mesa e depois solicitar para a maior autoridade presente autorização para retirar-se; o militar deverá, ao adentrar em um recinto para falar com um militar ou civil, apresentar-se ao militar de maior grau hierárquico presente no ambiente, pedindo permissão para falar com a pessoa que deseja. Ao final da conversação deverá novamente dirigir-se a autoridade militar de maior hierarquia presente, apresentando-se novamente e pedindo permissão para retirar-se. Deverá dar meia volta e romper marcha com o pé esquerdo.

Como se pode constatar, as Instituições Militares trazem na sua legislação várias obrigações que tendem a menosprezar o menos graduado, colocando-o em situação muitas vezes vexatória.

Em concordância com as idéias de Glockner (2004, p. 20-22), podemos identificar o assédio moral nas instituições militares de várias formas, a saber:

a) Subordinado humilhado em público (o público representa uma prova testemunhal do assédio): clima de pessimismo criando clima de pessimismo;

b) Sobrecarregar o subordinado com tarefas (muitas delas inexequíveis), subestimar esforços;

c) Ignorar ou excluir determinado subordinado só se dirigindo a ele através de terceiros (mandar recados por outras pessoas ou por bilhetes ou e-mail);

d) Desprezar/menosprezar/ignorar as opiniões de subalternos;

e) Silêncio do superior perante a vítima; não convidando o subordinado para participar de reuniões e de eventos; não levar o subordinado a sério;

f) Sonegar informações ao subordinado;

g) Manipular maldosamente as informações; espalhar boatos

e rumores maliciosos;

h) Marcar tarefas com prazos impossíveis;

i) Retirar a autonomia do subordinado; contestando a todo o momento as suas decisões;

j) Restringir ou proibir o acesso do subordinado a instrumentos de trabalho como telefone, fax, computador, etc...;

k) Induzir o subordinado ao erro; separando-o dos seus colegas de trabalho;

l) O superior faz gestos de desprezo, tais como suspiros, olhares, críticas freqüentes e persistentes ao trabalho de determinado subordinado, entre outros.

O Decreto n. 12.112, de 16 de setembro de 1980, que aprova o Regulamento Disciplinar da Polícia e do Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina, classifica como transgressão disciplinar várias atitudes, de superior para subordinado, que poderiam dar embasamento para o ajuizamento de ação por assédio moral. Essas transgressões disciplinares são passíveis de processo administrativo interno podendo o acusado sofrer uma sanção que vai desde uma advertência verbal até uma prisão no quartel.

Algumas atitudes dos militares são classificadas como transgressão disciplinar, com base no Anexo I<sup>13</sup> do Decreto n. 12.112/80, mas seriam mais bem enquadradas como assédio moral: item 3) Concorrer para a discórdia ou desarmonia ou cultivar inimizade entre camaradas; item 14) Dificultar ao subordinado a apresentação de recursos; item 51) Espalhar boatos ou notícias tendenciosas; item 96) Procurar desacreditar seu subordinado; item 98) Ofender, provocar ou desafiar seu subordinado; item 99) Ofender a moral por atos, gestos ou palavras.

A legislação militar é muito limitada com relação ao assédio moral, não dando a devida importância ao problema, tratando-o apenas como transgressão disciplinar, sendo que o Processo Administrativo Disciplinar é sempre efetuado por um militar de graduação superior ao acusado, ou seja, quase sempre um oficial, o que pode levar a preponderância de uma concepção corporativista na aplicação da norma.

Os subordinados, vítimas de assédio moral nas instituições militares, a maiorias das vezes sofrem calados, com medo de represálias, transformando seu sofrimento em doenças, levando para dentro de suas casas esses problemas, ocasionando sérias

---

<sup>13</sup> Ver na íntegra o Anexo I do Decreto n. 12.112, de 1980, anexo à monografia

dificuldades de manter um bom relacionamento familiar.

### **3.1.1 Da hierarquia e disciplina**

Para Foucault (1979, p. 134) “Hierarquia é a ordem baseada na divisão em níveis de poder ou de importância, onde um nível inferior é sempre subordinado a outro nível superior, e disciplina é a boa ordem que resulta da obediência à lei”.

Com base neste conceito, seria possível afirmar que a prática comum nas Instituições Militares, por parte dos superiores, é a alegação do escudo retórico da hierarquia e da disciplina como manto protetor de arbitrariedades e ilegalidades. Na instituição, não seria incomum a deturpação do conceito de discricionariedade administrativa, qual seja a margem de liberdade para decidir, segundo os parâmetros delineados no ordenamento positivo brasileiro.

O Decreto n. 12112/80 (Regulamento Disciplinar da Polícia e Bombeiro Militar do Estado de Santa Catarina), traz os preceitos de hierarquia e disciplina, entendendo que a hierarquia militar é a ordenação da autoridade, em níveis diferentes, dentro da estrutura das Forças Armadas e das Forças Auxiliares, por postos e graduações. A ordenação dos postos e graduações na Polícia-Militar e nos Corpos de Bombeiros Militares se faz conforme preceitua o Estatuto dos Militares Estaduais.

O referido Decreto também aborda a disciplina militar, determinando que a mesma seja a rigorosa observância e o acatamento integral das leis, regulamentos, normas e disposições, traduzindo-se pelo perfeito cumprimento do dever por parte de todos e de cada um dos componentes do organismo policial-militar. Pode-se elencar várias atitudes por parte dos militares que são manifestações de disciplina, como: a correção de atitudes; a obediência pronta às ordens dos superiores hierárquicos; a dedicação integral ao serviço; a colaboração espontânea à disciplina coletiva e à eficiência da instituição; a consciência das responsabilidades; a rigorosa observância das prescrições regulamentares.

Cabe aos militares da ativa e da inatividade manterem permanentemente, a disciplina e o respeito à hierarquia, obedecendo prontamente às ordens dos escalões superiores, cabendo aos militares a inteira responsabilidade pelas ordens que derem e pelas conseqüências que delas advierem.

O subordinado, ao receber uma ordem, poderá solicitar os

esclarecimentos necessários ao seu total entendimento e compreensão, porém, quando a ordem importa em responsabilidade criminal para o executante, poderá o mesmo solicitar sua confirmação por escrito, cumprindo à autoridade que a emitiu, atender à solicitação, entretanto, cabe ao executante, que exorbitar no cumprimento de ordem recebida, a responsabilidade pelos excessos e abusos que cometer.

Hierarquia e disciplina são os dois pilares constitutivos de toda organização independem de sua natureza jurídica. Entretanto, na administração pública, este regramento deve obedecer a um rigor ainda maior, para a prevalência do interesse público; e nas organizações militares, função típica e indelegável do Estado, sua observância caracteriza e obedece aos princípios do regime jurídico administrativo de direito público. Mas importa ressaltar que a hierarquia e a disciplina não podem ser admitidas como fim em si mesmas, mas, antes, como meio para alcançar os objetivos institucionais.

Para a eficiência e a normalidade dos serviços prestados aos cidadãos, alguns aspectos devem ser observados. Por isso, foram enumerados cinco, que estão vinculados a obediência, observância, capacidade, correção e colaboração. Eles dizem respeito à legalidade, às atividades, à disciplina coletiva e aos resultados qualitativos da prevenção e repressão ao crime e à violência.

A subordinação é a divisão em níveis hierárquicos, que são os postos e graduações da pirâmide organizacional, com as responsabilidades inerentes ao cargo e suas limitações, em que quem pode “o mais” pode “o menos”, mas não o inverso, e a todos somente é permitido fazer o que é determinado pela lei, por força do princípio da legalidade.

### **3.1.2 Da ética militar**

A ética é um conjunto de princípios e disposições voltados para “o agir”, historicamente produzidos e cujo objetivo é balizar as ações humanas. A ética existe como uma referência para os seres humanos em sociedade. Ela representa um produto histórico-cultural e, como tal, define o que é virtude, o que é bom ou mal, certo ou errado, permitido ou proibido, para cada cultura e sociedade e para cada segmento profissional (NETO, 1993).

Segundo Greene (2000, p. 119), sobre a ética militar pode-se dizer o seguinte:

A obediência é uma virtude militar suprema, essencial ao cumprimento pronto e eficiente das ordens legais dos legítimos superiores hierárquicos. Todavia, para permitir desempenhos de caráter nacional, deve ser fundada num ideal de competência profissional, materializado nas tradições e no espírito de serviço público, fatores unificadores e motivadores das Forças Armadas. Por isso, a obediência não pode depender dos gostos ou das afinidades sociais, econômicas, políticas ou religiosas de cada indivíduo; deve resultar de um padrão comum e coerente de atitudes, valores e visões que fazem parte da ética militar.

Os preceitos de ética, trazidos no Estatuto e no Regulamento Disciplinar norteiam os procedimentos dos militares. É a norma fundamental da qual se originam todas as normas de natureza inferior, a exemplo de um Código de Ética. Além de outras argumentações discursivas, a ética integrou a denominação dada a este diploma legal que define todo o arcabouço disciplinar dos militares. Enfim, todos esses procedimentos vão ao encontro não somente ao estabelecimento de uma disciplina consciente e coletiva, mas também à construção de uma ética que seja interna da própria profissão de policiais e bombeiros, homens que dedicam suas vidas a proteger e salvar seres humanos com quais não têm nenhum laço de consangüinidade, afetividade e amizade, mas fulcrados na ética da responsabilidade e do compromisso universal, que orientará o trabalho e a atividade para os fins públicos e bem-estar da sociedade.

As corporações militares devem dar a devida importância para os fundamentos da Ética, incorporados nas ações obrigatórias dos militares, mantendo a cultura de enfatizar, prioritariamente, as transgressões disciplinares.

### **3.1.3 Assédio moral de superior para subordinado**

Pela leitura que se faz dos regulamentos, o meio militar é propício para que ocorra o assédio moral de superior para subordinado, maquiado pela justificativa da naturalidade do comportamento militar, baseado numa relação em que os mais fracos,

abalados em seu controle emocional, peçam para sair da corporação.

Os cursos de Operações Especiais, táticas policiais militares, curso de mergulho, controle de distúrbio civil, entre outros, possuem um enfoque bastante discutível. Para adentrarem a certos grupos “elitizados” da corporação, os militares necessitam passar por testes, que vão desde sofrimento físico, como também psicológico, causando sérias conseqüências nos que se submetem aos mesmos.

A justificativa é de que o militar tem que estar preparado para situações adversas e, para que ele possa controlar o seu estado emocional e poder raciocinar e decidir pela melhor conduta nas ocorrências de serviço do dia-a-dia é necessário que passe por todos estes tipos de desafios ou humilhações.

Inúmeros casos de assédio moral de superior para subordinado ocorrem diariamente nas instituições militares, porém, a maioria fica adstrita na vida da caserna<sup>14</sup>, pois o medo de sofrer represálias é muito maior do que a vontade de levar uma questão destas até o final. Há no meio militar um abismo entre a classe de oficiais e a classe dos praças, sendo que os oficiais possuem a gestão das corporações, e, entre eles, há um corporativismo explícito, deixando os praças (em geral as vítimas), com temor de sofrerem ainda mais no futuro, dentro da Organização Militar.

Em Santa Catarina, apesar de não existirem estudos clínicos especializados, já aconteceram suicídios dentro de quartéis, inúmeros casos de depressão, doenças psicológicas. Vários são os fatores que podem contribuir para isso e dentre eles, pode-se suspeitar do fato desses profissionais, muitas vezes terem sido submetidos ao assédio moral, chegando num ponto insustentável e incontrolável por parte da vítima, culminando com doenças psicossomáticas ou suicídios. Infelizmente, não há estudos com relação ao acima exposto, que possam comprovar este nexos causal, em virtude das instituições militares serem altamente fechadas, não dando abertura para que uma pesquisa significativa se desenvolvesse, no entanto, ficam as suspeitas.

Os oficiais que possuem um perfil para serem autores de assédio moral contra subordinados podem encontrar uma facilidade dentro das instituições militares, pois os procedimentos administrativos, bem como os inquéritos policiais militares são sempre designados, por lei, como encarregado, um superior ao

---

<sup>14</sup> Usado comumente para se referir as coisas que acontecem dentro dos quartéis militares. (SCOTINI, 1998, p. 107)



acusado. Isto quer dizer, que se um oficial é acusado de algum ato, outro oficial, de posto superior é que será o encarregado de fazer o processo, podendo facilmente direcionar para a absolvição do acusado.

### **3.1.4 Das transgressões disciplinares**

Para adentrarmos nas transgressões disciplinares, tipificadas no Anexo I, do Decreto n. 12.112/80 do Regulamento Disciplinar da Polícia e Bombeiro Militar do Estado de Santa Catarina (RDPMSC), é preciso ressaltar que as transgressões listadas neste decreto, abarcam desde uma simples conduta pessoal, até condutas profissionais, perpassando pela invasão e controle da intimidade, da vida privada e familiar.

A interpretação do que pode ou não ser transgressão fica por conta da visão do comunicante, fato que facilita a sanção disciplinar. Sem contar que a ampla defesa e o contraditório são bastante questionáveis, pois dentro do meio militar há um adágio: “Quando querem punir, punem”. Isso indica que ainda há restos do arbítrio, o abuso, o excesso e o desvio do poder disciplinar e hierárquico, este último protagonista de toda sorte de ilegalidades e injustiças contra os desprovidos de proteção de alguma autoridade superior na organização militar, ou de conhecimento dos meios para exercitar seus direitos.

Como o RDPMSC foi editado sob a égide do período de exceção, institucionalizou-se o uso do arbítrio e do abuso de poder. Quantas injustiças, opressão e tirania, sob o manto da “legalidade”, foram cometidas e perpetradas contra aquele cujo único erro fora cobrar seus direitos, ou, porventura, desagradar algum superior hierárquico?

É necessária uma análise e adequação destas atitudes elencadas no RDPMSC, e que são consideradas transgressão disciplinar, pois algumas não dizem respeito ao serviço e são de cunho estritamente particular, como contrair dívidas ou assumir compromisso superior às suas possibilidades, não atender à obrigação de dar assistência à sua família ou dependentes legalmente constituídos, esquivar-se a satisfazer compromissos de ordem moral ou pecuniária que houver assumido.

Algumas ações também são inconstitucionais, como: freqüentar lugares incompatíveis com seu nível social e o decoro da classe; recorrer ao judiciário sem antes esgotar todos os recursos

administrativos. Outras atitudes são desnecessárias, pois visam exclusivamente desmerecer o subordinado, como: deixar, quando estiver sentado, de oferecer seu lugar a superior; não se apresentar a superior hierárquico ou de sua presença retirar-se, sem obediência às normas regulamentares; sentar-se a praça, em público, à mesa em que estiver oficial ou vice-versa, salvo em solenidades, festividades, ou reuniões sociais; deixar o subordinado, quer uniformizado, quer em traje civil, de cumprimentar superior, uniformizado ou não, neste caso desde que o conheça, ou prestar-lhe as homenagens e sinais regulamentares de consideração e respeito.

Para Neto (1993, p. 26):

São consideradas, também, transgressões disciplinares, as ações ou omissões não especificadas no presente artigo e não qualificadas como crimes nas leis penais militares, contra os Símbolos Nacionais, contra a honra e o pundonor individual militar; contra o decoro da classe, contra os preceitos sociais e as normas da moral; contra os princípios de subordinação, regras e ordens de serviços, estabelecidas nas leis ou regulamentos, ou prescritas por autoridade competente.

Esta norma de caráter geral e abrangente encontra-se reproduzida quase que na íntegra em todos os Regulamentos Disciplinares das Forças Armadas e das Forças Auxiliares, em flagrante desrespeito ao princípio da legalidade e ao artigo 5º, inciso II da C.F.<sup>15</sup>.

Os militares devem buscar eliminar o subjetivismo e reduzir as transgressões disciplinares, mas também extinguir aquelas que invadam e lesionam os direitos a privacidade, intimidade, vida familiar e outras com previsão em legislação apropriada. Ou seja, deve objetivar erradicar de vez, um controle que afronta a Constituição Federal e cuja competência não é da esfera da administração pública militar. Isto, porque existem legislações com responsabilização para atos e fatos que possam ser cometidos por militares, mas que em nada afetam a instituição e sua imagem. Por serem de interesse privado, esses conflitos devem ser resolvidos entre as partes, pela prestação jurisdicional e procedimentos

---

<sup>15</sup> Ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei

existentes em legislações correlatas.

Preleciona Meirelles (1991, p. 28) que a "discrecionalidade não se confunde com poder arbitrário, sendo liberdade de ação dentro dos limites permitidos em lei".

Em nosso ordenamento jurídico, ninguém pode ser punido sem que exista uma lei anterior que defina a conduta, sob pena de violação aos preceitos constitucionais e a Convenção Americana de Direitos Humanos, subscrita pelo Brasil, e recepcionada em nosso ordenamento jurídico por meio de decreto legislativo e decreto emanado do Poder Executivo. (BRASIL, 1988).

Esta posição é compartilhada por Gomes (1995, p. 3) que entende que "não existe diferença ontológica entre crime e infração administrativa ou entre sanção penal e sanção administrativa".

Assim, para Gomes (1995, p. 5):

Todas as garantias do Direito Penal devem valer para as infrações administrativas, e os princípios como os da legalidade, tipicidade, proibição da retroatividade, da analogia, do "ne bis in idem", da proporcionalidade, da culpabilidade etc, valem integralmente inclusive no âmbito administrativo.

O Direito Militar, quer na esfera penal ou disciplinar, é um ramo especial da ciência jurídica, com princípios e particularidades próprias. Mas, como qualquer outro ramo desta ciência está subordinado aos cânones constitucionais.

Lamentavelmente, estas justificativas e tantas outras se perdem, pois nas discussões que tratam do assunto, não é levado em consideração argumentações que contenham preceitos da moral, da ética, da filosofia, da cultura e da história de nossa instituição, mesmo expondo vários exemplos e casos concretos, como a exigência de permissão para casar, requeridos pelo praça ao seu comandante, punições por desentendimentos conjugais, dívidas, relação amorosa extraconjugal, promiscuidade com civis, superiores, subordinados e pares, juízos de valor de superiores hierárquicos sobre costumes e valores de subordinados, entre tantos outros acontecimentos.

Com todo este quadro propício, a erradicação do aviltante assédio moral se tornou prática natural entre os militares, aos quais se dispensava tratamento vexatório, depreciativo e humilhante. Cultura esta incorporada e enraizada pelo uso e abuso permissivo do

RDPMSC, difundida sem nenhuma repressão, com a omissão e aceitação de todos, e que, não raras vezes, era reproduzida na relação com o cidadão.

Como os casos de assédio moral que porventura ocorram dentro das Instituições Militares, são tratados apenas como transgressão disciplinar, será feita uma abordagem a respeito dos tipos de sanções que poderá sofrer o agressor.

### **3.1.5 Sanções nos atos praticados que contrariam a legislação militar**

As transgressões disciplinares no meio militar, podem sofrer uma punição que vai desde uma advertência a uma prisão em separado. Podendo também o militar, ser licenciado ou excluído a bem da disciplina, porém, para que isso aconteça, deverá ser instaurado outro tipo de processo, para que se dê maior embasamento para tomar uma decisão desta natureza.

Os atos de assédio moral registrados por um superior contra subordinado, são, em geral, decididos na esfera administrativa, o que faz com que o agressor encontre guarida na legislação que lhe beneficia.

Abaixo se descreve o que a legislação militar entende por transgressão disciplinar, bem como, a forma que se dá o julgamento e suas possíveis sanções. O principal problema está na discricionariedade do encarregado de proceder ao Processo Administrativo, pois, quando pretende fazer o procedimento para punir o acusado, ele conduz de maneira diferente de quando deseja inocentar o acusado.

