

**CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA - CBMSC  
UNIVERSIDADE DO ESTADO DE SANTA CATARINA – UDESC  
CENTRO DE CIÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO E SOCIOECONÔMICAS - ESAG  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO  
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA COM ÊNFASE À  
ATIVIDADE DE BOMBEIRO MILITAR**

**MARCELO FIÓRIO**

**ASSÉDIO MORAL NAS INSTITUIÇÕES MILITARES DE SANTA CATARINA DE  
SUPERIOR PARA SUBORDINADO**

**FLORIANÓPOLIS, SC**

**2013**

**MARCELO FIÓRIO**

**ASSÉDIO MORAL NAS INSTITUIÇÕES MILITARES DE SANTA CATARINA DE  
SUPERIOR PARA SUBORDINADO**

Trabalho de Conclusão apresentado ao Curso de Especialização em Gestão Pública com Ênfase à Atividade de Bombeiro Militar do Centro de Ciências da Administração e Socioeconômicas, da Universidade do Estado de Santa Catarina, como requisito parcial para a obtenção do grau de Especialista em Gestão Pública com Ênfase à Atividade de Bombeiro Militar.

Orientadora: Dra. Samantha Buglione.

**FLORIANÓPOLIS, SC**

**2013**

CIP – Dados Internacionais de Catalogação na fonte

---

F521a Fiório, Marcelo

Assédio moral nas Instituições Militares Estaduais de Santa Catarina de superior para subordinado. / Marcelo Fiório. -- Florianópolis, 2013.  
63 f. : il.

Monografia (Curso de Especialização em Gestão Pública com Ênfase à Atividade de Bombeiro Militar) – Universidade do Estado de Santa Catarina, Centro de Ciências da Administração e Socioeconômicas, Programa de Pós-Graduação em Administração, 2013.

Orientadora : Samantha Buglione.  
, Dra

1. Assédio Moral. 2. Legislação Militar. 3. Instituições militares. I. Buglione, Samantha. II. Título.

CDD 341.55515

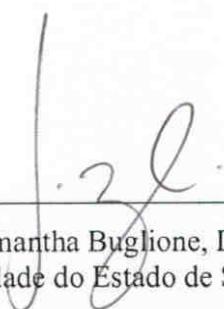
**MARCELO FIÓRIO**

**ASSÉDIO MORAL NAS INSTITUIÇÕES MILITARES ESTADUAIS DE SANTA CATARINA DE SUPERIOR PARA SUBORDINADO.**

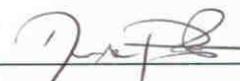
Trabalho de Conclusão apresentado ao Curso de Especialização em Gestão Pública com Ênfase à Atividade de Bombeiro Militar do Centro de Ciências da Administração e Socioeconômicas, da Universidade do Estado de Santa Catarina, como requisito parcial para a obtenção do grau de Especialista em Gestão Pública com Ênfase à Atividade de Bombeiro Militar.

**Banca Examinadora**

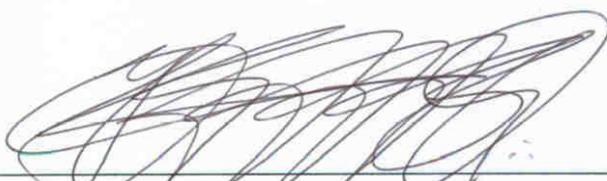
Orientadora:

  
Prof.ª Samantha Buglione, Dra.  
Universidade do Estado de Santa Catarina

Membro:

  
Prof.ª Denise Pinheiro, Dra.  
Universidade do Estado de Santa Catarina

Membro:

  
Ten Cel BM Flávio Rogério Pereira Graff, Esp.

**Florianópolis, SC, 31 de julho de 2013.**

Dedico este trabalho 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 monografia amparo legal e doutrinário para o sucesso na causa!

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a minha orientadora Dra. Samantha Buglione, pela maneira com que conduziu a orientação, sempre ajudando, com bastante compreensão e sabedoria em suas intervenções, bem como pelas aulas ministradas no curso, que foram o incentivo para que eu a procurasse e convidasse para me orientar, pois demonstrava possuir um vasto conhecimento e extrema habilidade para lidar com as pessoas.