Conforme o Decreto n. 12112/80, transgressão disciplinar é qualquer violação dos princípios da ética, dos deveres e das obrigações policiais - militares na sua manifestação elementar. É qualquer omissão ou ação contrária aos preceitos estatuídos em leis, regulamentos, normas ou disposições, desde que não constituam crime.

O julgamento das transgressões deve ser precedido de um exame e de uma análise que considerem: os antecedentes do transgressor, as causas que a determinaram, a natureza dos fatos ou os atos que a envolveram e as conseqüências que dela possam advir. No julgamento das transgressões podem ser levantadas causas que justifiquem a falta ou circunstâncias que a atenuem e/ou a agravem.

Há possibilidade de o transgressor possuir uma justificativa

plausível, para ter cometido a transgressão disciplinar, não havendo qualquer tipo de punição, se for reconhecida. São causas de justificação: ter sido cometida a transgressão na prática de ação meritória, no interesse do serviço ou da ordem pública; em legítima defesa, própria ou de outrem; em obediência à ordem superior; pelo uso imperativo de meios violentos a fim de compelir o subordinado a cumprir rigorosamente o seu dever, no caso de perigo, necessidade urgente, calamidade pública, manutenção da ordem e da disciplina; ter havido motivo de força maior, plenamente comprovado e justificado; nos casos de ignorância, plenamente comprovada, desde que não atende contra os sentimentos normais de patriotismo, humanidade e probidade.

Existem algumas circunstâncias atenuantes como: bom comportamento; relevância de serviços prestados; ter sido cometida a transgressão para evitar mal maior; em defesa própria, de seus direitos ou de outrem, desde que não constitua causa de justificação; falta de prática do serviço.

Também existem algumas circunstâncias agravantes como: mau comportamento; prática simultânea ou conexão de duas ou mais transgressões; reincidência da transgressão mesmo punida verbalmente; conluio de duas ou mais pessoas; ser praticada a transgressão durante a execução do serviço; ser cometida a falta em presença de subordinado; ter abusado o transgressor de sua autoridade hierárquica; ser praticada a transgressão com premeditação; ter sido praticada a transgressão em presença de tropa; ter sido praticada a transgressão em presença de público.

A transgressão da disciplina deve ser classificada, desde que não haja causas de justificação, em: leve, média e grave, cabendo a autoridade que possui competência para aplicar a punição, efetuar a sua classificação. A transgressão da disciplina deve ser classificada como "grave" quando, não chegando a constituir crime, constitua a mesma, ato que afete o sentimento de dever, a honra pessoal, o pundonor militar ou o decore da classe.

A punição disciplinar objetiva o fortalecimento da disciplina, sendo que a punição deve ter em vista o benefício educativo ao punido e à coletividade a que ele pertence. As punições disciplinares a que estão sujeitos os policiais - militares, segundo a classificação resultante do julgamento da transgressão, são as seguintes, em ordem de gravidade crescente: advertência, repreensão, detenção, prisão, prisão em separado e licenciamento e exclusão a bem da disciplina. As punições disciplinares de

detenção e prisão não podem ultrapassar de trinta dias.

Os regulamentos disciplinares foram impostos por meio de decretos federais (forças armadas) e estaduais (policias militares e corpos de bombeiros militares) não podendo se sobrepor a constituição, em respeito a hierarquia das leis, preconizada por Hans Kelsen (2008).

A Magna Carta consagrou o devido processo legal como sendo a única forma para que uma pessoa possa perder seus bens ou ter a sua liberdade cerceada.

Na transgressão disciplinar, o militar está sujeito a perder sua liberdade e, portanto esta consequência somente poderá ser aplicada e considerada válida se respeitar o princípio da reserva legal e o artigo 5º, inciso LIV da C.F.<sup>16</sup>.

As autoridades administrativas militares ainda não recepcionaram e não aceitam o princípio da anterioridade da transgressão disciplinar militar, pois entendem que a autoridade deve ter discricionariedade para impor punição aos seus subordinados.

Mas, o respeito à hierarquia e a disciplina não pressupõe o descumprimento dos direitos fundamentais assegurados ao cidadão, uma vez que a Constituição Federal em nenhum momento diferenciou no tocante as garantias fundamentais disciplinadas no artigo 5º, o cidadão militar do cidadão civil, uma vez que miliciano antes de estar na caserna foi um dia civil, e após a sua aposentadoria voltará novamente a integrar os quadros da sociedade.

A não observância destes princípios significa o desrespeito às regras do jogo, "*rules of the game*", que em um Estado Democrático de Direito, como observa Gomes (1995, p.4): “é previamente estabelecido, e se aplica a todos os cidadãos, sejam eles civis ou militares, tanto na esfera judicial como na administrativa”.

O processo administrativo, pós CF de 1988, passou a ter todas as garantias previstas para o processo judicial, conforme preceitua o artigo 5º, inciso LV da C.F.17. Com base neste dispositivo, para que a ampla defesa e o contraditório com todos os recursos a ela inerentes possam ser exercidos é preciso que o acusado tenha conhecimento do ilícito que teria, em tese, violado e que este já se encontre previsto em norma anterior de forma específica.

Quanto ao princípio da legalidade na transgressão

---

<sup>16</sup> Ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal

<sup>17</sup> Aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes.

disciplinar militar este se faz necessário para a efetivação das garantias individuais, e deve ser observado tanto no aspecto judicial ou administrativo em cumprimento a Constituição Federal de 1.988.

Os meios legais de se apurar e sancionar uma transgressão disciplinar se encontram bastante claros na lei, porém o grande problema persiste na falta de uma legislação própria sobre o assédio moral, ou a imposição legal de que para as ocorrências de assédio moral nas instituições militares deverão ser utilizadas as doutrinas, leis e jurisprudências da justiça trabalhista, sob pena da impunidade persistir, e o que é ainda mais grave, as vítimas continuarem a ser vitimizadas e diante de tamanha facilidade por parte do agressor no meio militar, ele continuar fazendo outras vítimas sem punição adequada.

Será visto no próximo capítulo como a justiça trabalhista se posiciona frente os casos de assédio moral e como essas decisões poderiam ser usadas nas instituições militares.

## CAPÍTULO IV

### 4. ASPECTOS NORMATIVOS: POSIÇÕES DOUTRINÁRIAS E JURISPRUDENCIAIS

Neste capítulo será abordada a legislação utilizada na Justiça do Trabalho sobre o assunto, e também como alguns estados brasileiros e outros países têm se posicionado perante os casos de assédio moral nas instituições militares. Será focado a partir da legislação, dos posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais sobre o tema em tela.

#### 4.1 REPARAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL

Como não existe previsão legal no Direito brasileiro para a reparação ou indenização para as vítimas do assédio moral nas instituições militares (e no campo de estudo desta dissertação, do Estado de Santa Catarina), toma-se como fonte a forma como é indenizado o dano moral (dano pessoal) assegurada pelo inciso X do artigo 5º da Constituição Federal<sup>18</sup>.

A relação de trabalho não é de supremacia, mas de igualdade e respeito. Cabe frisar que a igualdade prevista no artigo 5º da Constituição Federal não restringe a relação de trabalho à mera dependência econômica subordinada, mas assegura sim o necessário respeito à dignidade humana, à cidadania, à imagem, à honradez e à auto-estima.

Após a Constituição Federal de 1988, estão definitivamente superadas as controvérsias acerca da possibilidade de indenização do dano moral, entretanto, ainda existe muita resistência à sua reparação pecuniária, sempre justificada nas teses do enriquecimento ilícito sem causa, por parte do lesado, e da impossibilidade de se mensurar efetivamente a dor moral.

Como assevera Assis (1998, p. 23):

[...] provêm de contumazes contraventores de regras de conduta e de litigantes contumazes,

---

<sup>18</sup> “Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantido-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.”



interessados em minimizar os efeitos dos seus reiterados atos ilícitos. [...] é imperioso, na sociedade de massas, inculcar respeito máximo à pessoa humana, frequentemente negligenciada, e a indenização do dano moral, quando se verificar ilícito e dano desta natureza, constitui um instrumento valioso para alcançar tal objetivo.

O conceito de dano moral é aquele que não afeta os bens materiais da vítima, mas que de alguma forma abala seus sentimentos, sua dignidade.

A distinção é ainda explicada por Dalmartello (*apud* CAHALI, 1998, p. 20):

Parece mais razoável, assim, caracterizar o dano moral pelos seus próprios elementos; portanto, “como a privação ou diminuição daqueles bens que têm um valor precípuo na vida do homem e que são a paz, a tranqüilidade de espírito, a liberdade individual, a integridade individual, a integridade física, a honra e os demais sagrados afetos”; classificando-se, desse modo, em dano que afeta a “parte social do patrimônio moral” (dor, tristeza, saudades etc.); dano moral que provoca direta ou indiretamente dano patrimonial (cicatriz deformante, etc.) e dano moral puro (dor, tristeza, etc.).

Tem-se ainda, que o dano moral, atuando dentro da esfera dos direitos da personalidade, abrangerá o direito ao nome, à privacidade, à imagem. Todavia, deve-se ponderar que apesar do dano moral ser considerado como aquele que de alguma forma denigra a integridade moral, psicológica e/ou intelectual da vítima, não pode qualquer abalo da vida cotidiana configurar o dano moral (VENOSA, 2006, p. 36-37).

Relacionando o dano moral à responsabilidade civil, aquele que comete ato ilícito, prejudicando alguém, tem o dever de repará-lo, conforme o Código Civil, artigo 186<sup>19</sup>. O agente fica obrigado a

---

<sup>19</sup> “Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.”

reparar o dano sofrido, conforme artigo 927<sup>20</sup>, do Código Civil.

Sem dúvida, são por demais insubsistentes as teorias da indenização do dano moral, eis que a dor moral, resultante de ofensa aos bens e valores essenciais da pessoa, é, por certo, o maior prejuízo a ser suportado por alguém. E mesmo não sendo possível sua estimativa em dinheiro, deve ser reparado. A indenização pecuniária, neste caso, possui valor compensatório ou permutativo, podendo, de alguma forma, minorar os efeitos do dano sofrido, além do que representa também punição, desestímulo e prevenção à prática dos atos ilícitos.

Nesse sentido, é de se observar que a sentença condenatória à reparação de dano moral possui dupla natureza: é reparatória, quanto ao prejuízo sofrido e punitiva, quanto à reprovabilidade da conduta ofensiva, agindo como espécie de pena de caráter privado.

Assim, aborda-se no próximo item como se dá a valoração do dano moral, pois se trata de assunto bastante discutível, devido ao subjetivismo envolvido na questão.

#### 4.2 VALORAÇÃO DO DANO MORAL

A valoração do dano moral, por ser matéria complexa, na maioria dos casos não tem sido tratada com a merecida e necessária atenção. Isto porque se acredita ser a espécie de cunho meramente subjetivo do lesado, o que tornaria impossível mensurar sua extensão.

Se considerarmos que a dor não tem preço, amplia-se a complexidade do tema ora em discussão. Mas o direito é ciência viva e em constante evolução. Suas bases filosóficas milenares são alicerces de seu contínuo desenvolvimento e, em casos como este, busca-se soluções mais concretas para valorar o dano pessoal sofrido pelo militar, assediado moralmente em seu ambiente de trabalho. No meio militar a indenização ficaria por conta dos cofres do Estado, sendo este, mais um motivo para que não se dê ganho de causa ao ofendido, pois abriria um precedente bastante grande.

O próprio ordenamento positivo vigente nos oferece uma equação coerente para esta valoração, baseada em critérios objetivos ou subjetivos. A doutrina brasileira apresenta duas modalidades de indenização para o dano pessoal, como apresenta Oliveira (2002, p.

---

<sup>20</sup> “Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.”

34) “[...] a reparação em espécie (*in natura*) e a pecuniária, que é a indenização propriamente dita, podendo haver compatibilidade no sentido de serem ambas impostas ao mesmo caso. Ambas, acopladas ou não, têm plena aplicação no âmbito trabalhista”.

#### 4.2.1 Reparação “*in natura*”

A reparação “*in natura*” é impossível no dano moral, pois não há como deixar a situação no estado e condições em que se encontrava anteriormente a ocorrência do assédio moral.

Segundo Glockner (2004, p. 53):

Trata-se da reposição do bem em estado e condições ao qual foi encontrado antes do fato delituoso, constituído assim a forma mais adequada de reparação. No entanto, a reparação. No entanto, a reparação *in natura* é cabível quando se tratar de bem patrimonial material, caso ocorra a deterioração deste, poderá haver a substituição por outro de igual qualidade e valor. Entretanto, como o assédio moral trata da questão de dano pessoal do trabalhador, tendo como consequência o trauma físico e psicológico, não podemos falar em reparação *in natura*, uma vez que dificilmente poderá voltar ao *status quo*; cabe, sim, uma indenização pecuniária, como forma de punição ao causador do dano, bem como uma compensação pelo dano sofrido.

Observa-se que devido à impossibilidade de se restabelecer o *status quo*, a maneira encontrada pelo legislador para minimizar o sofrimento da vítima é a reparação pecuniária.

#### 4.2.2 Reparação pecuniária

Não se pode negar que a reparação *in pecunia* é dominante nas condenações judiciais e na jurisprudência aqui no Brasil, seguindo uma tendência mundial entre os países avançados economicamente. No mesmo sentido observa Teixeira Filho (1996, p. 56):

Não há como negar que a compensação pecuniária domina nas condenações judiciais, seja por influxos do cenário econômico, antes instável e agora em fase de estabilização, seja pela maior liberdade do juiz em fixar o *quantum debeatur*. Deve fazê-lo embanhado em prudência e norteado por algumas premissas, tais como: a extensão do fato inquinado (número de pessoas atingidas, de assistentes ou de conhecedoras por efeito de repercussão); permanência temporal (o sofrimento é efêmero, pode ser atenuado ou tende a se prolongar no tempo por razão plausível); intensidade (o ato ilícito foi venial ou grave, doloso ou culposos); antecedentes do agente (a reincidência do infrator deve agravar a reparação a ser prestada ao ofendido); situação econômica do ofensor e razoabilidade do valor.

Destacando os principais objetivos a que a indenização pecuniária atende, toma-se como referência a obra de Aparecida Amarante (1997, p. 81-202) [...] a) compensação; b) satisfação; c) punição.

No primeiro caso, o dano pode ser avaliado de maneira aproximadamente exata; já no segundo aplica-se quando não se busca compensar o prejudicado e sim impor penalidade pela infração da norma legal. Reafirma enfaticamente que, cuidando-se de dano moral, a sua função não poderá ser senão a satisfação; tratando-se de dano patrimonial, na maioria das vezes, o ressarcimento tem caráter compensatório e, em alguns casos, quando se torna impossível determinar o montante do prejuízo, assume também a função satisfatória.

#### **4.2.3 Critérios para fixação do *quantum indenizatório***

Um dos maiores problemas que se enfrenta na questão do dano pessoal é estabelecer os critérios para fixação do *quantum indenizatório*. Não é pacífica a doutrina e tampouco a jurisprudência em definir os critérios para estabelecer a valoração ao dano sofrido.

Frente à dificuldade no estabelecimento do *quantum indenizatório*, é que alguns doutrinadores mostram-se contrários a

reparar o dano pessoal, alegando estes que a reparação seria uma forma moderna de se lavar a honra, como defende Martins (1995, p. 112):

A tese de que a dor tem um preço me causa espécie. A teoria do *pretium doloris* soa-me mais como uma teoria de vendeta siciliana ou aplicação, 40 séculos, depois da Lei de Talião do que forma moderna de se lavar a honra [...] Muito mais do que receber uma indenização, objetiva a ação por danos morais impor uma dor semelhante ao ofensor, exteriorizada no valor da indenização.

Observa-se que Ives Gandra da Silva Martins, citado acima, tomou o caminho contrário, não podemos também desmerecer totalmente seu entendimento, pois cabe ao legislador não causar prejuízo a nenhuma das partes, daí a importância de se estabelecer regras razoáveis para definir um *quantum* para a indenização por dano pessoal.

Sendo assim, destacam-se algumas regras, em conformidade com o entendimento de Santos (1999, p. 214-219): Não aceitar a indenização simbólica; Evitar o enriquecimento ilícito. A reparação não deve tornar-se um benefício excessivo ou que não guarde correlação com o ressarcimento; Ausência de tarifação. Esta é rígida, caprichosa e violadora de princípios do direito de danos, como o da reparação integral; Evitar a percentagem do dano patrimonial. O dano à pessoa goza de autonomia, possui entidade própria e deve ser julgado em si mesmo, sem atender a outros danos de índole diversa; Observar a gravidade do caso; Verificação das peculiaridades do caso, visando tanto à vítima como seu ofensor. Impõe-se apreciar a situação econômica da vítima, do ofensor e de seus familiares, o dolo ou a culpa com que agiu o acusado; Harmonização da indenização em casos semelhantes. A tecnologia outorgada pela informática permite que hoje se conheçam os padrões médios razoáveis para casos semelhantes. Evitar-se-ão, assim, indenizações com diferenças exorbitantes; Atender aos prazeres compensatórios. Deve ser aceita como critério válido a possibilidade de alcançar com dinheiro a satisfação de necessidades; Contexto econômico do país.

Observa-se aqui que a utilização destes parâmetros é

essencial para uma melhor fixação do *quantum* da indenização a ser paga, em caso de ocorrência de dano pessoal.

#### **4.2.4 Necessidade de uma lei expressa**

Faz-se necessária adoção de lei expressa em função da difícil definição que tem o termo, observando-se que a norma a ser elaborada deverá reprimir não só o abuso do empregador, mas também o empregado litigante de má-fé, aquele que se diz assediado moralmente. Trata-se, então, de excluir as sensibilidades patológicas e as síndromes de perseguição, isto é, aquelas atitudes que não podem ser consideradas como assédio moral como já abordamos anteriormente nesta monografia.

A lei servirá de anteparo, ao esclarecer as pessoas de que essas atitudes existem e são inaceitáveis. Ela deverá levantar uma dupla preocupação: com a impunidade por parte do agressor e com a vingança por parte da vítima. Punir o agressor é uma forma de afirmar no meio social que aquele comportamento é profundamente inaceitável, mesmo que nunca seja possível reparar completamente nem compensar totalmente uma injustiça. O problema que existe na justiça comum, também ocorre nas Instituições Militares Estaduais de Santa Catarina, pois sequer é levado em conta as decisões a respeito do assunto na justiça comum, para no mínimo traçar uma diretriz de condutas inaceitáveis no âmbito de superior para subordinado.

A existência de uma lei expressa sobre o assédio moral não tem o condão somente de punir, mas fará com que sejam trabalhados sistemas de prevenção no ambiente de trabalho das empresas e das Instituições Militares, e, infelizmente, aqui no Brasil só existem mudanças nas condições de trabalho quando da existência de uma lei expressa que regulamenta determinada condição e que a infringência do dispositivo gera prejuízo ao empreendedor ou aos cofres do Estado.

#### **4.2.5 Projeto de lei brasileiro**

A matéria em comento tem repercussões, quer na esfera trabalhista, quer na esfera criminal, havendo necessidade de legislação específica para tipificar o delito, como conclui Ramírez (2007):

Até meados da década de 80 eram poucos os países que haviam adotado normas específicas sobre o assédio moral. Mas como nos últimos 20 anos tem sido significativo o aumento dos casos, já há normas específicas que consideram o assédio sexual ilícito e inaceitável nos lugares de trabalho, e inclusive há códigos de trabalho que se referem ao tema dos direitos humanos e equidade que regulam todos os aspectos da discriminação em razão de sexo. Não obstante, ainda há poucos instrumentos internacionais que abordem especificamente o assédio e hostilização sexual em escala internacional, como a Recomendação Geral de 1992, adotada no marco da Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação da Discriminação contra a Mulher [...] Sendo cada vez mais freqüente o assédio moral nos locais de trabalho, requer-se adotar a legislação correspondente para que as vítimas possam denunciar os fatos na segurança de que haverá uma sanção, não se vendo na obrigação de encobrir os assediadores com desculpas.

Em decorrência do entendimento dessa necessidade, existem tramitando no Congresso Nacional, diversos projetos de lei, pretendendo a normatização legal reguladora do fenômeno conhecido por assédio moral, dentre os quais, citamos: a) projeto de lei federal de reforma do Código Penal, sobre assédio moral, de iniciativa de Marcos de Jesus, deputado federal pelo PL/PE; b) projeto de lei sobre assédio moral, de iniciativa de Rita Camata, deputada federal pelo PMDB/ES; c) Projeto de lei federal de reforma do Código Penal, sobre coação moral, de coordenação do deputado federal Inácio Arruda, PC do B/CE. (LEGISLAÇÃO, 2008).

Destes projetos, destaca-se o PL n. 5.970/0114 do deputado federal Luiz Inácio Arruda<sup>21</sup>, que modifica o dispositivo do art. 483

---

<sup>21</sup> "Art. 1º - O art. 483 do Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, passa a vigorar acrescido da alínea g, com a seguinte redação: Art. 483 [...] g) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele, coação moral, através de atos ou expressões que tenham por objetivo ou efeito de atingir sua dignidade e/ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade que lhe conferem suas funções. Art. 2º - O § 3º do art. 483 do Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 -

da CLT.

Comentário nesta direção faz Hirigoyen (2002, p. 122), ao destacar que "apesar de tudo, a justiça jamais poderá reparar o sofrimento das vítimas. É, pois, importante não nos limitarmos aos regulamentos e às leis, sob o risco de cairmos na juridicidade excessiva; é preciso insistir na prevenção".

Vê-se que há uma preocupação por parte de nossos legisladores a respeito do assunto, e que eles poderão ter como base na elaboração de uma lei moderna, que consiga tratar do assunto com a amplitude que ele merece, a legislação de outros países, que será analisada posteriormente.

#### **4.2.6 Competência Jurisdicional**

Durante muito tempo houve divergência doutrinária e jurisprudencial quanto à competência para julgamento das questões que envolviam dano pessoal em decorrência da relação de emprego.

O que se verifica atualmente é que a questão do dano pessoal, ocorrida na relação de emprego ou em função desta, compete à Justiça do Trabalho a tutela jurisdicional quando solicitada. Assim, os tribunais trabalhistas têm julgado os pedidos de indenização por danos pessoais sem grandes questionamentos quanto à jurisdição, embora ainda existam pequenos focos de divergência.

Cabe aqui concluir que, quando o assédio dá-se na relação de trabalho ou em função desta, não se tem dúvidas quanto à competência da Justiça do Trabalho para apreciar e julgar o feito.

O problema está com relação às ocorrências de assédio moral nas Instituições Militares, pois caso uma vítima, venha a ingressar como uma ação de indenização contra o Estado, em virtude do assédio moral sofrido por um superior hierárquico, a competência para efetuar o julgamento será da vara da Fazenda Pública, e, em segunda instância ao Tribunal de Justiça do Estado.

---

Consolidação das Leis do Trabalho, passa a vigorar com a seguinte redação: § 3º - Nas hipóteses das letras *d*, *g* e *h*, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até a final decisão do processo. (NR) Art. 3º - Acrescente-se o art. 484-A ao Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, com a seguinte redação: Art. 484-A - Se a rescisão do contrato de trabalho foi motivada pela prática de coação moral do empregador ou de seus prepostos contra o trabalhador, o juiz aumentará, pelo dobro, a indenização devida em caso de culpa exclusiva do empregador. Art. 4º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação."



### 5.2.7 Normatização em outros países

O tema do assédio moral, muito embora represente um fenômeno existente há muito tempo no ambiente do trabalho, é relativamente novo, inclusive para as nações européias, as quais começaram a elaborar estudos sobre o *mobbing* a partir da década de 80, iniciando as propostas legislativas somente em momento posterior.

Assim, os termos *mobbing*, *bullying*, assédio moral, assédio psicológico ou terror psicológico no trabalho têm sido utilizados como sinônimos para definir a violência pessoal, moral e psicológica, vertical (ascendente ou descendente) ou horizontal no ambiente de trabalho. No entanto, o termo *mobbing* deve ser aplicado a adultos no contexto ocupacional, sendo uma forma de violência psicológica e o termo *bullying* aplicado a crianças e adolescentes, no contexto escolar, sendo, preferencialmente, uma forma de violência física (LEYMAN, 2006).

Como já visto, a questão do assédio moral ganha corpo com as pesquisas de Leyman e sua escola, na Suécia, as quais começaram a relacionar o grande número de casos de pacientes em tratamento por problemas psicológicos com as dificuldades nas relações pessoais no local de trabalho. Do estudo das causas desses males psíquicos nasceu a elaboração do conceito do *mobbing*, de modo que este estudioso foi o verdadeiro fundador da pesquisa sobre o assédio moral, teorizando-o e obtendo o reconhecimento da comunidade internacional. (LEYMAN, 2006)

Dentre os países que possuem legislação específica sobre o assédio moral nas relações de trabalho privada podemos elencar a Suécia, a França, a Noruega, a Finlândia e a Austrália. Quanto àqueles que possuem Projeto de Lei sobre o tema, incluímos Portugal, Suíça, Bélgica, Uruguai e o Brasil (GLOCKNER, 2004, p. 56).

A Suécia editou, em setembro de 1993, uma Ordenação do Conselho Nacional Sueco de Saúde e Segurança Ocupacionais "contendo medidas de prevenção contra o assédio no ambiente de trabalho", tendo sua vigência a partir de março de 1994 (GLOCKNER, 2004, p. 57).

O Supremo Tribunal italiano decretou, em 2007, que o *mobbing* não é um crime, pois não há tipificação na conduta no Código Penal (ARAÚJO, 2007).

As normas da Ordenação são muito genéricas, de modo que

houve necessidade de regulamentação através de novo ato, o qual foi editado pelo Governo Sueco. Neste ato regulamentador, estabeleceu-se que ao empregador incumbe "propiciar que cada empregado tenha o maior conhecimento possível sobre suas atividades e seus objetivos; informações regulares e reuniões no local de trabalho ajudarão a alcançar esse objetivo". Acrescenta ainda como obrigação do empregador "fornecer aos gerentes e supervisores treinamento pessoal em assuntos ligados às normas trabalhistas, aos efeitos de diferentes condições de trabalho na experiência de cada empregado, aos riscos decorrentes da interação e dos conflitos em grupos, e às qualificações necessárias para resposta rápida, em casos de stress ou de crise". Por fim, afirma que entrevistas individuais e trabalhos em grupo devem ser estimulados, com conversas francas, abertas e respeitadas (GLOCKNER, 2004, p. 57).

Os países europeus estão mais atentos ao fenômeno e que seus legisladores deram uma maior importância ao tema que os nossos legisladores pátrios. No entanto, observamos que os legisladores franceses foram criteriosos quanto à questão da definição do assédio moral, como mostra Marie-France Hirigoyen em seu livro *Redefinindo assédio moral*, que é anterior a entrada em vigor da lei francesa, mas que mostra justamente a preocupação que a definição do termo e como este seria explicitado na lei. Segundo Hirigoyen (2002, p. 178):

Vimos que, para o momento, a Assembléia Nacional, em sua definição acerca de assédio moral, insistiu na noção de dignidade e condições de trabalho humilhantes e degradantes, acentuando, como tentamos demonstrar ao longo de todo este livro, a diferença entre assédio moral e estresse. Se adotarmos a ótica do sofrimento do empregado que é vítima, isto é, a das conseqüências do ato, para que as atitudes maldosas tenham um significado jurídico devem ser reconhecidas por um juiz em relação à norma. As pressões denunciadas para receberem a qualificação de assédio moral devem ser consideradas por indivíduo dotado de sensibilidade normal, insuportáveis ou, no mínimo penosas. Trata-se, então, de excluir as sensibilidades patológicas e as síndromes de

perseguição. Nesse caso, a sanção só pode ser aplicada com a apreciação dos juízes.

Observa-se, então, que ao se definir o assédio moral pelo método utilizado para constranger a vítima ou pelos efeitos que este causou, pode se estar incidindo em erro e deixando de lado o sentimento da vítima, bem como os contextos que só podem ser analisados de maneira subjetiva.

Com esse espírito é que se verifica que o legislador francês aprovou uma lei que deverá servir de inspiração aos legisladores de outras nações. Assim, foi promulgada a Lei n. 2002-73, de 17 de janeiro de 2002, que alterou alguns artigos do Código do Trabalho francês<sup>22</sup>.

As listas de mediadores são estabelecidas pelo representante do Estado dentro do departamento após consulta e avaliação das propostas dos candidatos das associações nas quais o objeto é a defesa das vítimas do assédio moral ou sexual e das organizações sindicais mais representativas em nível nacional.

O mediador convoca as partes que devem comparecer pessoalmente dentro do prazo de um mês. Em caso de ausência, ele registra por escrito e envia às partes.

---

<sup>22</sup> Art. L.122-49 - nenhum assalariado deve suportar as situações repetidas de assédio moral que têm por objeto ou por efeito a degradação das condições de trabalho suscetível a prejudicar seus direitos e sua dignidade, de alterar sua saúde física ou mental ou de comprometer seu futuro profissional. Art. L.122-50 - É passível de uma sanção disciplinar todo assalariado que proceder dos atos definidos no Art. L.122-49. Art. L.122- 51 - Cabe à chefia da empresa tomar as providências necessárias para prevenir os atos visados no Art. L. 122-49. Art. L. 122-52 - No caso do litígio relativo à aplicação dos Arts. L.122-46 e L.122-49, o assalariado em questão apresenta os elementos do fato, deixando supor a existência de um assédio. Com vistas nesses elementos, ele incumbe à defesa de provar que estes atos não são constituíveis de um assédio e que sua decisão é justificada por elementos objetivos estranhos a todo assédio. O juiz forma sua convicção após haver ordenado, em caso de necessidade, todas as medidas de instrução que ele pensa serem úteis. Art. L.122-53 - As organizações sindicais representadas dentro das empresas podem exercer justiça, dentro das condições previstas no Art. L.122-52, todas as ações que nascem do Art. L.122-46 e do Art. L.122-49 em favor de um assalariado de uma empresa, sob reserva que elas justifiquem com um acordo escrito pelo interessado. O interessado pode sempre intervir na instância engajada pelo sindicato e colocar fim a tudo, em qualquer momento. Art. 222-33 - O fato de assediarem outrem por situações repetidas, tendo por objeto ou por efeito a degradação das condições de trabalho suscetíveis a prejudicar seus direitos e sua dignidade, de alterar sua saúde física ou mental ou de comprometer seu futuro profissional, é punido por 1 ano de prisão e 15.000 euros de multa. Art. L.122-54 - Uma mediação pode ser engajada por toda a pessoa de uma empresa que se julga vítima de um assédio moral ou sexual. O mediador é escolhido fora da empresa em função de sua autoridade moral e de sua competência na prevenção do assédio moral ou sexual. As funções do mediador são incompatíveis com aquelas do conselho de *prud' homal* em atividade.

O mediador informa-se sobre o estado das relações entre as partes, tenta reconciliá-las e as expõe às proposições que ele redige com vistas a finalizar o assédio. No caso da conciliação fracassar, o mediador informa as partes sobre as eventuais sanções e as garantias previstas em favor da vítima.

O artigo 6º da referida legislação francesa reza que nenhum funcionário deve suportar as situações repetidas de assédio moral que tenham por objeto ou por efeito a degradação das condições de trabalho suscetível de prejudicar os seus direitos e sua dignidade, de alterar sua saúde física ou mental ou de comprometer seu futuro profissional.

Nenhuma medida concernente, notadamente o recrutamento, a titularização, a formação, a notação, a disciplina, a promoção, a afetação e a mutação não podem ser levadas em consideração por um funcionário que: 1º O fato de que ele tenha suportado ou recusado o assédio moral; 2º O fato de que ele tenha exercido um recurso de um superior hierárquico ou iniciado uma ação na justiça visando a cessar estes atos; 3º Ou o fato que ele tenha testemunhado ou relatado tais atos.

É passível de uma sanção disciplinar todo agente tendo procedido conforme tais atos definidos acima. As disposições do presente artigo são aplicáveis aos agentes não-titulares do direito público.

É importante mencionar que os franceses valorizam muito mais a prevenção, com medidas junto às empresas visando ao esclarecimento dos trabalhadores em geral. Em especial foram feitos programas e pesquisas junto a técnicos de segurança do trabalho, médicos do trabalho, psicólogos e advogados, com o objetivo de esclarecer e orientar os trabalhadores vítimas de assédio moral, além de suas conseqüências sobre a saúde física e psicológica.

Entretanto, a lei serve de anteparo, esclarecendo as pessoas que essas atitudes existem e são passíveis de punição, pois punir o agressor é a forma de afirmar que o assédio moral é inaceitável.

O Parlamento Europeu aprovou resolução reconhecendo os malefícios decorrentes do assédio moral, exortando os Estados-Membros a editarem legislação para coibi-lo e apresentarem um programa de ação contra o assédio moral no trabalho, o qual deverá incluir um calendário de realizações. A Noruega proíbe, de forma genérica, qualquer forma de assédio no Código de Trabalho de 1977. Suíça, Bélgica e Portugal estão discutindo projetos de lei

sobre a matéria (GLOCKNER, 2004, p. 56).

A legislação avançada destes países está servindo de base para que países como o Brasil, melhorem seu arcabouço jurídico a respeito do assunto. As instituições militares, que não possuem legislação que trata do assunto, poderão se valer das leis destes países para a elaboração da sua.

#### 4.2.8 Jurisprudência e legislação brasileira

No Brasil, apesar da inexistência de lei federal expressa, o assédio moral tem sido enquadrado no art. 483, letra *d*, da CLT, que trata do rigor excessivo ou exigência de serviços além das forças do trabalhador. Outro dispositivo que também pode ser utilizado é o art. 482, alínea *b*, da CLT, que autoriza a justa causa dos colegas, chefes, gerentes, diretores, responsáveis pelo agir ilícito.

Pode-se também reverenciar a administração de alguns municípios do Brasil que, antecipando-se ao projeto de lei ainda por ser votado e que deverá alterar dispositivos das CLT, já legislaram sobre o assunto e possuem leis específicas para os servidores públicos ligados a sua administração.

Os Estados do Rio de Janeiro e São Paulo<sup>23</sup> possuem

---

<sup>23</sup> LEI - ASSÉDIO MORAL – BRASIL ASSEMBÉIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE SÃO PAULO Projeto de Lei n. 0422/2001 Aprovado em sessão extraordinária da Assembléia Legislativa do Estado de São Paulo, em 11 de setembro de 2002. Veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas. A Assembléia Legislativa do Estado de São Paulo decreta: Artigo 1º - Fica vedado o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas, submetendo servidor a procedimentos repetitivos que impliquem em violação de sua dignidade ou, por qualquer forma, que o sujeitem a condições de trabalho humilhantes ou degradantes. Artigo 2º - Considera-se assédio moral para os fins de que trata a presente Lei, toda ação, gesto ou palavra, praticada de forma repetitiva por agente, servidor, empregado, ou qualquer pessoa que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima e a autodeterminação do servidor, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público e ao próprio usuário, bem como à evolução, à carreira e à estabilidade funcionais do servidor, especialmente: I - determinando o cumprimento de atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com o cargo que ocupa, ou em condições e prazos inexecutáveis; II - designando para o exercício de funções triviais o exercente de funções técnicas, especializadas, ou aquelas para as quais, de qualquer forma, exijam treinamento e conhecimento específicos; III - apropriando-se do crédito de idéias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem; **Parágrafo único** - Considera-se também assédio moral as ações, gestos e palavras que impliquem: I - em desprezo, ignorância ou humilhação ao servidor, que o isolem de contatos com seus superiores hierárquicos e com outros servidores, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades somente através de terceiros; II - na sonegação de informações que sejam necessárias ao

## legislação específica vedando o assédio moral no âmbito da

---

desempenho de suas funções ou úteis a sua vida funcional; III - na divulgação de rumores e comentários maliciosos, bem como na prática de críticas reiteradas ou na de subestimação de esforços, que atinjam a dignidade do servidor; IV - na exposição do servidor a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional. Artigo 3º - Todo ato resultante de assédio moral é nulo de pleno direito. Artigo 4º - O assédio moral praticado pelo agente, servidor, empregado ou qualquer pessoa que exerça função de autoridade nos termos desta Lei, é infração grave e sujeitará o infrator às seguintes penalidades: I - advertência; II - suspensão; III - demissão. § 1º - Na aplicação das penalidades serão considerados os danos que dela provierem para o servidor e para o serviço prestado ao usuário pelos órgãos da administração direta, indireta e fundacional, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais. § 2º - A advertência será aplicada por escrito nos casos que não justifique imposição de penalidade mais grave. A penalidade de advertência poderá ser convertida em frequência a programa de aprimoramento e comportamento funcional, ficando o servidor obrigado a dele participar regularmente, permanecendo em serviço. § 3º - A suspensão será aplicada em caso de reincidência de faltas punidas com advertência. Quando houver conveniência para o serviço, a penalidade de suspensão poderá ser convertida em multa, em montante ou percentual calculado por dia à base dos vencimentos ou remuneração, nos termos das normas específicas de cada órgão da administração direta, indireta e fundacional, ficando o servidor obrigado a permanecer em serviço. § 4º - A demissão será aplicada em caso de reincidência das faltas punidas com suspensão. Artigo 5º - Por provocação da parte ofendida, ou de ofício pela autoridade que tiver conhecimento da prática de assédio moral, será promovida sua imediata apuração, mediante sindicância ou processo administrativo. **Parágrafo único** - Nenhum servidor poderá sofrer qualquer espécie de constrangimento ou ser sancionado por ter testemunhado atitudes definidas neste artigo ou por tê-las relatado. Artigo 6º - Fica assegurado ao servidor acusado da prática de assédio moral direito de ampla defesa das acusações que lhe forem imputadas, nos termos das normas específicas de cada órgão da administração ou fundação, sob pena de nulidade. Artigo 7º - Os órgãos da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas, na pessoa de seus representantes legais, ficam obrigados a tomar as medidas necessárias para prevenir o assédio moral, conforme definido na presente Lei. § 1º - Para os fins de que trata este artigo serão adotadas, dentre outras, as seguintes medidas: I - o planejamento e a organização do trabalho: a) levará em consideração a autodeterminação de cada servidor e possibilitará o exercício de sua responsabilidade funcional e profissional; b) dará a ele possibilidade de variação de atribuições, atividades ou tarefas funcionais; c) assegurará ao servidor oportunidade de contatos com os superiores hierárquicos e outros servidores, ligando tarefas individuais de trabalho e oferecendo a ele informações sobre exigências do serviço e resultados; d) garantirá a dignidade do servidor. II - o trabalho pouco diversificado e repetitivo será evitado, protegendo o servidor no caso de variação de ritmo de trabalho; III - as condições de trabalho garantirão ao servidor oportunidades de desenvolvimento funcional e profissional no serviço. Artigo 8º - A receita proveniente das multas impostas e arrecadadas nos termos do artigo 4.º desta Lei será revertida e aplicada exclusivamente no programa de aprimoramento e aperfeiçoamento funcional do servidor. Artigo 9º - Esta lei deverá ser regulamentada pelo Executivo no prazo de 60 (sessenta) dias. Artigo 10º - As despesas decorrentes da execução orçamentária da presente lei correrão por conta das dotações próprias do orçamento, suplementadas se necessário. Artigo 11º - Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário. Sala das sessões, em 09 de Julho de 2001. **Antonio Mentor** - Deputado estadual - PT - SP.

administração pública. As leis são bastante semelhantes e outros estados como Bahia, Ceará, Espírito Santo, Pernambuco e Rio Grande do Sul possuem projeto lei com o mesmo teor (LEGISLAÇÃO, 2008).