À minha esposa, Franciane Barbieri Fiório, por ter me ajudado, sempre que necessário na construção desta monografia, principalmente com relação à metodologia e correção gramatical.

*“Em época onde as pessoas deixaram de lado os escrúpulos, a dignidade e a decência nos seus atos em prol de aumentar seu patrimônio, pois vivemos numa sociedade onde geralmente as pessoas são valorizadas pelo que têm e não pelo que realmente são, sejamos pessoas diferenciadas na sociedade, que primam pela correção de suas atitudes, tratando as pessoas, independente de classe social, com a mesma educação e presteza. Que, como profissionais do direito, tenhamos ética para escolher nossos clientes. Que não sejamos impulsionados pelo dinheiro, mas sim pela justiça, lembrando sempre do juramento que prestamos e principalmente que todos somos mortais.*

Marcelo Fiório (2013)

## RESUMO

FIÓRIO, Marcelo. **Assédio moral nas Instituições Militares estaduais de Santa Catarina de superior para subordinado**. 2013. 71 f. TCC (Especialização em Gestão Pública com Ênfase à Atividade de Bombeiro Militar) – Centro de Ciências da Administração e Socioeconômicas, da Universidade do Estado de Santa Catarina. Programa de Pós-graduação em Administração, Florianópolis, 2013.

O assédio moral tem se mostrado cada vez mais freqüente em nosso meio, sendo uma forma perversa de tratamento, que visa humilhar, menosprezar e desfazer as pessoas, principalmente no ambiente de trabalho. Estas atitudes não são mais admitidas nas relações de trabalho, e, aborda-se nesta monografia 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, pela falta de prescrição explícita que condene a prática, encontram facilidade moral para o assédio moral, com a certeza da impunidade. Sendo assim as vítimas não encontram na legislação estatutária estadual amparo legal para protegê-las. Os objetivos centrais do trabalho foram: Definir assédio moral; Mostrar suas causas e conseqüências; Analisar os aspectos normativos a respeito do assunto; Mostrar a incidência do assédio moral nas Instituições Militares Estaduais de Santa Catarina, de superior para subordinado, e que, devido a 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. A pesquisa vincula-se à linha de pesquisa da especialização em gestão pública, com ênfase na atividade de bombeiro da Udesc denominada Trabalho e Seguridade Social. 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. Entre as conclusões destaca-se o fato de que, 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. Sugiro 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.

(PALAVRAS-CHAVE) assédio moral, legislação, instituições militares.

## **LISTA DE ABREVIATURAS**

Art. – Artigo

n. – Número

C.F. – Constituição Federal

## **LISTA DE SIGLAS**

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

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

SC – Santa Catarina

STF – Supremo Tribunal Federal

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO .....	11
CAPÍTULO I .....	13
1 ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO .....	13
1.1 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL .....	13
1.2 CAUSAS DO ASSÉDIO MORAL .....	16
1.3 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO .....	20
1.4 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL .....	22
CAPÍTULO II .....	27
2 A LEGISLAÇÃO MILITAR PERANTE O ASSÉDIO MORAL .....	27
2.1 DA LEGISLAÇÃO MILITAR .....	27
2.1.1 Da hierarquia e disciplina .....	30
2.1.2 Da ética militar .....	31
2.1.3 Assédio moral de superior para subordinado .....	32
2.1.4 Das transgressões disciplinares .....	33
2.1.5 Sanções nos atos praticados que contrariam a legislação militar .....	36
CAPÍTULO III .....	40
3. ASPECTOS NORMATIVOS: POSIÇÕES DOUTRINÁRIAS E JURISPRUDENCIAIS .....	40
3.1 REPARAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL .....	40
3.2 VALORAÇÃO DO DANO MORAL .....	42
3.2.1 Reparação “in natura” .....	42
3.2.2 Reparação pecuniária .....	43
3.2.3 Critérios para fixação do quantum indenizatório .....	44
3.2.4 Necessidade de uma lei expressa .....	45
3.2.5 Projeto de lei brasileiro .....	46
3.2.6 Competência Jurisdicional .....	47
3.2.7 Normatização em outros países .....	48
3.2.8 Jurisprudência e legislação brasileira .....	51
CONCLUSÃO .....	54
REFERÊNCIAS .....	58

## INTRODUÇÃO

Conforme Da 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”.

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

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. Em parte porque esta prática faz parte do campo moral institucional, dada a lógica da hierarquia e autoridade, nem sempre compreendidas de forma adequada.

Frente à situação aqui relatada, propusemo-nos a apresentar a possibilidade de ajuizamento de ação, sendo que o militar, vítima de assédio moral, teria como base de sua ação a legislação trabalhista. Apesar da pouca doutrina existente, não nos furtamos de mostrar 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. Pretendemos, 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.

Apresentamos 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. Faremos 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 temos a intenção de esgotar o tema. Objetivamos, 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 monografia 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.

## **CAPÍTULO I**

### **1 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.

#### **1.1 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 de 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 a 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 Heinz Leymann, 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.(LEYMAN, 1990, p. 46).

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 ideias de HIRIGOYEN – tendo como consequência 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 a qualquer preço, não podemos deixar de notar a 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 contratos a prazo determinado na contramão à estabilidade do trabalho, podem ser mencionados como causas certas da tendência 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.

No meio militar, também, há essa concorrência, principalmente para promoção ou para cargos políticos, onde o salário é maior e a influência também; sendo que para chegar onde se pretende, muitas vezes não se olham os meios.

## 1.2 CAUSAS DO ASSÉDIO MORAL

Pelos conceitos de assédio moral que já foi estudado, pode-se 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. Antigamente, 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 tornou-se uma forma de se autoprotger 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 (200, 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 da “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.

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 pessoas 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 classe composta pelos praças<sup>1</sup> mostrando-se bastante vulnerável com relação ao assédio moral dos oficiais<sup>2</sup> militares.

### 1.3 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 Dra. Margarida Barreto, que em sua tese de mestrado 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, que o separou didaticamente em quatro categorias, a seguir relacionadas, conforme Hirigoyen (2002, p. 45):

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

---

<sup>1</sup> Militares com a seguinte graduação: soldado, cabo, sargento e sub-tenente.

<sup>2</sup> Militares com o seguinte posto: 2º Tenente, 1º Tenente, Capitão, Major, Tenente Coronel e Coronel.

novas tarefas; atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores às suas competências; pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios); agir de modo a impedir que obtenha promoção; atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos; atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde; causar danos em seu local de trabalho; dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar; não levar em conta recomendações de ordem médica indicada pelo médico do trabalho; induzir a vítima ao erro.

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 todas as pessoas que dizem terem sofrido algum tipo de assédio o foram de fato. Devemos tomar cuidados para não confundirmos 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 pela escritora francesa Hirigoyen (2002, p. 27-28):

Com os estressados, o repouso é reparador, e melhores condições de trabalho permitem recomeçar. 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, não podemos sempre caracterizá-los 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.

#### 1.4 CONSEQUÊNCIAS 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 as custas 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 ser 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 vêm a saber da realidade das agressões, eles apenas se mostram perturbados e horrorizados. Em geral, os que estão à volta, mesmo vizinhos, mantêm-se à distância: “Eu não quero me meter nisso!”

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.

Felizmente nos últimos anos a ocorrência do assédio moral nas relações de trabalho passou a ser preocupação social<sup>3</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, de uma forma abrangente, com conceitos,

---

<sup>3</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.)

suas causas e conseqüências, no próximo capítulo, verificar-se-á os motivos que facilitam a ocorrência do assédio moral dentro das Instituições Militares Estaduais de Santa Catarina, bem como a legislação existente a respeito do assunto.

## CAPÍTULO II

### 2 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.

#### 2.1 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 traz em seu artigo 42, parágrafo 1<sup>o</sup><sup>4</sup> 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. (Redação dada pela Emenda Constitucional n. 18, de 1998)”. 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

---

<sup>4</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.

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<sup>5</sup> já possuem lei própria que regulamenta o assédio moral no serviço público, movidos principalmente pelos casos nas 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 deixando-o numa situação inferiorizada em relação ao seu superior hierárquico.

O Decreto n. 88.513, de 13 de julho de 1983, em vigor até hoje, 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 podemos ver 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 ideias de Glockner (2004, p. 20-22), podemos identificar o assédio moral nas instituições militares de várias formas, como: 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)

---

<sup>5</sup> Os Estados de São Paulo e Rio de Janeiro já possuem leis que tratam do assunto.