Inúmeras jurisprudências são encontradas em todas as instâncias a respeito do assédio moral, pois, felizmente, o judiciário nacional tem tratado de forma bastante justa os casos.

O anexo II traz jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina a respeito do assunto, onde se verifica que o judiciário está tratando o assunto com seriedade, decidindo por indenizações a favor do ofendido. A decisão de que as empresas devam indenizar os ofendidos é a maneira encontrada para minimizar o sofrimento da vítima.

Mesmo sem uma legislação federal que regule expressamente o assunto, pode-se afirmar que para os casos de assédio moral no meio privado, a justiça tem se mostrado eficaz, o que não acontece no meio público, principalmente nas Instituições Militares Estaduais de Santa Catarina.

Há que ser usado de parâmetro as decisões da Justiça Trabalhista, a fim de que os juízes da Vara da Fazenda Pública também tenham o mesmo entendimento quando se tratar de funcionários públicos militares vítimas de assédio moral.

## **CAPÍTULO V**

### **5 PROPOSTA DE PROJETO DE LEI**

Neste capítulo, tendo em vista a formulação teórica defendida inicialmente e levando-se em conta a inexistência de legislação específica sobre o tema, apresenta-se proposta de Projeto de Lei estadual dispondo sobre a punição ao assédio moral nas instituições militares.

#### **5.1. PROJETO DE LEI**

##### **PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR N°xx, de xx/xx/xxxx**

Dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral nas instituições militares estaduais de SC.

O GOVERNADOR DO ESTADO DE SANTA CATARINA,  
O Povo do Estado de Santa Catarina, por seus representantes, decretou e eu, em seu nome, promulgo a seguinte Lei:

Art. 1º A prática do assédio moral por militar estadual (do Corpo de Bombeiros ou da Polícia Militar de SC), no âmbito da administração direta do Estado, será prevenida e punida na forma desta Lei Complementar.

Art. 2º Considera-se militar estadual, para os efeitos desta Lei Complementar, todo aquele que exerce suas atividades, mediante concurso público, no Corpo de Bombeiros Militar ou na Polícia Militar de Santa Catarina.

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

§ 1º Constituem modalidades de assédio moral:



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

II – desprezar limitação individual do militar, decorrente de doença física ou psíquica, atribuindo-lhe atividade incompatível com suas necessidades especiais;

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

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

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

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

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

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

IX – relegar intencionalmente o militar ao ostracismo;

X – apresentar, como suas, idéias, propostas, projetos ou quaisquer trabalhos de outro militar;

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

§ 2º Nenhum militar pode ser punido, posto à disposição ou ser alvo de medida discriminatória, direta ou indireta, notadamente em matéria de remuneração, formação, lotação ou promoção, por haver-se recusado a

ceder à prática de assédio moral ou por havê-la, em qualquer circunstância, testemunhado e não ter tomado nenhum tipo de atitude.

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

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

II – A prática do assédio moral, comprovada mediante processo administrativo disciplinar, assegurados os princípios da ampla defesa e do contraditório, sob pena de nulidade, implicará na aplicação das seguintes penalidades, observadas a reincidência e a gravidade dos fatos apurados:

- a) - curso de aprimoramento pessoal;
- b) - repreensão;
- c) – detenção ou prisão;
- d) - multa; e
- e) – detenção/prisão e multa.

§ 1º Na aplicação das penas de que trata o caput, serão consideradas a extensão do dano e as reincidências.

§ 2º os atos praticados sob domínio de assédio moral poderão ser anulados quando comprovadamente viciados.

§ 3º Havendo indícios de que o militar sob regime de direito privado, lotado em órgão ou entidade da administração pública diversos de seu empregador, tenha praticado assédio moral ou dele tenha sido alvo, a auditoria setorial, seccional ou a corregedoria de cada órgão ou entidade dará ciência, no prazo de quinze dias, ao empregador, para apuração e punição cabíveis.

§ 4º Os procedimentos administrativos serão instaurados por provocação do militar ofendido ou por autoridade que tomar conhecimento da infração funcional.

§ 5º O militar será notificado, por escrito, das penalidades aplicadas.

I) A pena de repreensão poderá, havendo conveniência para a continuidade do serviço exercido pelo servidor punido, ser convertida em multa, sendo o militar, neste caso, obrigado a permanecer no exercício da função;

II) A multa fixada não poderá exceder o percentual de 50% (cinquenta por cento) por dia de remuneração, no período máximo de 60 (sessenta) dias.

§ 6º A receita proveniente das multas impostas será revertida e aplicada, exclusivamente, no programa de aprimoramento e aperfeiçoamento funcional do militar.

Art. 5º O ocupante de cargo de provimento em comissão ou função gratificada que cometer assédio moral sujeita-se à perda do cargo ou da função e à proibição de ocupar cargo em comissão ou função gratificada na administração pública estadual por cinco anos.

Art. 6º A prática de assédio moral será apurada por meio do devido processo administrativo disciplinar, garantida a ampla defesa e contraditório, nos termos da nossa Constituição Federal.

Art 7º A pretensão punitiva administrativa do assédio moral prescreve nos seguintes prazos:

I – dois anos, para as pena de repreensão;

II – cinco anos, para as penas de detenção e prisão.

Art 8º A responsabilidade administrativa pela prática de assédio moral independe das responsabilidades cível e criminal.

Art. 9º As Organizações militares estaduais, na pessoa de seus representantes legais, ficam obrigadas a tomar as medidas necessárias para prevenir o assédio moral, conforme definido na presente Lei Complementar, devendo, para tanto, ser observado:

I - o planejamento e a organização do trabalho;

II - a autodeterminação de cada servidor;

III - a garantia do exercício funcional e profissional, assegurando ao servidor comunicação com os superiores hierárquicos e outros servidores, possibilitando-lhe a realização do seu trabalho, mantendo-o informado com relação às exigências da função e os resultados dela decorrentes;

IV - o direito à dignidade no exercício de suas atribuições;

V - a diversificação de atividades, evitando o trabalho repetitivo, favorecendo a criatividade; e

VI - o direito a novas oportunidades de desenvolvimento funcional e profissional.

Art 10º A administração pública tomará medidas preventivas para combater o assédio moral, com a participação de representantes dos oficiais e praças;

Parágrafo único. Para fins do disposto no caput, serão adotadas as seguintes medidas, sem prejuízo de outras que se fizerem necessárias:

I – promoção de cursos de formação e treinamento visando à difusão das medidas preventivas e à extinção de práticas inadequadas;

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

III – acompanhamento de informações estatísticas sobre licenças médicas concedidas em função de patologia associada ao assédio moral, para identificar setores das instituições militares nos quais haja indícios da prática de assédio moral.

Art 11º os dirigentes das organizações militares criarão, nos termos do regulamento, comissões de conciliação, com representantes da administração e das entidades sindicais ou associativas representativas da categoria, para buscar soluções não contenciosas para os casos de assédio moral.

Art 12º Estado providenciará, na forma do regulamento, acompanhamento psicológico para os sujeitos passivos de assédio moral, bem como para os sujeitos ativos, em caso de necessidade.

Art. 13º O militar vítima de assédio moral terá direito, se requerer, à:

I - remoção temporária, pelo tempo de duração da apuração e do processo administrativo-disciplinar; e

II - remoção definitiva, após o encerramento da apuração e do processo administrativo.

Art. 14º Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação  
Florianópolis, aos 19 de setembro de 2011;

## 5.2. JUSTIFICATIVA DA PROPOSTA LEGISLATIVA

É inadmissível que em pleno século XXI, vivendo num país onde a democracia é sua bandeira, onde o poder é exercido pelo povo e para o povo, uma classe inteira esteja desamparada de legislação com relação ao assédio moral.

As Instituições Militares de Santa Catarina contam com mais de 15.000 militares, desprotegidos dos casos de assédio moral, pois as suas ocorrências são resolvidas internamente através de processos administrativos, quando muito.

A apresentação do Projeto Lei preencherá uma lacuna legal existente hoje no Estado, já que os trabalhadores celetistas estão tendo o tratamento esperado nos casos, o que não acontece com os militares estaduais. O assédio moral é uma forma perversa de tratamento, totalmente condenada, pois fere o princípio da dignidade humana.

Justifica-se a apresentação do Projeto Lei, para salvaguardar um direito que assiste a todos os cidadãos, que é o de buscar a devida reparação, quando sofrerem uma forma degradante de tratamento, mais especificamente o assédio moral dentro das Instituições Militares Estaduais de Santa Catarina. Trata-se de local onde a hierarquia e disciplina muitas vezes se confundem com tratamentos desumanos, degradantes, vexatórios, etc... e os assediadores ficam imunes de punições e os assediados sofrem geralmente calados.

A presente dissertação deixará um legado para uma classe, pois a intenção é de que a Assembléia Legislativa do Estado de Santa Catarina discuta a presente proposta, faça alguns ajustes se necessário e

não deixe mais uma classe inteira a mercê de comportamentos incondizentes de seus superiores.

## CONCLUSÃO

O presente trabalho pretendeu estudar a incidência de assédio moral nas instituições militares estaduais de Santa Catarina, a falta de legislação específica que regule o assunto para os servidores públicos militares estaduais, fazendo um paralelo com o entendimento da Justiça Trabalhista a respeito do assunto.

No primeiro capítulo efetuou-se um estudo a respeito da Constituição federal brasileira de 1988 e dos direitos fundamentais, para, a partir do modelo de Estado de Direito vigente, demonstrar que o assédio moral é uma violação ao princípio da dignidade humana.

Foi realizada uma abordagem no capítulo II, sobre o assédio moral nas relações de trabalho, trazendo o conceito, suas causas, espécies e conseqüências, para melhor poder identificá-lo nas instituições militares estaduais de Santa Catarina.

No capítulo III, dedicado a legislação militar perante o assédio moral, verificou-se que o meio militar só possui um regulamento interno, que deve ser rigorosamente seguido. No entanto, no arcabouço deste regulamento, há várias atitudes que menosprezam o subordinado, colocando-o em situação inferiorizada, sempre para enaltecer a figura do seu superior hierárquico.

Constata-se que a legislação militar é limitada com relação ao assédio moral, não dando a devida importância ao problema, tratando-o apenas como transgressão disciplinar. Dentro das Instituições Militares, os superiores alegam o escudo retórico da hierarquia e da disciplina como manto protetor de arbitrariedades e ilegalidades, pois os militares que possuem uma tendência de assediar moralmente seu subordinado encontram guarida na legislação militar. Suas vítimas, a maiorias das vezes sofrem calados, com medo de represálias, transformando seu sofrimento em doenças psicossomáticas.

Para apurar esta transgressão, abre-se um Processo Administrativo Disciplinar, sendo que estetem como encarregado um militar de graduação superior ao acusado, ou seja, quase sempre um oficial, que muitas vezes é extremamente corporativista com a sua classe de oficiais.

Ainda no mesmo capítulo, foi analisada toda a legislação militar estadual, que é de 1980, ou seja, da época do militarismo no Brasil. Vários resquícios de autoritarismo e arbitrariedade são apontados, pois diversas condutas que são tipificadas como transgressões disciplinares, passíveis de processo administrativo, são

nitidamente de ordem pessoal, tais como contrair dívidas acima de suas condições financeiras, e outras inconstitucionais como frequentar locais incompatíveis com sua classe social. Justifica-se tal distorção no fundamento de a hierarquia e disciplina são os alicerces das instituições militares.

Entretanto, o respeito à hierarquia e à disciplina não pressupõe o descumprimento dos direitos fundamentais assegurados ao cidadão, uma vez que a Constituição Federal em nenhum momento diferenciou no tocante as garantias fundamentais disciplinadas no artigo 5º, o cidadão militar do cidadão civil, uma vez que miliciano antes de estar na caserna foi um dia civil, e após a sua aposentadoria voltará novamente a integrar os quadros da sociedade.

Já no capítulo IV da presente dissertação foi abordado os aspectos normativos da Justiça Trabalhista: posições doutrinárias e jurisprudências, onde facilmente se confirma que os trabalhadores civis vítimas de assédio moral, que são regidos pela CLT, não estão desamparados, pois o Código Civil, a Constituição Federal, a CLT e os Tribunais Trabalhistas dão o amparo legal necessário para que os magistrados sentenciem no sentido de reparar financeiramente a vítima do assédio moral, pois trata-se da única forma de minimizar o seu sofrimento.

A valoração do dano moral, por ser matéria complexa, na maioria dos casos não tem sido tratada com a merecida e necessária atenção. Isto porque se acredita ser a espécie de cunho meramente subjetivo do lesado, o que tornaria impossível mensurar sua extensão.

No meio militar a indenização ficaria por conta dos cofres do Estado, sendo este, mais um motivo para que não se dê ganho de causa ao ofendido, pois abriria um precedente no sentido de descapitalizar a máquina administrativa estadual.

Faz-se necessária adoção de lei expressa em função da difícil definição que tem o termo, observando-se que a norma a ser elaborada deverá reprimir não só o abuso do militar superior, mas também o subordinado litigante de má-fé, aquele que se diz assediado moralmente.

A lei deverá servir de anteparo, ao esclarecer os militares de que essas atitudes existem e são inaceitáveis. Ela deverá levantar uma dupla preocupação: com a impunidade por parte do agressor e com a vingança por parte da vítima. Punir o agressor é uma forma de afirmar no meio social que aquele comportamento é profundamente inaceitável, mesmo que nunca seja possível reparar completamente



nem compensar totalmente uma injustiça.

Então, no último capítulo apresenta-se um Projeto Lei, que será a principal contribuição da presente dissertação, pois poderá ser lapidada na Assembléia Legislativa do nosso Estado e virar lei.

O que ocorre nas Instituições Militares Estaduais de Santa Catarina, é que não há nenhuma ação de assédio moral impetrada contra o Estado de Santa Catarina, e caso algum militar ajuíze ação, por analogia deverá ser dado o mesmo entendimento da Justiça Trabalhista. Porém, sequer é levado em conta as decisões a respeito do assunto na justiça trabalhista, pois até a presente data sequer foi traçado diretriz de condutas inaceitáveis no âmbito de superior para subordinado.

Do exposto, aponta-se como solução do problema, a prevenção do fenômeno dano moral, cabe ao empregador, público ou privado, cuidadosa seleção e rigorosa vigilância sobre os seus prepostos e seus agentes. Aos poderes legisladores, municipais, estaduais e federais, é necessário um melhor entendimento em relação à matéria, promovendo, assim, a legislação adequada, dando uma uniformidade de entendimento e decisões para os militares, servidores públicos e civis. Ao Ministério Público, cabe a fiscalização e a denúncia impiedosa, mesmo nos casos dentro das Instituições Militares Estaduais. Ao Poder Judiciário, compete a aplicação da exígua lei vigente, mesmo que seja contra Fazenda Pública, melhorada com o respaldo oferecido pela Constituição Federal e pelos princípios norteadores do direito do trabalho, pois a indenização por dano pessoal ao assediado moralmente terá efeito preventivo.

Quanto aos militares estaduais vítimas de assédio moral, que não sintam temor de impetrar uma ação de assédio moral contra o Estado de Santa Catarina, e que este trabalho sirva de amparo para a propositura da ação competente, bem como seja utilizado como uma crítica a esta instituição, por não ter uma lei que regule o assédio moral neste meio.

## REFERÊNCIAS

AGUIAR, André Luíz Souza. **Assédio moral**: o direito à indenização pelos maus tratos e humilhações sofridas no ambiente do trabalho. 2 ed. São Paulo: LTr, 2006.

AMARANTE, Aparecida, **Responsabilidade civil por dano à honra**. 5. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2001.

ARAÚJO, Vera Gonçalves de. O mobbing e os chatos. Disponível em: <http://terramagazine.terra.com.br/interna/0,OI1887047-EI6789,00-O+mobbing+e+os+chatos.html>. Acesso em: 13 maio 2011.

ASSÉDIO moral no trabalho: chega de humilhação. Disponível em: <http://www.assediomoal.org/indexes/zseminario/htm>. Acesso em: 17 out. 2007.

ASSIS, Araquém. **Indenização do dano moral**. Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul. RJ 236, 1998.

BARRETO, Margarida. **Uma jornada de humilhações – 2000**. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo. 2000.

BATISTA, Analía S. **Violência “sem sangue” nos locais de trabalho**. Disponível em <http://www.diap.org.br/scrips/diap2000/impres.asp?noticia>. Acesso em: 11 mar. 2007.

BEDIN, Gilmar Antônio. Estado de Direito e seus quatro grandes desafios na América Latina na atualidade: Uma Leitura a partir da Realidade Brasileira. **Revista Sequência**, n. 61, p. 171-194, dez. 2010, p. 178.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 1992

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo. 4ª edição, Editora Malheiros, 1993.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Malheiros, 2003.

BRANCO, Paulo Gustavo Gonet, et al. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2007.

BRASIL. Código Civil (2002) Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Brasília: DF, Senado, 2002.

\_\_\_\_\_. Constituição (1988) Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: DF, Senado, 1988.

\_\_\_\_\_. Decreto n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Lex: Vade mecum acadêmico de direito / organização Anne Joyce Angher. 2 ed. São Paulo: Rideel, 2005.

\_\_\_\_\_. Decreto n. 88.513, de 13 de julho de 1983. Dispõe sobre o Regulamento de Continências, Honras, Sinais de Respeito e Cerimonial Militar das Forças Armadas, e dá outras providências. Lex: Estado-Maior do Exército. Ministério do Exército. 1 ed. Brasília, 1983.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12 REGIAO. JURISPRUDÊNCIA, 2008. Disponível em: <http://www.trt12.gov.br/juris/scripts>. Acesso em: 15 maio 2010.

CAHALI, Yussef Said. **Dano moral**. 2 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**, 7 ed. São Paulo: Almedina, 2007.

CÓDIGO DO TRABALHO FRANCÊS. Tradução dos artigos da Lei de Modernização Social que alteraram a redação do Código do Trabalho francês. Modificada em 17 de janeiro de 2002. Disponível em: <http://www.legifrance.gouv.fr>. Tradução de Cleonice F. de Andrade. Acesso em: 28 abr. de 2011.

CUNHA JR., Dirley da. **Curso de direito constitucional**. Salvador: JusPodivm, 2010.

DIMOULIS, Dimitri; MARTINS, Leonardo. **Teoria geral dos direitos Fundamentais**. São Paulo: Saraiva, 2007.

DÓRIA, Antonio Sampaio. Algumas Considerações sobre o Princípio Federativo. **Justitia**, n.146, 2º trim. 1989.

FERREIRA DA CUNHA, Paulo. **Direito constitucional aplicado**, São Paulo: Atlas, 2008.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Direitos Humanos Fundamentais**. 13 ed. Recife: Saraiva, 2011.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder**. Organização, Introdução e Revisão Técnica de Roberto Machado. 18 ed. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1979.

FREITAS, Maria E. **Assédio moral e assédio sexual**: faces do poder perverso nas organizações. In: AGUIAR, André Luíz Souza. Assédio moral: o direito à indenização pelos maus tratos e humilhações sofridas no ambiente do trabalho. 2 ed. São Paulo: LTr, 2006.

GARCIA Marcos Leite; AQUINO, Sérgio Ricardo Fernandes de. Direitos Fundamentais Líquidos em Terrae Brasilis: Reflexões. **Revista Sequência**, n. 62, p. 223-260, jul. 2011, p. 226.