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 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 frequentes 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>6</sup> do Decreto n. 12.112/80, mas seriam melhor 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 pobre 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, que muitas vezes é extremamente corporativista com a sua classe de oficiais.

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 dificuldades de

---

<sup>6</sup> Ver na íntegra o Anexo I do Decreto n. 12.112, de 1980, anexo à monografia.

manter um bom relacionamento familiar.

### **2.1.1 Da hierarquia e disciplina**

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. Também é comum a deturpação completa do conceito de discricionariedade administrativa, qual seja a margem de liberdade para decidir, segundo os parâmetros delineados no ordenamento positivo brasileiro.

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”.

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, rezando que a mesma 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. 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 consequências 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: estes 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 sobre o privado; 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.

### **2.1.2 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.

Segundo Greene (2000, p. 119), sobre a ética militar podemos 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 como se fosse 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.

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

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

O meio militar é propício para que ocorra o assédio moral de superior para subordinado, maqueado pela justificativa que o militarismo é assim mesmo, para que os fracos peçam para sair, pois o controle emocional é muito importante na profissão.

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

A justificativa é sempre 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>7</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 é que possuem a gestão das corporações, e, entre eles, há um corporativismo bastante grande, deixando os praças, que quase sempre são eles as vítimas, com medo de sofrerem ainda mais no futuro, dentro da Organização Militar.

Em Santa Catarina, conforme dados da Associação Beneficente dos Policiais e Bombeiros Militares, já aconteceram suicídios dentro de quartéis, inúmeros casos de depressão, doenças psicológicas, que podem ter como causa, o fato destes profissionais terem sido submetidos a um assédio moral, que chegou 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 pudessem 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 encontram 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 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.

#### **2.1.4 Das transgressões disciplinares**

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

---

<sup>7</sup> Usado comumente para se referir as coisas que acontecem dentro dos quartéis militares. (SCOTINI, 1998, p. 107)

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 dizer que é: “Quando querem punir, punem”. Isso mostra que ainda impera o 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 e autoritarismo, institucionalizou-se o uso do arbítrio e do abuso de poder. Imaginem, então, quantas injustiças, opressão e tirania, sob o manto da “legalidade”, foram cometidas e perpetradas contra companheiros cujo único erro fora cobrar seus direitos, ou, porventura, desagradar algum superior hierárquico.

É necessário 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: frequentar 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>8</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 existentes em legislações correlatas.

Preleciona Meirelles (1991, p. 28) “discricionariedade 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.

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.

---

<sup>8</sup> Ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei.

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, os 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.

### **2.1.5 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 um 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, ficam quase sempre decidindo na esfera administrativa, o que faz com que o agressor encontre guarida na legislação, pois sempre lhe é beneficiada.

Abaixo descreve-se o que a legislação militar entende por transgressão disciplinar,

bem como, a forma que se dá o julgamento e suas possíveis sanções. O grande problema está na discricionariedade do encarregado de proceder ao Processo Administrativo, pois, quando ele pretende fazer o procedimento para punir o acusado, ele conduz todo o processo de maneira diferente de quando deseja inocentar o acusado.

Conforme o Decreto nr. 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 do 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.

Ainda, conforme o RDPMSC, 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 decoro da classe.

Segundo o Decreto nr. 12112/80, 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 e bombeiros 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 (policiais militares e corpos de bombeiros militares) não podendo se sobrepor a Constituição, em respeito a hierarquia das leis, preconizada por Hans Kelsen.

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>9</sup>.

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

Mas, o respeito a 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

---

<sup>9</sup> Ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal.

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<sup>10</sup>. 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 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 encontram-se 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.

Veremos 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.

---

<sup>10</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

## CAPÍTULO III

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

Neste capítulo aborda-se 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 enfocado a partir da legislação, dos posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais sobre o tema em tela.

#### 3.1 REPARAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL

Como não existe previsão legal no Direito brasileiro para a reparação ou indenização para as vítimas do assédio moral no trabalho, nas instituições militares do Estado de Santa Catarina, tomaremos como fonte a forma como é indenizado o dano moral (dano pessoal) assegurada pelo inciso X do artigo 5º da Constituição Federal<sup>11</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 1998, 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

---

<sup>11</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.”

enriquecimento ilícito sem causa, por parte do lesado, e da impossibilidade de se mensurar efetivamente a dor moral.

Como bem asseverou o professor Assis (1998, p. 23):

[...] provêm de contumazes contraventores de regras de conduta e de litigantes contumazes, 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>12</sup>. O agente fica obrigado a reparar o dano sofrido, conforme artigo 927<sup>13</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

---

<sup>12</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.

<sup>13</sup> “Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

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 trata-se de assunto bastante discutível, devido ao subjetivismo envolvido na questão.

### 3.2 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.

Realmente, é indiscutível que a dor não tem preço. Isto torna o tema essencialmente complicado. Mas o direito é ciência viva e em constante evolução. Suas bases filosóficas milenares são alicerces de seu contínuo desenvolvimento, e, por estas, devemos, como nestes casos, buscar soluções mais concretas para valorar o dano pessoal sofrido por aquele 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 pessoa, como apresenta Oliveira (2002, p. 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”.

#### 3.2.1 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 *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 conseqüência 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 a impossibilidade de se restabelecer *o status quo*, a maneira encontrada pelo legislador para minimizar o sofrimento da vítima é a reparação pecuniária.

### 3.2.2 Reparação pecuniária

Não podemos 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 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 culposo); 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, tomamos 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.

### 3.2.3 Critérios para fixação do quantum indenizatório

Um dos maiores problemas que enfrenta atualmente o 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 jurista 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 tarificação. 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.

### **3.2.4 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.

### 3.2.5 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.

Como decorrência do entendimento dessa necessidade, tramitaram 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, 2013).

Entretanto, o projeto que mais nos interessa é do deputado federal Luiz Inácio Arruda que modifica o dispositivo do art. 483 da CLT. Projeto de Lei Federal n.5.970/01<sup>14</sup>.

---

<sup>14</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

Busca o referido dispositivo a tutela jurisdicional do Estado, entretanto, pode ser arriscado definir com precisão o que é permitido ou não, pois pode dar aos indivíduos perversos, tanto no meio militar como nas empresas, sinal verde para fazer tudo o que não está estreitamente proibido e às pessoas (chefes) manipuladoras as chaves para contornar a legislação. Também é necessário observar a bom termo que falsas acusações poderão levar a excessos, por isso se faz necessário respeitar a presunção de inocência, evitando com isso que a simples acusação feita por uma pessoa possa destruir a outra.

Comentário pertinente faz a pesquisadora francesa Hirigoyen (2002, p. 122)

"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 alguns países do 1º mundo, que será analisada posteriormente.

### **3.2.6 Competência Jurisdicional**

Durante muito tempo houve divergência quanto à competência para julgamento das questões que envolviam dano pessoal em decorrência da relação de emprego. Durante um longo período passou a ser questionada nos tribunais e na doutrina.

O que verificamos 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

---

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 - 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."

existam pequenos focos de divergência.

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

O grande problema está com relação as 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. A decisão será muito mais política do que técnica, pois será levado em conta que os cofres do Estado não poderão serem muito lesados, e, principalmente se criar uma jurisprudência para ações futuras.

### **3.2.7 Normatização em outros países**

O tema do assédio moral, muito embora represente um fenômeno existente há muito tempo no ambiente do trabalho, é relativamente nova sua tipificação, 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.

Como já se observou, a questão do assédio moral ganha corpo com as pesquisas do professor Heinz Leyman, 2006 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)

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).

Observa-se que 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 a Dra. 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 consequências 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, se definirmos o assédio moral pelo método utilizado para constranger a vítima ou pelos efeitos que este causou, poderemos 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 verificamos que o legislador francês teve a felicidade de promulgar uma lei que deverá servir de inspiração a 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>15</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.

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

---

<sup>15</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 de 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 assediar 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.

levados 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.

### **3.2.8 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.

Podemos 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>16</sup>possuem legislação específica vedando

---

<sup>16</sup> LEI - ASSÉDIO MORAL – BRASIL ASSEMBLÉIA 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 inexequíveis; 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 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

o assédio moral no âmbito da 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, 2013)

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. A Justiça Trabalhista de todo o Brasil vem entendendo que as condutas abusivas do empregador no âmbito do contrato de trabalho é passível de indenização por dano moral.