GLEICK, James. Caos. **A construção de uma nova ciência**. São Paulo. Ed. Gradiva, 2005.

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

GOMES, Luiz Flávio. Responsabilidade penal objetiva e culpabilidade nos crimes contra a ordem tributária. **Revista RIOBJ** n. 11/95, 1995.

GREENE, Robert. **As 48 leis do poder**: tradução de Talita M. Rodrigues. Rio de Janeiro: Rocco, 2000.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTR, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: A violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand. Brasil, 2003.

KELSEN, Hans. **Teoria General del Estado**. Cidade do México: Coyocan. México, 2008.

LEGISLAÇÃO. [S.I], 2008. Disponível em:  
<http://www.assediomoral.org/site/legisla/index.php>. Acesso em: 12 abril 2010.

LEYMAN, Heinz; ZAPF, Dieter. *Mobbing* and psychological terror at workplaces – violence and victims. **European Journal**, 5 (2), 1990.

LIMA, George Marmelstein. **Curso de direitos fundamentais**, p. 28. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINS, Ives Gandra da Silva, **Consultas e Pareceres**. São Paulo: Revista dos Tribunais, n. 722, dez. 1995.

\_\_\_\_\_. **Comentários à constituição brasileira**. v. 2. São Paulo: Manole, 2010.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. 16 ed. São Paulo: Saraiva, 1991.

MONTESQUIEU, de **L'Esprit des Lois**, Livro XI, 1748, Cap. VI

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. São Paulo: Atlas, 2010.

NETO, José da Silva Loureiro. **Direito penal militar**. São Paulo: Atlas, 1993.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo V. **O dano pessoal no direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2002.

OLIVO, Luis Carlos Cancellier de. **Reglobalização do Estado e da sociedade em rede na era do acesso**. Florianópolis : Fundação Boiteux, 2004.

OLIVO, Luis Carlos Cancellier de; GRUBBA, Leilane Serratine. Entre quatro paredes: a questão da liberdade em Sartre. **Revista Sequência**, n. 61, p. 147-169, dez. 2010, p.149.

RADBRUCH, Gustav. **Filosofia do Direito**, vol.2. Coimbra, 1962.

RAMIREZ, Lydia G. **Reflexões sobre o assédio moral no trabalho**. Disponível em <http://www.abrat.adv.br/textos/artigos/2002/artigo>. Acesso em: 08 Mai. 2011.

SALVADOR, Luiz. Assédio moral, histórico e evolução. Disponível em: [www.jus.com.br/doutrina](http://www.jus.com.br/doutrina). Acesso em: 23 out. 2006.

SANTA CATARINA. Decreto n. 12.112, de 16 de setembro de 1980 Aprova o Regulamento Disciplinar da Polícia e do Bombeiro Militar do Estado de Santa Catarina. Lex: Estado-Maior da Polícia Militar do Estado de Santa Catarina. Florianópolis, 1997.

SANTOS, Antônio Jeová. **Dano moral indenizável**. 2. ed. São Paulo: Lejus, 1999.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1998.

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. O assédio moral no direito do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, n. 103, 2001.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado. 2004.

SCOTINI, Alfredo. **Dicionário escolar de língua portuguesa**. Edições Todo Livro. Blumenau: 1998.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**, p. 113. São Paulo: Malheiros, 2006.

TAVARES, André Ramos. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2010.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima. O dano moral no direito do trabalho. **Revista LTR**, v. 60, n. 9, set. 1996.

TEMER, Michel, Elementos de direito constitucional. **Rev. dos Tribunais**, 4 ed., 1987.

TRIGUEIRO, Oswaldo. **Direito constitucional estadual**, 1 ed.,  
Uberlândia - MG: Forense, 1980.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil**: responsabilidade civil. 6. ed.  
São Paulo: Atlas, 2006.

\_\_\_\_\_ **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio  
de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.





## **ANEXO A - DECRETO 12.112 - DE 16 DE SETEMBRO DE 1980**

Aprova o Regulamento Disciplinar da Polícia Militar de Santa Catarina (RDPMSC).

O GOVERNADOR DO ESTADO DE SANTA CATARINA, usando da competência privativa que lhe confere o artigo 93, item III, da Constituição do Estado e tendo em vista o disposto no artigo 18, do Decreto-Lei nº 667, de 02 de julho de 1969,

DECRETA :

Art. 1º - Fica aprovado o REGULAMENTO DISCIPLINAR DA POLÍCIA MILITAR DE SANTA CATARINA (RDPMSC) , que com este baixa.

Art. 2º - Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 3º - Revogam-se as disposições em contrário.

Florianópolis, 16 de setembro de 1980

JORGE KONDER BORNHAUSEN

(Transcrito do DOE nº 11.562, de 17 de setembro de 1980)

### **REGULAMENTO DISCIPLINAR DA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE SANTA CATARINA (RDPMSC)**

#### **TÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS**

##### **CAPÍTULO I GENERALIDADES**

Art. 1º - O Regulamento Disciplinar da Polícia Militar do Estado de Santa Catarina tem por finalidade especificar e classificar as transgressões disciplinares, estabelecer normas relativas a amplitude e a aplicação das punições disciplinares, a classificação do comportamento policial-militar das praças e a interposição de recursos contra a aplicação das punições.

Parágrafo único - São também tratadas, em parte, neste Regulamento, as recompensas especificadas no Estatuto dos Policiais-Militares.

Art. 2º - A camaradagem torna-se indispensável à formação e ao convívio da família policial-militar, cumprindo existir as melhores relações sociais entre os policiais-militares.

Parágrafo único - Incumbe aos superiores incentivar e manter a harmonia e a amizade entre seus subordinados.

Art. 3º - A civilidade é parte da Educação Policial Militar e como tal de interesse vital para a disciplina consciente. Importa ao superior tratar os subordinados, em geral, e os recrutas em particular, com urbanidade e justiça, interessando-se pelos seus problemas. Em contrapartida, o subordinado é obrigado a todas as provas de respeito e deferência para com seus superiores, de conformidade com os regulamentos policiais-militares.

Parágrafo único - As demonstrações de camaradagem, cortesia e consideração, obrigatórias entre os policiais-militares, devem ser dispensadas aos militares das Forças Armadas e aos policiais-militares de outras Corporações.

Art. 4º - Para efeito deste Regulamento, todas as Organizações Policiais-Militares, tais como: Quartel do Comando Geral, Comandos de Policiamento, Diretorias, Estabelecimentos, Repartições, Escolas, Campos de Instrução, Centros de Formação e Aperfeiçoamento, Unidades Operacionais e outras, inclusive as de Bombeiros, serão denominadas de "OPM".

Parágrafo único - Para efeito deste Regulamento, os Comandantes, Diretores ou Chefes de OPM serão denominados "Comandantes".

## **CAPÍTULO II**

### **PRINCÍPIOS GERAIS DA HIERARQUIA E DA DISCIPLINA**

Art. 5º - A hierarquia militar é a ordenação da autoridade, em níveis diferentes, dentro da estrutura das Forças Armadas e das Forças Auxiliares, por postos e graduações.

Parágrafo único - A ordenação dos postos e graduações na Polícia Militar se faz conforme preceitua o Estatuto dos Policiais-Militares.

Art. 6º - A disciplina policial-militar é a rigorosa observância e o acatamento integral das leis, regulamentos, normas e disposições, traduzindo-se pelo perfeito cumprimento do dever por parte de todos e de cada um dos componentes do organismo policial-militar.

§ 1º - São manifestações essenciais de disciplina:

- 1) a correção de atitudes;
- 2) a obediência pronta às ordens dos superiores hierárquicos;
- 3) a dedicação integral ao serviço;
- 4) a colaboração espontânea à disciplina coletiva e à eficiência da instituição;
- 5) a consciência das responsabilidades;
- 6) a rigorosa observância das prescrições regulamentares.

§ 2º - A disciplina e o respeito a hierarquia devem ser mantidos permanentemente pelos policiais-militares na ativa e na inatividade.

Art. 7º - As ordens devem ser prontamente obedecidas.

§ 1º - Cabe ao policial-militar a inteira responsabilidade pelas ordens que der e pelas conseqüências que delas advierem.

§ 2º - Cabe ao subordinado, ao receber uma ordem, solicitar os esclarecimentos necessários ao seu total entendimento e compreensão.

§ 3º - Quando a ordem importa em responsabilidade criminal para o executante, poderá o mesmo solicitar sua confirmação por escrito, cumprido à autoridade que a emitiu, atender à solicitação.

§ 4º - Cabe ao executante que exorbitar no cumprimento de ordem recebida a responsabilidade pelos excessos e abusos que cometer.

### **CAPÍTULO III**

## **ESFERA DA AÇÃO DO REGULAMENTO DISCIPLINAR E COMPETÊNCIA PARA A SUA APLICAÇÃO**

Art. 8º - Estão sujeitos a este Regulamento, os policiais-militares na ativa e os na inatividade.

§ 1º - O disposto neste Regulamento aplica-se no que couber aos Capelães Policiais-Militares.

§ 2º - Os alunos de órgãos específicos de formação de policiais-militares também estão sujeitos aos regulamentos, normas e prescrições das OPM em que estejam matriculados.

§ 3º - As disposições deste Regulamento aplicam-se aos policiais-militares na inatividade quando, ainda no meio civil, se conduzam, inclusive por manifestações através da imprensa, de modo a prejudicar os princípios da hierarquia, da disciplina, do respeito e do decoro policial-militar.

Art. 9º - A competência para aplicar as prescrições contidas neste regulamento é conferida ao cargo e não ao grau hierárquico, sendo competentes para aplicá-las:

(Alterado pelo Decreto nº 3.913, de 4 Out. 89)

- 1) O Governador do Estado, a todos os integrantes da Polícia Militar;
- 2) O Comandante Geral, a todos os integrantes da Polícia Militar;
- 3) O Chefe da Casa Militar, aos que estiverem sob a sua chefia;
- 4) O Chefe do Estado-Maior da PM, o Subchefe do Estado-Maior da PM, os Comandantes de Policiamento Regionais, os Diretores, o Ajudante-Geral, O Comandante do Centro de Ensino, O Chefe da Assessoria Militar da Secretaria de Segurança Pública, o Chefe da Assessoria Parlamentar e o Chefe da Assessoria Judiciária, aos que servirem sob suas ordens;
- 5) Os Comandantes de Unidade Operacional PM ou de Bombeiro, a nível de Batalhão, os comandantes ou chefes de Órgãos de Apoio da Polícia Militar e o Comandante do Batalhão de Comando e Serviço, aos que servirem sob suas ordens;
- 6) Os comandantes das Subunidades Operacionais PM ou de Bombeiros, a nível de Companhia, aos que servirem sob suas ordens;
- 7) Os comandantes de Pelotão ou Seção de Combate a Incêndio destacados, aos que servirem sob suas ordens.

Parágrafo único - A competência conferida aos chefes de órgãos de apoio e Assessores limitar-se-á as ocorrências relacionadas as atividades inerentes ao serviço e suas repartições.

Art. 10 - Todo Policial-Militar que tiver conhecimento de um fato contrário à disciplina deverá participar ao seu chefe imediato, por escrito ou verbalmente. Neste último caso, deve confirmar a participação, por escrito, no prazo máximo de 48 horas.

§ 1º - A parte deve ser clara, concisa e precisa; deve conter os dados capazes de identificar as pessoas ou coisas envolvidas, o local, a data e hora da ocorrência e caracterizar as circunstâncias que a envolveram, sem tecer comentários ou opiniões pessoais.

§ 2º - Quando, para preservação da disciplina e do decoro da Corporação, a ocorrência exigir uma pronta intervenção, mesmo sem possuir ascendência funcional sobre o transgressor, a autoridade policial-militar de maior antigüidade que presenciar ou tiver conhecimento do fato deverá tomar imediatas e enérgicas providências, inclusive prendê-lo "em nome da autoridade competente", dando ciência a esta, pelo meio mais rápido, da ocorrência e das providências em seu nome tomadas.

§ 3º - Nos casos de participação de ocorrências com policial-militar de OPM diversa daquela a que pertence o signatário da parte, deve este, direta ou indiretamente, ser notificado da solução dada, no prazo máximo de oito dias úteis. Expirando este prazo, deve o signatário da parte informar a ocorrência referida à autoridade a que estiver subordinado.

§ 4º - A autoridade, a que a parte disciplinar é dirigida, deve dar a solução no prazo máximo de oito dias úteis, ouvindo, sempre que possível, o transgressor e, se julgar necessário as pessoas envolvidas, obedecidas as demais prescrições regulamentares. Na impossibilidade de solucioná-la neste prazo, o seu motivo deverá ser necessariamente publicado em boletim e neste caso, o prazo poderá ser prorrogado até 30 dias.

§ 5º - A autoridade que receber a parte, não sendo competente para solucioná-la, deve encaminhá-la a seu superior imediato.

Art. 11 - No caso de ocorrência disciplinar envolvendo policiais-militares de mais de uma OPM, caberá ao Comandante imediatamente superior da linha de subordinação apurar (ou determinar a apuração) dos

fatos, procedendo a seguir de conformidade com o Art. 10 e seus parágrafos, do presente Regulamento, com os que não sirvam sob a sua linha de subordinação funcional.

Parágrafo único - No caso de ocorrência disciplinar envolvendo militares (FA) e policiais-militares, a autoridade policial-militar competente deverá tomar as medidas disciplinares referentes aos elementos a ela subordinados, informando o escalão superior sobre a ocorrência, as medidas tomadas e o que foi por ela apurado, dando ciência também do fato ao Comandante Militar interessado.

#### **CAPÍTULO IV ESPECIFICAÇÃO DAS TRANSGRESSÕES**

Art. 12 - Transgressão disciplinar é qualquer violação dos princípios da Ética, dos deveres e das obrigações policiais-militares na sua manifestação elementar e simples e qualquer omissão ou ação contrária aos preceitos estatuídos em leis, regulamentos, normas ou disposições, desde que não constituam crime.

Art. 13 - São transgressões disciplinares:

- 1) todas as ações ou omissões contrárias à disciplina policial-militar especificadas no Anexo I do presente Regulamento;
- 2) todas as ações, omissões ou atos, não especificados na relação de transgressões do Anexo I citado, que afetem a honra pessoal, o pundonor policial-militar, o decoro da classe ou o sentimento do dever e outras prescrições contidas no Estatuto dos Policiais-Militares, leis e regulamentos, bem como aquelas praticadas contra regras e ordens de serviços estabelecidas por autoridades competentes.

#### **CAPÍTULO V JULGAMENTO DAS TRANSGRESSÕES**

Art. 14 - O julgamento das transgressões deve ser precedido de um exame e de uma análise que considerem:

- 1) Os antecedentes do transgressor;
- 2) as causas que a determinaram;
- 3) a natureza dos fatos ou os atos que a envolveram;
- 4) as conseqüências que dela possam advir.

Art. 15 - No julgamento das transgressões podem ser levantadas causas que justifiquem a falta ou circunstâncias que a atenuem e/ou a agravem.

Art. 16 - São causas de justificação:

- 1) ter sido cometida a transgressão na prática de ação meritória, no interesse do serviço ou da ordem pública;
- 2) ter sido cometida a transgressão em legítima defesa, própria ou de outrem;
- 3) ter sido cometida a transgressão em obediência à ordem superior;
- 4) ter sido cometida a transgressão pelo uso imperativo de meios violentos a fim de compelir o subordinado a cumprir rigorosamente o seu dever, no caso de perigo, necessidade urgente, calamidade pública, manutenção da ordem e da disciplina;
- 5) ter havido motivo de força maior, plenamente comprovado e justificado;
- 6) nos casos de ignorância, plenamente comprovada, desde que não atente contra os sentimentos normais de patriotismo, humanidade e probidade.

Parágrafo único - Não haverá punição quando for reconhecida qualquer causa de justificação.

Art. 17 - São circunstâncias atenuantes:

- 1) bom comportamento;
- 2) relevância de serviços prestados;
- 3) ter sido cometida a transgressão para evitar mal maior;
- 4) ter sido cometida a transgressão em defesa própria, de seus direitos ou de outrem, desde que não constitua causa de justificação;
- 5) falta de prática do serviço.

Art. 18 - São circunstâncias agravantes:

- 1) mau comportamento;
- 2) prática simultânea ou conexão de duas ou mais transgressões;
- 3) reincidência da transgressão mesmo punida verbalmente;
- 4) conluio de duas ou mais pessoas;
- 5) ser praticada a transgressão durante a execução do serviço;
- 6) ser cometida a falta em presença de subordinado;
- 7) ter abusado o transgressor de sua autoridade hierárquica;
- 8) ser praticada a transgressão com premeditação;
- 9) ter sido praticada a transgressão em presença de tropa;
- 10) ter sido praticada a transgressão em presença de público.

## **CAPÍTULO VI**

### **CLASSIFICAÇÃO DAS TRANSGRESSÕES**

Art. 19 - A transgressão da disciplina deve ser classificada, desde que não haja causas de justificação, em:

- 1) Leve;
- 2) Média;
- 3) Grave.

Parágrafo único - A classificação da transgressão compete a quem couber aplicar a punição, respeitadas as considerações estabelecidas no

Art. 14.

Art. 20 - A transgressão da disciplina deve ser classificada como "grave" quando, não chegando a constituir crime, constitua a mesma ato que afete o sentimento do dever, a honra pessoal, o pundonor militar ou o decoro da classe.

## **TÍTULO II**

### **PUNIÇÕES DISCIPLINARES**

#### **CAPÍTULO VII**

#### **GRADAÇÃO E EXECUÇÃO DAS PUNIÇÕES**

Art. 21 - A punição disciplinar objetiva o fortalecimento da disciplina.

Parágrafo único - A punição deve ter em vista o benefício educativo ao punido e à coletividade a que ele pertence.

Art. 22 - As punições disciplinares a que estão sujeitos os policiais-militares, segundo a classificação resultante do julgamento da transgressão, são as seguintes, em ordem de gravidade crescente:

- 1) advertência;
- 2) repreensão;
- 3) detenção;
- 4) prisão e prisão em separado;
- 5) licenciamento e exclusão a bem da disciplina.

Parágrafo único - As punições disciplinares de detenção e prisão não podem ultrapassar de trinta dias.



Art. 23 - Advertência - É a forma mais branda de punir. Consiste numa admoestação feita verbalmente ao transgressor, podendo ser em caráter particular ou ostensivamente.

§1º - Quando ostensivamente poderá ser na presença de superiores, no círculo de seus pares ou na presença de toda ou parte da OPM.

§2º - A advertência, por ser verbal, não deve constar das alterações do punido, devendo entretanto, ser registrada em sua ficha disciplinar.

Art. 24 - Repreensão - É uma censura enérgica ao transgressor, publicada em boletim e que não priva o punido da liberdade.

Art. 25 - Detenção - Consiste no cerceamento da liberdade do punido, o qual deve permanecer no local que lhe for determinado, normalmente o quartel, sem que fique, no entanto, confinado.

§1º - O detido comparece a todos os atos de instrução e serviços.

§2º - Em casos especiais, a critério da autoridade que aplicou a punição, o oficial ou aspirante-a-oficial pode ficar detido em sua residência.

Art. 26 - Prisão - Consiste no confinamento do punido em local próprio e designado para tal.

§1º - Os policiais-militares dos diferentes círculos de oficiais e praças estabelecidos no Estatuto dos Policiais-Militares não poderão ficar presos no mesmo compartimento.

§ 2º - São lugares de prisão:

- Para oficial e Asp. Of. - determinado pelo Cmt no aquartelamento;
- Para Sub Ten e Sgt - compartimento denominado "Prisão de Sub Ten e Sgt";
- Para as demais praças - compartimento fechado denominado "Xadrez".

§3º - Em casos especiais, a critério da autoridade que aplicou a punição, o oficial ou aspirante-a-oficial pode ter sua residência como local de cumprimento da prisão, quando esta não for superior a 48 horas.

§4º - Quando a OPM não dispuser de instalações apropriadas, cabe à autoridade que aplicou a punição, solicitar ao escalão superior local para servir de prisão em outra OPM.

§5º - Os presos disciplinares devem ficar separados dos presos à disposição da justiça.

§6º - Compete à autoridade que aplicar a primeira punição de prisão à praça, ajuizar da conveniência e necessidade de não confinar o punido, tendo em vista os altos interesses da ação educativa da coletividade e a elevação do moral da tropa. Neste Caso, esta circunstância será fundamentalmente publicada em Boletim da OPM e o punido terá o quartel por menagem.

Art. 27 - A prisão deve ser cumprida sem prejuízo da instrução e dos serviços internos. Quando o for com prejuízo, esta condição deve ser declarada em Boletim.

Parágrafo único - O punido fará suas refeições no refeitório da OPM, a não ser que o Comandante determine o contrário.

Art. 28 - Em casos especiais, a punição de prisão, para praças de graduação inferior a Subtenente, pode ser agravada para "prisão em separado", devendo o punido permanecer isolado, fazendo suas refeições no local da prisão. Esse agravamento não pode exceder à metade da punição aplicada.

Parágrafo único - A prisão em separado deve constituir a parte inicial do cumprimento da punição.

Art. 29 - Licenciamento e exclusão a bem da disciplina consistem no afastamento, *ex officio*, do policial-militar das fileiras da Corporação, conforme prescrito no Estatuto dos Policiais Militares.

§ 1º - O licenciamento a bem da disciplina deve ser aplicado à praça sem estabilidade assegurada, mediante à simples análise de suas alterações, por iniciativa do Comandante, ou por ordem das autoridades relacionadas nos itens: 1), 2), 3), 4) e 5) do Art. 9º, quando:

1) a transgressão afeta o sentimento do dever, a honra pessoal, o pundonor militar e o decoro, e como repressão imediata, assim se torne absolutamente necessária à disciplina;

- 2) no comportamento MAU, se verificada a impossibilidade de melhoria de comportamento, como está prescrito neste Regulamento;
- 3) houver sido condenado por crime militar ou houver praticado crime comum, apurado em inquérito, excluídos, em ambos os casos, os crimes culposos.

§2º - A exclusão a bem da disciplina deve ser aplicada *ex officio* ao aspirante-a-oficial e à praça com estabilidade assegurada de acordo com o prescrito no Estatuto dos Policiais-Militares.

## **CAPÍTULO VIII**

### **NORMAS PARA APLICAÇÃO E CUMPRIMENTO DAS PUNIÇÕES**

Art. 30 - A aplicação da punição compreende uma nota de punição, a qual contém uma descrição sumária, clara e precisa dos fatos e circunstâncias que determinaram a transgressão (Anexo II) e a consequente publicação em Boletim Interno da OPM.

§1º - Enquadramento - É a caracterização da transgressão acrescida de outros detalhes relacionados com o comportamento do transgressor, cumprimento da punição ou justificação. No enquadramento são necessariamente mencionados:

- 1) a transgressão cometida, em termos precisos e sintéticos e a especificação em que a mesma incida pelos números constantes do Anexo I ou pelo item 2) do Art. 13. Não devem ser emitidos comentários deprimentes e/ou ofensivos, sendo porém permitidos os ensinamentos decorrentes, desde que não contenham alusões pessoais;
- 2) os itens, artigos e parágrafos das circunstâncias atenuantes e/ou agravantes, ou causas de justificação;
- 3) a classificação da transgressão;
- 4) a punição imposta;
- 5) o local de cumprimento da punição, se for o caso;
- 6) a classificação do comportamento militar em que a praça punida permaneça ou ingresse;
- 7) a data do início do cumprimento da punição, se o punido tiver sido recolhido de acordo com o parágrafo 2º do Artigo 10;
- 8) a determinação para posterior cumprimento, se o punido estiver baixado, afastado do serviço ou à disposição de outra autoridade.

§2º - Publicação em Boletim - É o ato administrativo que formaliza a aplicação da punição ou a sua justificação.

§3º - Quando ocorrer causa de justificação, no enquadramento e na publicação em Boletim, menciona-se a justificação da falta, em lugar da punição imposta.

§4º - Quando a autoridade que aplica a punição não dispuser de Boletim para a sua aplicação, esta deve ser feita, mediante solicitação escrita, no da autoridade imediatamente superior.

Art. 31 - A aplicação da punição imposta deve ser feita com Justiça, serenidade e imparcialidade, para que o punido fique consciente e convicto de que a mesma se inspira no cumprimento exclusivo de um dever.

Art. 32 - A publicação da punição imposta a oficial ou aspirante-a-oficial, em princípio, deve ser feita em Boletim Reservado, podendo ser em Boletim Ostensivo, se as circunstâncias ou a natureza da transgressão, assim o recomendarem.

Art. 33 - A aplicação da punição deve obedecer às seguintes normas:

1) a punição deve ser proporcional à gravidade da transgressão dentro dos seguintes limites:

a) de advertência até 10 dias de detenção, inclusive, para a transgressão leve;

b) de detenção até 10 dias de prisão, inclusive, para a transgressão media;

c) de prisão à punição prevista no Art. 29 deste Regulamento, para a transgressão grave.

2) a punição não pode atingir até o máximo previsto no item anterior, quando ocorrem apenas circunstâncias atenuantes;

3) a punição deve ser dosada quando ocorrem circunstâncias atenuantes e agravantes;

4) por uma única transgressão não deve ser aplicada mais de uma punição;

5) a punição disciplinar, no entanto, não exime o punido da responsabilidade civil que lhe couber.

6) na ocorrência de mais de uma transgressão, sem conexão entre si, a cada uma deve ser imposta a punição correspondente. Em caso

contrário, as de menor gravidade serão consideradas como circunstâncias agravantes da transgressão principal.

§1º - No concurso de crime e transgressão disciplinar, quando forem da mesma natureza, deve prevalecer a aplicação da pena relativa ao crime, se como tal houver capitulação.

§2º - A transgressão disciplinar será apreciada para efeito de punição, quando da absolvição ou da rejeição da denúncia.

Art. 34 - A aplicação da primeira punição classificada como "prisão" é da competência do Comandante, conforme definido no parágrafo único do Art. 4º deste Regulamento.

Art. 35 - Nenhum policial-militar deve ser interrogado ou punido em estado de embriaguez ou sob a ação de psicotrópicos, mas ficará desde logo preso ou detido.

Art. 36 - O início do cumprimento da punição disciplinar deve ocorrer com a distribuição do Boletim da OPM que publica a aplicação da punição, exceto nos casos previstos no §2º do Art. 10 ou quando houver:

- 1) presunção ou indício de crime;
- 2) embriaguez;
- 3) ação de psicotrópicos;
- 4) necessidade de averiguações;
- 5) necessidade de incomunicabilidade.

§1º - O tempo de detenção ou prisão, antes da respectiva publicação em BI, não deve ultrapassar de 72 horas.

§2º - A contagem do tempo de cumprimento da punição vai do momento em que o punido for recolhido até aquele em que for posto em liberdade.

Art. 37 - A autoridade que necessitar punir seu subordinado, à disposição ou serviço de outra autoridade, deve a ela requisitar a apresentação do punido para a aplicação da punição.

Parágrafo único - Quando o local determinado para o cumprimento da punição não for a sua OPM, pode solicitar aquela autoridade que determine o recolhimento do punido diretamente ao local designado.

Art. 38 - O cumprimento da punição disciplinar, por policial-militar afastado do serviço, deve ocorrer após a sua apresentação, pronto na OPM, salvo nos casos de preservação da disciplina e do decoro da Corporação.

Decreto nº 3.913, de 4 Out. 89

(Altera o parágrafo único do Art. 38)

Art. 38 - ...

Parágrafo único - A interrupção da licença prêmio, de licença para tratar de interesse particular ou da licença para tratamento de saúde de pessoa da família, para cumprimento de punição disciplinar, somente ocorrerá quando autorizada pelas autoridades referidas nos itens 1 e 2 do artigo 9º deste Regulamento.

Art. 39 - As punições disciplinares, de que trata este Regulamento, devem ser aplicadas de acordo com as prescrições no mesmo estabelecidas. A punição máxima que cada autoridade referida no Art. 9º pode aplicar, acha-se especificada no Quadro de Punição máxima (Anexo III).

§1º - Quando duas autoridades de níveis hierárquicos diferentes, ambas com ação disciplinar sobre o transgressor, conhecerem da transgressão, a de nível mais elevado competirá punir, salvo se entender que a punição está dentro dos limites de competência da de menor nível, caso em que esta comunicará ao superior a sanção disciplinar que aplicou.

§2º - Quando uma autoridade, ao julgar uma transgressão, concluir que a punição a aplicar está além do limite máximo que lhe é autorizado, cabe a mesma solicitar à autoridade superior, com ação disciplinar sobre o transgressor, a aplicação da punição devida.

Art. 40 - A interrupção da contagem de tempo da punição, nos casos de baixa a hospital ou enfermaria e outros, vai do momento em que o punido for retirado do local de cumprimento da punição até o seu retorno.

Parágrafo único - O afastamento e o retorno do punido ao local de cumprimento da punição devem ser publicados em Boletim.

## **CAPÍTULO I**

### **MODIFICAÇÃO NA APLICAÇÃO DAS PUNIÇÕES**

Art. 41 - A modificação da aplicação de punição pode ser realizada pela autoridade que a aplicou ou por outra, superior e competente, quando tiver conhecimento de fatos que recomendem tal procedimento.

Parágrafo único - As modificações da aplicação de punição são:

- 1) anulação;
- 2) revelação;
- 3) atenuação;
- 4) agravação.

Art. 42 - A anulação da punição consiste em tornar sem efeito a aplicação da mesma.

§1º - Deve ser concedida quando for comprovado ter ocorrido injustiça ou ilegalidade na sua aplicação.

§2º - Far-se-á em obediência aos prazos seguintes:

Decreto nº 3.913, de 4 Out. 89

(Altera o nº 1 do § 2º do Art. 42)

1) em qualquer tempo e em qualquer circunstância, pelas autoridades especificadas nos itens 1 e 2 do artigo 9º deste Regulamento.

2) no prazo de 60 dias, pelas demais autoridades.

§3º - A anulação sendo concedida ainda durante o cumprimento de punição, importa em ser o punido posto em liberdade imediatamente.

Art. 43 - A anulação de punição deve eliminar toda e qualquer anotação e/ou registro nas alterações do militar relativos à sua aplicação.

Art. 44 - A autoridade que tome conhecimento de comprovada ilegalidade ou injustiça na aplicação de punição e não tenha competência para anulá-la ou não disponha dos prazos referidos no §2º do Art. 42, deve propor a sua anulação à autoridade competente, fundamentadamente.

Art. 45 - A revelação da punição consiste na suspensão de cumprimento da punição imposta.

Parágrafo único - A revelação da punição pode ser concedida:

- 1) quando ficar comprovado que foram atingidos os objetivos visados com a aplicação da mesma, independente do tempo de punição a cumprir;
- 2) por motivo de passagem de comando, data de aniversário da PM, ou data nacional, quando já tiver sido cumprida pelo menos metade da punição.

Art. 46 - A atenuação de punição consiste na transformação da punição proposta ou aplicada em uma menos rigorosa, se assim o exigir o interesse da disciplina e da ação educativa do punido.

Art. 47 - A agravação de punição consiste na transformação da punição proposta ou aplicada em uma mais rigorosa se assim o exigir o interesse da disciplina e da ação educativa do punido.

§ 1º - A "prisão em separado" é considerada como uma das formas de agravação da punição.

§ 2º - O tempo de detenção que tenha sido cumprido antes da publicação da agravação para prisão, será computado como se o tivesse sido nesta última punição.

Art. 48 - São competentes para anular, relevar, atenuar e agravar as punições impostas por si ou por seus subordinados, as autoridades discriminadas no Art. 9º, devendo esta decisão ser justificada em Boletim.

### **TÍTULO III COMPORTAMENTO POLICIAL-MILITAR**

#### **CAPÍTULO X CLASSIFICAÇÃO, RECLASSIFICAÇÃO E MELHORIA DO COMPORTAMENTO**

Art. 49 - O comportamento policial-militar das praças espelha o seu procedimento civil e policial-militar sob o ponto de vista disciplinar.

§ 1º - A classificação, a reclassificação e a melhoria de comportamento são da competência do Comandante-Geral e dos Comandantes de OPM,



obedecido o disposto neste Capítulo e necessariamente publicadas em Boletim.

§ 2º - Ao ser incluída na Polícia Militar, a praça será classificada no comportamento "Bom".

Art. 50 - O comportamento policial-militar das praças deve ser classificado em:

- 1) Excepcional - quando no período de oito (8) anos de efetivo serviço não tenha sofrido qualquer punição disciplinar;
- 2) Ótimo - quando no período de quatro (4) anos de efetivo serviço, tenha sido punida com até uma detenção;
- 3) Bom - quando no período de dois (2) anos de efetivo serviço tenha sido punida com até duas prisões;
- 4) Insuficiente - quando no período de um (1) ano de efetivo serviço tenha sido punida com até duas prisões;
- 5) Mau - quando no período de um (1) ano de efetivo serviço tenha sido punida com mais de duas prisões.

Art. 51 - A reclassificação é a melhoria do comportamento das praças deve ser feita automaticamente, de acordo com os prazos e critérios estabelecidos no Art. 50, a partir da data em que encerrar o cumprimento da punição Decreto nº 4.944, de 11 Jun 90 (Altera o Art. 52, Caput).

Art. 52 - É classificado no comportamento "mau", qualquer que seja o comportamento anterior, a praça condenada por crime de qualquer natureza, após o trânsito em julgado, ainda que beneficiada por "sursis", bem como a que for punida com mais de 20 (vinte) dias de prisão, agravada para prisão em separado ou sem fazer serviço.

Parágrafo único - Em caso de condenação com o benefício de *sursis*, a pena principal é que determina a punição para efeito da contagem de tempo.

(Alterado pelo Decreto nº 3.913, de 04 de Outubro de 1989)

Art. 53 - Para efeito de classificação, reclassificação e melhoria de comportamento, tão somente de que trata este Capítulo:

- 1) duas repreensões equivalem a uma detenção;
- 2) quatro repreensões equivalem a uma prisão;
- 3) duas detenções equivalem a uma prisão.

## **TÍTULO IV DIREITOS E RECOMPENSAS**

### **CAPÍTULO XI APRESENTAÇÃO DE RECURSOS**

Art. 54 - Interpor recursos disciplinares é o direito concedido a policial-militar que se julgue, ou julgue subordinado seu, prejudicado, ofendido ou injustiçado por superior hierárquico, na esfera disciplinar.

Parágrafo único - São recursos disciplinares:

- 1) o pedido de reconsideração de ato;
- 2) a queixa;
- 3) a representação.

Art. 55 - A reconsideração de ato - É o recurso interposto mediante requerimento, por meio do qual o policial-militar, que se julgue ou julgue subordinado seu, prejudicado, ofendido ou injustiçado, solicita à autoridade que praticou o ato, que reexamine sua decisão e reconsidere seu ato.

§ 1º - O pedido de reconsideração de ato deve ser encaminhado através da autoridade a quem o requerente estiver diretamente subordinado.

§ 2º - O pedido de reconsideração de ato deve ser apresentado no prazo máximo de dois dias úteis, a contar da data em que o policial-militar tomar oficialmente conhecimento dos fatos que o motivaram.

§ 3º - A autoridade, a quem é dirigido o pedido de reconsideração de ato, deve dar despacho ao mesmo no prazo máximo de quatro dias úteis.

Art. 56 - Queixa - É o recurso disciplinar, normalmente redigido sob forma de ofício ou parte, interposto pelo policial-militar que se julgue injustiçado, dirigido diretamente ao superior imediato da autoridade contra quem é apresentada a queixa.

§ 1º - A apresentação da queixa, só é cabível após o pedido de reconsideração de ato ter sido solucionado e publicado em Boletim da OPM onde serve o queixoso.

§ 2º - A apresentação da queixa deve ser feita dentro de um prazo de cinco dias úteis, a contar da publicação em Boletim da solução de que trata o parágrafo anterior.

§ 3º - O queixoso deve informar, por escrito, à autoridade de quem vai se queixar, do objeto do recurso disciplinar que irá apresentar.

§ 4º - O queixoso deve ser afastado da subordinação direta da autoridade contra quem formulou o recurso, até que o mesmo seja julgado. Deve, no entanto, permanecer na localidade onde serve, salvo a existência de fatos que contra-indiquem a sua permanência na mesma.

Art. 57 - Representação - É o recurso disciplinar, normalmente redigido sob forma de ofício ou parte, interposto por autoridade que julgue subordinado seu estar sendo vítima de injustiça ou prejudicado em seus direitos, por ato de autoridade superior.

Parágrafo único - A apresentação deste recurso disciplinar deve seguir os mesmos procedimentos prescritos no Art. 56 e seus parágrafos.

Art. 58 - A apresentação do recurso disciplinar mencionado no parágrafo único do Art. 54 deve ser feita individualmente; tratar de caso específico; cingir-se aos fatos que o motivaram; fundamentar-se em novos argumentos, provas ou documentos comprobatórios e elucidativos e não apresentar comentários.

§ 1º - O prazo para a apresentação de recurso disciplinar pelo policial-militar que se encontra cumprindo punição disciplinar, executando serviço ou ordem que impeça a apresentação do mesmo, começa a ser contado após cessada as situações citadas.

§ 2º - O recurso disciplinar que contrarie o prescrito neste Capítulo é considerado prejudicado pela autoridade a quem foi destinado, cabendo a esta mandar arquivá-lo e publicar sua decisão em Boletim, fundamentadamente.

§ 3º - A tramitação de recurso deve ter tratamento de urgência em todos os escalões.

## **CAPÍTULO XII**

### **CANCELAMENTO DE PUNIÇÃO**

Art. 59 - Cancelamento de punição é o direito concedido ao policial-militar de ter cancelada a averbação de punições e outras notas a elas relacionadas, em suas alterações.

Art. 60 - O cancelamento de punição pode ser conferido ao policial-militar que o requerer dentro das seguintes condições:

- 1) não ser a transgressão, objeto da punição, atentatória ao sentimento do dever, à honra pessoal, ao pundonor policial-militar ou ao decore da classe;
- 2) ter bons serviços prestados, comprovados pela análise de suas alterações;
- 3) ter conceito favorável de seu Comandante;
- 4) ter completado, sem qualquer punição:  
(Alterado pelo Decreto nº 3.913, de 4 Out. 89 )
  - a) 4 anos de efetivo serviço, quando a punição a cancelar for prisão;
  - b) 3 anos de efetivo serviço, quando a punição a cancelar for detenção;
  - c) 2 anos de efetivo serviço, quando a punição a cancelar for repreensão.

Art. 61 - A entrada de requerimento solicitando cancelamento de punição, bem como a solução dada ao mesmo, devem constar em Boletim.

Parágrafo único - A solução do requerimento de cancelamento de punição é da competência do Comandante-Geral.

Art. 62 - O Comandante-Geral pode cancelar uma ou todas as punições de policial-militar que tenha prestado comprovadamente relevantes serviços, independentemente das condições enunciadas no Artigo 60 do presente Regulamento e do requerimento do interessado.

Parágrafo único - As punições escolares, que não sejam de ordem moral, poderão ser canceladas, por ocasião de conclusão do curso, a critério do Comandante da OPM de ensino, independentemente de requerimento ou tempo de serviço sem punição.

Art. 63 - Todas as anotações relacionadas com as punições canceladas devem ser tingidas, de maneira que não seja possível a sua leitura. Na margem onde for feito o cancelamento, deve ser anotado o número do Boletim do Comando Geral ou do Cmt da OPM de ensino, no caso do parágrafo único do Art. 62, sendo esta anotação rubricada pela autoridade competente para assinar as folhas de alterações.

## **CAPÍTULO XIII**

### **DAS RECOMPENSAS**

Art. 64 - Recompensas constituem reconhecimento dos bons serviços prestados por policiais-militares.

Art. 65 - Além de outras previstas em leis e regulamentos especiais, são recompensas policiais-militares:

- 1) o elogio;
- 2) as dispensas do serviço;
- 3) a dispensa da revista do recolher e do pernoite, nos centros de formação, para alunos dos cursos de formação.

Art. 66 - O elogio pode ser individual ou coletivo.

§ 1º - O elogio individual, que coloca em relevo as qualidades morais e profissionais, somente poderá ser formulado a policial-militar que se hajam destacado do resto da coletividade no desempenho de ato de serviço ou ação meritória. Os aspectos principais que devem ser abordados são os referentes ao caráter, à coragem e desprendimento, à inteligência, às condutas civil e policial-militar, às culturas profissional e geral, à capacidade como comandante e como administrador e à capacidade física.

§ 2º - Só serão registrados nos assentamentos dos policiais militares os elogios individuais obtidos no desempenho de funções próprias à Policial Militar e concedidos por autoridades com atribuição para fazê-lo.

§ 3º - O elogio coletivo visa a reconhecer e a ressaltar um grupo de policiais-militares ou fração de tropa ao cumprir destacadamente uma determinada missão.

§ 4º - Quando a autoridade que elogiar não dispuser de Boletim para a publicação, esta deve ser feita, mediante solicitação escrita, no da autoridade imediatamente superior.

Art. 67 - As dispensas do serviço, como recompensa, podem ser:

- 1) dispensa total do serviço, que isenta de todos os trabalhos da OPM, inclusive os de instrução;

2) dispensa parcial do serviço, quando isenta de alguns trabalhos, que devem ser especificados a concessão.

§ 1º - A dispensa total do serviço para ser gozada fora da sede, fica subordinada às mesmas regras da concessão de férias.

§ 2º - A dispensa total de serviço é regulada por dia de 24 horas, contados de boletim a boletim. A sua publicação deve ser feita no mínimo, 24 horas antes do seu início, salvo motivo de força maior.

Art. 68 - A dispensa total de serviço, como recompensa, no decorrer de um ano civil, poderá ser concedida pelas autoridades constantes do Artigo 9º, nos seguintes limites:

Alterado pelo Decreto nº 3.913, de 4 Out. 89)

- 1) as referidas nos itens 1 e 2: até 30 dias consecutivos;
- 2) as referidas no item 3: até 10 dias;
- 3) as referidas no item 4: até 8 dias;
- 4) as referidas no item 5: até 6 dias;
- 5) as referidas nos itens 6 e 7: até 4 dias.

Art. 69 - As dispensas da revista do recolher e de pernoitar no quartel, podem ser incluídas em uma mesma concessão. Não justificam a ausência do serviço para o qual o aluno está ou for escalado e nem da instrução a que deva comparecer.

Art. 70 - São competentes para conceder as recompensas de que trata este Capítulo, as autoridades especificadas no artigo 9º deste Regulamento.

Art. 71 - São competentes para anular, restringir ou ampliar as recompensas concedidas por si ou por seus subordinados as autoridades especificadas no artigo 9º, devendo essa decisão ser justificada em boletim.

## **TÍTULO V**

### **DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 72 - Os julgamentos a que forem submetidos os policiais militares, perante Conselho de Justificação ou Conselho de Disciplina, serão

conduzidos segundo normas próprias ao funcionamento dos referidos Conselhos.

Parágrafo único - As causas determinantes que levam o policial-militar a ser submetido a um destes Conselhos, *ex officio* ou a pedido, e as condições para sua instauração, funcionamento, e providências decorrentes, estão estabelecidas na legislação que dispõe sobre os citados Conselhos e dá outras providências.

Art. 73 - O Comandante Geral baixará instruções complementares necessárias à interpretação, orientação e aplicação deste Regulamento, às circunstâncias e casos não previstos no mesmo.

## **ANEXO I**

### **RELAÇÃO DAS TRANSGRESSÕES**

- 1) Faltar à verdade;
- 2) Utilizar-se do anonimato;
- 3) Concorrer para a discórdia ou desarmonia ou cultivar inimizade entre camaradas;
- 4) Frequentar ou fazer parte de sindicatos, associações profissionais com caráter de sindicatos ou similares;
- 5) Deixar de punir transgressor da disciplina;
- 6) Não levar falta ou irregularidade que presenciou, ou de que tiver ciência e não lhe couber reprimir, ao conhecimento de autoridade competente, no mais curto prazo;
- 7) Deixar de cumprir ou fazer cumprir normas regulamentares na esfera de suas atribuições;
- 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 comunicar ao superior imediato ou na ausência deste, a qualquer autoridade superior, toda informação que tiver sobre iminente perturbação da ordem pública ou grave alteração do serviço, logo que disto tenha conhecimento;
- 10) Deixar de informar processo que lhe for encaminhado, exceto nos casos de suspeição, ou impedimento ou absoluta falta de elementos, hipótese em que estas circunstâncias serão fundamentadas;
- 11) Deixar de encaminhar à autoridade competente, na linha de subordinação e no mais curto prazo, recurso ou documento que receber,

desde que elaborado de acordo com os preceitos regulamentares, se não estiver na sua alçada dar solução;

12) Retardar ou prejudicar medidas ou ações de ordem judicial ou policial de que esteja investido ou que deva promover;

13) Apresentar parte ou recurso sem seguir as normas e preceitos regulamentares ou em termos desrespeitosos ou com argumentos falsos ou de má-fé, ou mesmo sem justa causa ou razão;

14) Dificultar ao subordinado a apresentação de recursos;

15) Deixar de comunicar ao superior a execução de ordem recebida tão logo seja possível;

16) Retardar a execução de qualquer ordem;

17) Aconselhar ou concorrer para não ser cumprida qualquer ordem de autoridade competente, ou para retardar a sua execução;

18) Não cumprir ordem recebida;

19) Simular doença para esquivar-se ao cumprimento de qualquer dever policial-militar;

20) Trabalhar mal, intencionalmente ou por falta de atenção, qualquer serviço ou instrução;

21) Deixar de participar a tempo, à autoridade imediatamente superior, impossibilidade de comparecer à OPM, ou a qualquer ato de serviço;

22) Faltar ou chegar atrasado a qualquer ato de serviço em que deva tomar parte ou assistir;

23) Permutar serviço sem permissão de autoridade competente;

24) Comparecer o policial-militar a qualquer solenidade, festividade ou reunião social com uniforme diferente do marcado;

25) Abandonar serviço para o qual tenha sido designado;

26) Afastar-se de qualquer lugar em que deva estar por força de disposição legal ou ordem;

27) Deixar de apresentar-se, nos prazos regulamentares, à OPM para que tenha sido transferido ou classificado e às autoridades competentes, nos casos de comissão ou serviço extraordinário para os quais tenha sido designado;

28) Não se apresentar no fim de qualquer afastamento do serviço ou, ainda, logo que souber que o mesmo foi interrompido;

29) Representar a OPM e mesmo a Corporação, em qualquer ato, sem estar devidamente autorizado;

30) Tomar compromisso pela OPM que comanda ou que serve, sem estar autorizado;

31) Contrair dívidas ou assumir compromisso superior às suas possibilidades, comprometendo o bom nome da classe;



- 32) Esquivar-se a satisfazer compromissos de ordem moral ou pecuniária que houver assumido;
- 33) Não atender a observação de autoridade competente, para satisfazer débito já reclamado;
- 34) Não atender à obrigação de dar assistência à sua família ou dependentes legalmente constituídos;
- 35) Fazer diretamente, ou por intermédio de outrem, transações pecuniárias envolvendo assunto de serviço, bens da Administração Pública ou material proibido, quando isso não configurar crime;
- 36) Realizar ou propor transações pecuniárias envolvendo superior, igual ou subordinado. Não são considerados transações pecuniárias os empréstimos em dinheiro sem auferir lucro;
- 37) Deixar de providenciar a tempo, na esfera de suas atribuições, por negligência ou incúria, medidas contra qualquer irregularidade que venha a tomar conhecimento;
- 38) Recorrer ao Judiciário sem antes esgotar todos os recursos administrativos;
- 39) Retirar ou tentar retirar de qualquer lugar sob Jurisdição policial-militar, material viatura ou animal, ou mesmo deles servir-se, sem ordem do responsável ou proprietário;
- 40) Não zelar devidamente, danificar ou extraviar, por negligência ou desobediência a regras ou normas de serviço, material da Fazenda Nacional, Estadual ou Municipal que esteja ou não sob sua responsabilidade direta;
- 41) Ter pouco cuidado com o asseio próprio ou coletivo, em qualquer circunstância;
- 42) Portar-se sem compostura em lugar público;
- 43) Freqüentar lugares incompatíveis com seu nível social e o decoro da classe;
- 44) Permanecer a praça em dependência da OPM, desde que seja estranho ao serviço, ou sem consentimento ou ordem de autoridade competente;
- 45) Portar a praça arma regulamentar sem estar de serviço ou sem ordem para tal;
- 46) Portar a praça arma não regulamentar sem permissão por escrito de autoridade competente;
- 47) Disparar arma por imprudência ou negligência;
- 48) Içar ou arriar Bandeira ou Insígnia, sem ordem para tal;
- 49) Dar toque ou fazer sinais, sem ordem para tal;
- 50) Conversar ou fazer ruídos em ocasiões, lugares ou horas impróprias;
- 51) Espalhar boatos ou notícias tendenciosas;

- 52) Provocar ou fazer-se causa voluntariamente, de alarma injustificável;
- 53) Usar violência desnecessária no ato de efetuar prisões;
- 54) Maltratar presos sob sua guarda;
- 55) Deixar alguém conversar ou entender-se com preso incomunicável, sem autorização de autoridade competente;
- 56) Conversar com sentinela ou preso incomunicável;
- 57) Deixar que presos conservem em seu poder instrumentos ou objetos não permitidos;
- 58) Conversar, sentar-se ou fumar a sentinela da hora ou plantão da hora, ou ainda consentir na formação ou permanência de grupo ou de pessoas junto a seu posto de serviço;
- 59) Fumar em lugar ou ocasiões onde isso seja vedado ou quando se dirigir a superior;
- 60) Tomar parte em jogos proibidos ou jogar a dinheiro os permitidos, em área policial-militar ou sob jurisdição policial-militar;
- 61) Tomar parte, em área policial-militar ou sob jurisdição policial-militar, em discussões a respeito de política ou religião ou mesmo provocá-la;
- 62) Manifestar-se, publicamente, a respeito de assuntos políticos ou tomar parte, fardado, em manifestações da mesma natureza;
- 63) Deixar o superior de determinar a saída imediata, de solenidade policial-militar ou civil, de subordinado que a ela compareça em uniforme diferente do marcado;
- 64) Apresentar-se desuniformizado, mal uniformizado ou com o uniforme alterado;
- 65) Sobrepor ao uniforme insígnia ou medalha não regulamentar, bem como, indevidamente, distintivo ou condecoração;
- 66) Andar o policial-militar a pé ou em coletivos públicos com uniforme inadequado contrariando o RUPM ou normas a respeito;
- 67) Usar trajes civil, o cabo ou soldado, quando isso contrariar ordem de autoridade competente;
- 68) Ser indiscreto em relação a assuntos de caráter oficial cuja divulgação possa ser prejudicial à disciplina ou à boa ordem do serviço;
- 69) Dar conhecimento de fatos, documentos ou assuntos policiais-militares a quem não deva ter conhecimento e não tenha atribuições para neles intervir;
- 70) Publicar ou contribuir para que sejam publicados fatos, documentos ou assuntos policiais-militares que possam concorrer para o desprestígio da Corporação ou firam a disciplina ou a segurança;

- 71) Entrar ou sair de qualquer OPM, o cabo ou soldado, com objetos ou embrulhos, sem autorização do comandante da guarda ou autorização similar;
- 72) Deixar o oficial ou Aspirante-a-Oficial, ao entrar em OPM onde não sirva, de dar ciência da sua presença ao oficial-de-dia, e, em seguida de procurar o comandante ou o mais graduado dos oficiais presentes para cumprimentá-lo;
- 73) Deixar o subtenente, sargento, cabo ou soldado, ao entrar em OPM onde não sirva, de apresentar-se ao oficial-de-dia ou seu substituto legal;
- 74) Deixar o comandante da guarda ou agente de segurança correspondente, de cumprir as prescrições regulamentares com respeito à entrada ou permanência na OPM de civis, militares ou policiais-militares estranhos à mesma;
- 75) Penetrar o policial-militar sem permissão ou ordem, em aposentos destinados a superior ou onde esse se ache, bem como em qualquer lugar onde a entrada seja vedada;
- 76) Penetrar ou tentar penetrar o policial-militar em alojamento de outra subunidade, depois da revista do recolher, salvo os oficiais ou sargentos, que, pelas suas funções, sejam a isto obrigados;
- 77) Tentar ou sair de OPM com força armada, sem prévio conhecimento ou ordem da autoridade competente;
- 78) Abrir ou tentar abrir qualquer dependência da OPM fora das horas de expediente, desde que não seja o respectivo chefe ou sem sua ordem escrita com a expressa declaração de motivo, salvo situações de emergência;
- 79) Desrespeitar regras de trânsito, medidas gerais de ordem policial, judicial ou administrativa;
- 80) Deixar de portar, o policial-militar, o seu documento de identidade, estando ou não fardado ou de exibi-lo quando solicitado;
- 81) Maltratar ou não ter o devido cuidado no trato com animais;
- 82) Desrespeitar em público as convenções sociais;
- 83) Desconsiderar ou desrespeitar a autoridade civil;
- 84) Desrespeitar corporação Judiciária, ou qualquer de seus membros, bem como criticar, em público ou pela imprensa, seus atos ou decisões;
- 85) Não se apresentar a superior hierárquico ou de sua presença retirar-se, sem obediência as normas regulamentares;
- 86) Deixar, quando estiver sentado, de oferecer seu lugar a superior, ressalvadas as exceções previstas no Regulamento de Continência, Honras e Sinais de Respeito das Forças Armadas;
- 87) Sentar-se a praça, em público, a mesa em que estiver oficial ou vice-versa, salvo em solenidades, festividades, ou reuniões sociais;

- 88) Deixar deliberadamente de corresponder a cumprimento de subordinado;
- 89) Deixar o subordinado, quer uniformizado, quer em traje civil, de cumprimentar superior, uniformizado ou não, neste caso desde que o conheça, ou prestar-lhe as homenagens e sinais regulamentares de consideração e respeito;
- 90) Deixar ou negar-se a receber vencimentos, alimentação, fardamento, equipamento ou material que lhe seja destinado ou deva ficar em seu poder ou sob sua responsabilidade;
- 91) Deixar o policial-militar, presente a solenidades internas ou externas onde se encontrarem superiores hierárquicos, de saudá-los de acordo com as normas regulamentares;
- 92) Deixar o oficial ou aspirante-a-oficial, tão logo seus afazeres o permitam, de apresentar-se ao de maior posto e ao substituto legal imediato, da OPM onde serve, para cumprimentá-los, salvo ordem ou instrução a respeito;
- 93) Deixar o Subtenente ou Sargento, tão logo seus afazeres o permitam, de apresentar-se ao seu comandante ou chefe imediato;
- 94) Dirigir-se, referir-se ou responder de maneira desatenciosa a superior;
- 95) Censurar ato de superior ou procurar desconsiderá-lo;
- 96) Procurar desacreditar seu igual ou subordinado;
- 97) Ofender, provocar ou desafiar superior;
- 98) Ofender, provocar ou desafiar seu igual ou subordinado;
- 99) Ofender a moral por atos, gestos ou palavras;
- 100) Travar discussão, rixa ou luta corporal com seu igual ou subordinado;
- 101) Discutir ou provocar discussões, por qualquer veículo de comunicação sobre assuntos políticos, militares, ou policiais-militares, excetuando-se os de natureza exclusivamente técnica, quando devidamente autorizados;
- 102) Autorizar, promover ou tomar parte em qualquer manifestação coletiva, seja de caráter reivindicatório, seja de crítica ou de apoio a ato de superior, com exceção das demonstrações íntimas de boa e sã camaradagem e com conhecimento do homenageado;
- 103) Aceitar o policial-militar qualquer manifestação coletiva de seus subordinados, salvo a exceção do número anterior;
- 104) Autorizar, promover ou assinar petições coletivas dirigidas a qualquer autoridade civil ou policial-militar;

- 105) Dirigir memoriais ou petições, a qualquer autoridade, sobre assuntos da alçada do Comando-Geral da PM, salvo em grau de recurso na forma prevista neste Regulamento;
- 106) Ter em seu poder, introduzir ou distribuir, em área policial-militar, ou sob jurisdição policial-militar, publicações estampas ou jornais que atentem contra a disciplina ou a moral;
- 107) Ter em seu poder ou introduzir, em área policial militar, ou sob jurisdição policial-militar, inflamável ou explosivo, sem permissão da autoridade competente;
- 108) Ter em seu poder, introduzir ou distribuir, em área policial-militar, tóxicos ou entorpecentes, a não ser mediante prescrição de autoridade competente;
- 109) Ter em seu poder ou introduzir, em área policial-militar, ou sob jurisdição policial-militar, bebidas alcoólicas, salvo quando devidamente autorizado;
- 110) Fazer uso, estar sob ação ou induzir outrem a uso tóxicos, entorpecentes ou produtos psicotrópicos;
- 111) Embriagar-se ou induzir outro à embriaguez, embora tal estado não tenha sido constatado por médico;
- 112) Usar o uniforme, quando de folga, se isso contrariar ordem de autoridade competente;
- 113) Usar, quando uniformizado, barba, cabelos, bigodes ou costeletas excessivamente compridos ou exagerados, contrariando disposições a respeito;
- 114) Utilizar ou autorizar a utilização de subordinados para serviços não previstos em regulamento;
- 115) Dar, por escrito ou verbalmente, ordem ilegal ou claramente inexecutável, que possa acarretar ao subordinado responsabilidade, ainda que não chegue a ser cumprida;
- 116) Prestar informações a superior induzindo-o a erro, deliberada ou intencionalmente;
- 117) Omitir, em nota de ocorrência, relatório ou qualquer documento, dados indispensáveis ao esclarecimento dos fatos;
- 118) Violar ou deixar de preservar local de crime;
- 119) Soltar preso ou detido ou dispensar parte de ocorrência sem ordem da autoridade competente;
- 120) Participar o policial-militar da ativa, de firma comercial, de empresa industrial de qualquer natureza, ou nelas exercer função ou emprego remunerado;

121) Permanecer, o oficial ou aspirante-a-oficial, em trajes civis no interior do Quartel, em horas de expediente, sem estar para isso autorizado;

122) Entrar ou permanecer a praça em trajes civis no interior do Quartel, sem estar para isso autorizada;

## **A N E X O II**

### **MODELO DE NOTA DE PUNIÇÃO**

O Sd PM 1.0, Mat\_ F , da 1a/4º BPM, por ter chegado atrasado à formatura do dia 15 do corrente (nº 22 do Anexo I, com a agravante do nº 8 do Art. 18, tudo do RDPMSC, transgressão leve), fica repreendido; ingressa no "Comportamento Insuficiente".

O Cb PM 2.0, Mat , F de tal, do 1º SGI, por ter simulado doença para não atender ocorrência de incêndio no dia 20 do corrente (Nº 19 do Anexo I, com as agravantes dos nas 5 e 8 do Art. 18 e a atenuante do nº 1 do Art. 17, tudo do RDPMSC, transgressão média) fica detido por 8 dias; permanece no "comportamento Bom".

O Sd PM 1.4 Mat , F de tal, do 1º BPM, por ter faltado à verdade na Sindicância feita pelo Cap. F no dia do corrente (nº 1 do Anexo I, com agravante do nº 8 do Art. 18 e a atenuante do nº 1 do Art. 17, tudo do RDPMSC, transgressão grave), fica preso por 6 dias; ingressa no "Comportamento Insuficiente".

O Cb PM 1.0 Mat , F de tal, do 3º BPM, por ter se embriagado no interior do Quartel, no dia do mês (nº 111 do Anexo I, com as agravantes do nº 8 do Art. 18, tudo do RDPMSC, transgressão grave), fica preso por 15 dias, sendo os quatro primeiros em prisão em separado; ingressa no "comportamento Mau". Esta punição e a contar do dia , data em que o Cabo foi recolhido à prisão.

### **INSTRUÇÕES COMPLEMENTARES AO REGULAMENTO DISCIPLINAR DA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE SANTA CATARINA (IC-RDPMSC)**

#### **1. FINALIDADE**

Estas instruções, baixadas de conformidade com o Art. 73 do RDPMSC, complementam o Regulamento, aprovado pelo Decreto nº 12.112, de 16 de setembro de 1980.

#### **2. APLICAÇÃO**

##### **a. Generalidades**

1) a interpretação do Regulamento Disciplinar da Polícia Militar de Santa Catarina (RDPMSC) compete ao Comandante Geral. Ela será também efetuada em solução à consultas sobre dúvidas das autoridades para aplicar punições, julgar recursos ou conceder recompensas.

2) a interpretação sempre que necessária, obedecerá aos princípios gerais da hierarquia e da disciplina.

#### b. Transgressões disciplinares

As transgressões relacionadas no anexo I do RDPMSC destinam-se, por serem genéricas, a permitir o enquadramento sistemático das ações ou omissões contrárias à disciplina. A sua simples reprodução não caracteriza a forma como se deu a violação dos preceitos militares e deve, por isso, ser evitada. A redação da Nota de Punição deve levar em conta o que prescreve o nº 1, § 1º do Art. 30.

#### c. Ocorrências com militares das Forças Armadas

No caso de ocorrência disciplinar entre militares (FA) e policiais-militares, o comandante imediato dos policiais-militares dará ciência, por ofício, do fato ao comandante imediato dos militares.

Quando a Organização Militar não estiver na sua área de responsabilidade, a comunicação será feita pelo escalão superior.

Compete privativamente ao Comandante Geral a ligação com oficiais-generais e autoridades sediadas fora do Estado de Santa Catarina.

#### d. Pronta Intervenção

1) Na prisão como pronta intervenção, para preservação da disciplina e do decoro da Corporação, a autoridade competente, cujo nome é efetuada, é aquela à qual está disciplinarmente subordinado o transgressor.

2) Esquivando-se o transgressor de esclarecer em que OPM serve, a prisão será efetuada em nome do Comandante Geral e, neste caso, a recusa constitui transgressão disciplinar em conexão com a principal.

#### e. Prazos para a solução

Os limites de prazos previstos no § 4º do Art. 10 do RDPMSC, para solução de partes, não correspondem, necessariamente, a limites para apuração dos fatos delas constantes. Quando a autoridade solucionar a

parte determinando a instauração de IPM ou sindicância, a apuração dos fatos poderá ocorrer em prazo superior, sem que isto constitua inobservância do artigo acima referido.

#### f. Descaracterização de crime

Quando, no caso previsto no § 2º do Art. 33 do RDPMSC, a transgressão tiver sido cometida contra a pessoa do comandante da OPM, será ela apreciada, para efeito de punição, pela autoridade a que estiver subordinado o ofendido. Para isso levará em conta os autos do inquérito ou a sentença.

#### g. Averbação de punição

1) O registro das punições, para fins de referência, controle e classificação do comportamento, é efetuado em ficha individual de punições contendo os elementos constantes da Nota de Punição.

2) No caso de advertência, constará na ficha um resumo das razões que levaram à punição.

#### h. Classificação do comportamento

1) A advertência não será considerada para fim de classificação do comportamento.

2) bastará uma repreensão, além dos limites previstos no Art. 50 do RDPMSC. Para alterar a classificação do comportamento, observada a equivalência das punições.

#### i. Anulação de punição

A eliminação das anotações e registros previstos no Art. 43, deve ser feita na forma estabelecida pelo Art. 63.

#### j. Cancelamento das punições

1) A contagem dos prazos estipulados no cancelamento de punições, começa a partir da data:

a) de publicação, no caso de repreensão;



b) de cumprimento do último dia de detenção ou prisão.

2) Nenhuma das três punições acima referidas poderá ser cancelada:

- a) sem que se tenha completado o seu respectivo prazo de cancelamento;
- b) enquanto, durante o prazo de cancelamento, lhe suceder outra punição a cancelar;
- c) sem que todas as punições, consideradas isoladamente, satisfaçam seus respectivos prazos de cancelamento.

3) No caso previsto no Art. 62 do RDPMSC, a proposta circunstanciada deverá partir do comandante imediato do policial-militar a ser encaminhada ao Comandante Geral através dos escalões de comando. Compete a Diretoria de Pessoal assessorar o Comandante Geral na sua decisão.

#### 1. Reclassificação de comportamento

A reclassificação de comportamento far-se-á mediante publicação, em boletim interno da OPM, de uma nota de *Reclassificação de Comportamento*, nas condições do Art. 51 do RDPMSC.

#### m. Interrupção de licenças para cumprimento de punição disciplinar

No caso previsto no parágrafo único do Art. 38 a solicitação deve ser feita, através do escalão de comando, ao Comandante Geral, de forma circunstanciada. Compete à diretoria de Pessoal assessorar o Comandante Geral na sua decisão.

#### n. Elogios

- 1) A linguagem empregada nos elogios deve ser sóbria, evitando-se generalizações e adjetivações desprovidas de real significado.
- 2) Os elogios formulados por transferência para a reserva, poderão contar, a título de homenagem, ou de exemplo, breve referência sobre fatos de períodos anteriores da vida do policial-militar, que merecem destaque especial e ressaltem atributos dignos de nota.

### **3. DISPOSIÇÕES FINAIS**

- 1) As autoridades com competência para aplicar punições, julgar recursos ou conceder recompensas, devem difundir prontamente a informação dos seus atos à Diretoria de Pessoal, considerando as normas, prazos estabelecidos e os reflexos que tais atos têm na situação e no acesso do pessoal policial-militar.
- 2) Compete à Diretoria de Pessoal submeter ao Comandante Geral todos os assuntos que dependam de sua decisão final.

## **ANEXO B - JURISPRUDÊNCIAS TRABALHISTAS COM RELAÇÃO AO ASSÉDIO MORAL**

(Doc. LEGJUR 114.4274.5000.0200)

**1 - TRT 2ª Região. Responsabilidade civil. Dano moral. Empregado. assédio moral vertical. Gestão por injúria praticada pelo empregador. Reparação do dano moral devida por ofensa à dignidade da pessoa humana. CF/88, arts. 1º, III e IV, 5º, V, X e XIII e 170, caput. CCB/2002, arts. 186, 927 e 944.**

1. O dano moral ocasiona lesão na esfera personalíssima do titular, violando sua intimidade, vida privada, honra e imagem, implicando numa indenização compensatória ao ofendido (CF/88, art. 5º, V e X). 2. Os elementos dos autos dão conta de que as testemunhas ouvidas confirmaram que o empregador publicamente utilizava palavras de baixo calão para se dirigir aos empregados, demonstrando até mesmo seu racismo ao chamá-los pejorativamente de nordestinos. e de baianos burros. 3. A gestão (...)

(Doc. LEGJUR 11.6663.9000.1500)

**2 - TRT 2ª Região. Responsabilidade civil. Dano moral. assédio moral. Ausência de respeito, desprezo, humilhação e palavras desrespeitosas. CF/88, art. 5º, V e X. CCB/2002, arts. 186 e 927.**

É inegável a presença do assédio moral no campo das relações de trabalho, notadamente, em face das grandes transformações havidas no campo do Direito do Trabalho pelo fenômeno da globalização. O individualismo exacerbado reduz as relações afetivas e sociais no local de trabalho, gerando uma série de atritos, não só entre as chefias e os subordinados, como também entre os próprios subordinados. Esse novo contexto leva ao incremento do assédio moral, isto é, a uma série de com (...)

(Doc. LEGJUR 11.6663.9000.1800)

**3 - TRT 2ª Região. Responsabilidade civil. Dano moral. Revista diária. Dano não caracterizado na hipótese. Considerações do Des. Benedito Valentini sobre o assédio moral. CF/88, art. 5º, V e X. CCB/2002, arts. 186 e 927.**

... O recorrente alega que era submetido à revista de forma diária e constante, devendo o autor levantar as mãos e o agente da empresa, passava as mãos em seu corpo, sendo que tal situação se dava na presença de outros empregados, clientes, fornecedores e promotores de venda. A ré, em defesa, aduziu que a revista faz parte de um

procedimento de segurança, ocorrendo sem que houvesse qualquer espécie de constrangimento aos empregados, sem qualquer ofensa. Foram produzidas provas o (...)

(Doc. LEGJUR 11.6663.9000.1900)

**4 - TRT 2ª Região. Responsabilidade civil. Dano moral. assédio moral. Ausência de respeito, desprezo, humilhação e palavras desrespeitosas. Considerações do Des. Benedito Valentini sobre o assédio moral. CF/88, art. 5º, V e X. CCB/2002, arts. 186 e 927.**

... Antes de adentrarmos ao teor dos fatos, vamos inserir algumas assertivas pertinentes ao assédio moral. Rodolfo Pamplona Filho, ao enunciar o seu conceito de assédio moral, procura um sentido de literalidade. Vale dizer, não é um privilégio da relação de trabalho. Pode ocorrer em qualquer ambiente onde se tenha uma coletividade, tais como: escolas, igrejas, clubes, corporações militares etc. Para ele, assédio moral é: (...) uma conduta abusiva, de natureza psicológica, qu (...)

(Doc. LEGJUR 11.3264.6000.0800)

**5 - TRT 2ª Região. Responsabilidade civil. Dano moral. assédio moral. Opção sexual. Insinuações vexatórias. Possibilidade. CF/88, art. 5º, V e X. CCB/2002, arts. 186 e 927.**

O empregador que não respeita o caráter sinalagmático do contrato de trabalho e procede de forma a expor seus empregados a insinuações vexatórias, que comprometem a opção sexual, justifica a justa causa do empregador e materializa o assédio moral. (...)

(Doc. LEGJUR 111.1250.9000.1200)

**6 - TRT 3ª Região. Responsabilidade civil. Dano moral. Empregado. assédio moral. Rigor excessivo não comprovado. Cobrança de resultados. Considerações da Desª. Alice Monteiro de Barros sobre o tema. CF/88, art. 5º, V e X. CCB/2002, arts. 186 e 927.**

... Insurge-se a reclamada contra sua condenação ao pagamento de compensação pecuniária pela prática de assédio moral, arbitrada pelo d. juízo a quo no montante de R\$10.000,00. A reclamante alegou, na peça de ingresso, que era assediada constantemente pela coordenadora Michele, que lhe chamava a atenção aos berros e na frente dos demais empregados, quando ela não batia as metas diárias e mensais. Sustentou, ainda, que era perseguida, culpada por qualquer erro ou insucesso e const (...)

(Doc. LEGJUR 103.1674.7568.0400)

**7 - TRT 2ª Região. Responsabilidade civil. Dano moral. assédio moral. Conceito. Empregado. Direito à indenização. Rescisão indireta. Reconhecimento. Verba fixada em R\$ 205.000,00. CLT, art. 483. CCB/2002, art. 186. CF/88, art. 5º, V e X.**

O assédio moral pode ser conceituado como o abuso praticado no ambiente de trabalho, de forma anti-ética, intencional e maliciosa, reiterado no tempo, com o intuito de constranger o trabalhador, através de ações hostis praticadas por empregador, superior hierárquico ou colega de trabalho, que causem intimidações, humilhações, descrédito e isolamento, provocando na vítima um quadro de dano físico, psicológico e social. Sua natureza é predominantemente psicológica, atentando sempre (...)

(Doc. LEGJUR 103.3033.6000.0000)

**8 - TRT 2ª Região. Responsabilidade civil. Dano moral. assédio moral. Empregado. Perseguição por superior hierárquico. Caracterização. Indenização devida. Verba fixada em R\$ 15.000,00. CF/88, art. 5º, V e X. CCB/2002, art. 186.**

O dano moral encontra fundamento legal nas disposições contidas no art. 5º, V e X, da CF/88, caracterizando-se pela violação de direitos individuais, a saber: a intimidade, privacidade, honra e imagem da pessoa, estando previsto, ainda, no art. 186 do CCB/2002. Provado que o reclamante sofreu perseguição, durante o contrato de trabalho, pelo superior hierárquico, bem como que o real motivo que ensejou a rescisão do contrato de trabalho foi o ajuizamento da presente reclamação trabalhista (...)

(Doc. LEGJUR 103.3033.6000.0600)

**9 - TRT 2ª Região. Responsabilidade civil. Dano moral. assédio moral. Empregado. Tratamento indigno e aviltante por superior hierárquico. Hipótese em que o autor era chamado pelo superior hierárquico de preto, favelado e incompetente, e recebeu do mesmo a alcunha de galo cego, o que lhe rendia chacotas e zombarias por parte de seus colegas de trabalho. Verba fixada em (R\$ 1.728,00, equivalente o valor do último salário percebido pelo obreiro, multiplicado pelo tempo de serviço, ano trabalhado ou fração superior a seis meses. CF/88, art. 5º, V e X. CCB/2002, art. 186.**

A prova demonstra que o trabalhador era submetido por seu superior hierárquico a tratamento indigno e aviltante. E que a empresa tinha conhecimento do fato, mas nada fez para refreá-lo. Os valores sociais do

trabalho e a dignidade do trabalhador, como princípio, estão consagrados na Constituição Federal. Caracteriza dano moral que deve ser reparado. Estão presentes o nexó etiológico e a culpa. Não se postula ressarcir melhor o dano, neste macabro balcão de negócios, em que a mercadori (...)

(Doc. LEGJUR 103.1674.7551.8100)

**10 - TST. Responsabilidade civil. Dano moral. assédio moral. Empregado. Vendedor. Adoção de prendas e castigos como estímulos da produtividade (fazer flexões, usar saia, capacete com chifres de boi, perucas coloridas, passar batom e a desfilar nas dependências da empresa etc.). Violação do dever de respeito à dignidade da pessoa humana. Verba fixada em R\$ 60.000,00. CCB/2002, art. 186. CF/88, arts. 1º, III e 5º, V e X.**

A produtividade do empregado está vinculada ao ambiente de trabalho saudável e à sua satisfação. A construção de um ambiente de trabalho propício ao crescimento pessoal e profissional depende do modo de atuação do empregador na condução e direção da atividade econômica. Adoção de prendas e castigos como justificativa para aumento da produtividade implica violação do dever de respeito à dignidade da pessoa humana. Tal procedimento configura assédio moral e autoriza a reparação (...)

(Doc. LEGJUR 103.1674.7538.9900)

**11 - TRT 2ª Região. Responsabilidade civil. Dano moral. assédio moral. Empregado. Trabalhador que permanece por 3 anos sofrendo desrespeito e humilhação dos seus superiores no ambiente de trabalho. Indenização arbitrada em R\$ 55.000,00. CCB/2002, art. 186. CF/88, art. 5º, V e X.**

O assédio moral envolve uma situação prolongada no tempo, que se configura a partir de atitudes reiteradas de desrespeito, desprezo e humilhações. Inequívoco o abalo psicológico provocado sobre o trabalhador quando este permanece durante quase 3 anos sofrendo desrespeito e humilhações de seus superiores no ambiente de trabalho. Tal conduta configura assédio moral, que devido à ação reiterada no tempo, ocasiona inequívoco dano à saúde psicológica da vítima. A indenização por d (...)

(Doc. LEGJUR 103.1674.7507.1200)

**12 - TRT 2ª Região. Responsabilidade civil. Dano moral. Empregado. Banco. Bancária. Pressão por metas. Tirania.**

**Indenização devida. Dignidade da pessoa humana. Verba fixada na hipótese em R\$ 35.000,00. CCB/2002, art. 186. CF/88, art. 1º, III e IV, 5º, V, X e XIII e 170, caput e III.**

A prática reiterada do empregador, através da gerência, de enfatizar sempre os aspectos negativos da atuação dos subordinados, com a formulação de comentários desabonadores, geralmente acompanhados de ameaças de dispensa, veladas ou explícitas, infundindo clima de terror, atinge a dignidade e o patrimônio moral do trabalhador, resultando na obrigação de reparar. Não se pode considerar como normal que detentores de postos de comando busquem maior eficiência submetendo o corpo funci (...)

(Doc. LEGJUR 103.1674.7504.8500)

**13 - TRT 2ª Região. Responsabilidade civil. Dano moral. assédio moral. Empregado. Apelidos pejorativos. Discriminação. Mobbing combinado. Responsabilidade do empregador por ato de preposto. Dignidade humana. CLT, art. 2º. CCB/2002, art. 186. CF/88, arts. 1º, III e 5º, V e X.**

Se a empresa troca o empregado de setor e o deixa sem serviços ou com poucos encargos, não pode valer-se desse sub-aproveitamento para discriminá-lo e transformá-lo em alvo de chacotas e apodos por parte da chefia e colegas. As ofensas repetidas, sob a forma de exposição do trabalhador ao ridículo por meio de apelidos pejorativos (marajá, maçã podre, super-homem) configuram mecanismo perverso de discriminação identificado na literatura psiquiátrica e jurídica como modalidade de ass (...)

(Doc. LEGJUR 103.1674.7549.1300)

**14 - TRT 4ª Região. Responsabilidade civil. Dano moral. Empregado. assédio moral. Superior hierárquico que costuma ser agressivo com os empregados. Verba fixada em R\$ 2.000,00. CCB/2002, art. 186. CF/88, art. 5º, V e X.**

Cabe o pagamento de indenização por dano moral, uma vez que há prova nos autos de que o superior hierárquico do reclamante costumava ser agressivo com os empregados. Embora o ato ofensivo não se revista de extrema gravidade, existe lesão a ser reparada, nos termos do art. 1.547 do Código Civil e do art. 5º, V e X, da CF/88. O valor arbitrado pela sentença (R\$ 2.000,00) afigura-se ponderado e razoável para reparar o dano sofrido. (...)

(Doc. LEGJUR 103.1674.7549.1600)

**15 - TRT 4ª Região. Responsabilidade civil. Dano moral. Empregado. assédio moral. Isolamento do empregado no ambiente de trabalho. Verba fixada em R\$ 12.465,72. CCB/2002, art. 186. CF/88, art. 5º, V e X.**

No caso dos autos, a prova foi uníssona e perene, seja na oitiva das partes e testemunhas, seja pelo fato de o réu ter admitido dar causa à ociosidade do reclamante. O assédio moral, justamente por não se caracterizar por um ato único, mas de repetitivas situações discriminatórias, incômodas, sutis, e quase na maioria das vezes imperceptíveis, prolongando situação artificial de exclusão da vítima do contexto empresarial, não necessita da indubitosa caracterização do prejuízo (...)