Algumas jurisprudências do Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina<sup>17</sup> a respeito do assunto, onde podemos verificar 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.

---

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

<sup>17</sup> Processo nr. 03226-2006-031-12-00-9 – Processo nr. 00852-2006-049-12-00-1 – Processo nr. 02392-2007-014-12-00-3 – Processo nr. 02497-2006-051-12-00-1 – Processo nr. 00245-2005-036-12-00-4

## CONCLUSÃO

O presente trabalho estudou a incidência de assédio moral nas instituições militares estaduais de Santa Catarina, bem como 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.

Foi feita uma abordagem, no capítulo I, sobre o assédio moral nas relações de trabalho, explicitando o conceito, suas causas, espécies e conseqüências, a fim de se ter um marco conceitual para poder identificá-lo nas instituições militares estaduais de Santa Catarina.

No capítulo II, 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 omissa 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 este tem 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 várias condutas que são tipificadas como transgressão disciplinar, passível de processo administrativo, é totalmente de ordem pessoal como contrair dívidas acima de suas condições financeiras, e outras inconstitucionais como freqüentar locais incompatíveis com sua classe social. Tudo sob o manto de que a hierarquia e disciplina são os alicerces das instituições militares.

Mas, 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 III da presente monografia 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 que obstacurizariam a causa, pois abriria um precedente bastante grande, 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.

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.

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 medo de impetrar uma ação de assédio moral contra o Estado de Santa Catarina, e que este trabalho sirva de amparo para à 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.

É totalmente viável o ingresso de uma ação indenizatória, mesmo no meio militar, com base nas decisões proferidas pela Justiça Trabalhista e pela doutrina a respeito do assunto, porém o julgamento do processo se dará na Justiça Comum, na vara da Fazenda

Pública, enquanto não houver uma lei específica que regule o tema.

## 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.

AMARANTE, Aparecida. **Responsabilidade civil do dano à honra.** São Paulo: LTr, 1997.

ASSÉDIO moral no trabalho: chega de humilhação. Disponível em: <http://www.assediomoal.org/indexes/zseminario/htm> . Acesso em: 17 jun. 2013.

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

BARRETO, Margarida. **Uma jornada de humilhações.** Dissertação de mestrado – Departamento de Psicologia Social da 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/impress.asp?noticia>. Acesso em: 11 jun. 2013.

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

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

BRASIL. 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, p. 633-634, 2005.

BRASIL. 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.

CAHALI, Yussef Said. **Dano moral**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998.  
FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder. Organização, Introdução e Revisão técnica de Roberto Machado**. 18 ed. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1979.

FREITAS, Maria E. de. **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.

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.

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.

JURISPRUDÊNCIA, 2008. Disponível em: <http://www.trt12.gov.br/juris/scripts>. Acesso em: 15 jun 2013.

LEGISLAÇÃO. [S.I.], 2013. Disponível em:  
<http://www.assediomoral.org/site/legisla/index.php>. Acesso em: 12 jun. 2013.

LEYMAN, Heinz; ZAPF, Dieter. **Mobbing and psychological terror at workplaces –**

**violence and victims.** European Journal, 5 (2), 1990. Disponível em: <http://www.dw-world.de/dw/globalsearch/0,,3065,00.html> . Acesso em: 02 junho 2013.

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

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

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

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

RAMIREZ, Lydia G. **Reflexões sobre o assédio moral no trabalho**. Disponível em <http://www.abrat.adv.br/textos/artigos/2002/artigo>. Acesso em: 08 Jun. 2013.

SALVADOR, Luiz. **Assédio moral histórico e evolução**. Disponível em: [www.jus.com.br/doutrina](http://www.jus.com.br/doutrina). Acesso em: 23 jun. 2013.

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.

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

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

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

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 junho 2013.

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

**CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA**  
**DIRETORIA DE ENSINO**  
**CENTRO DE ENSINO BOMBEIRO MILITAR**

**ATESTADO DE AUTENTICIDADE DA MONOGRAFIA**

Eu, Marcelo Fiório, estudante da especialização em gestão pública, com ênfase na atividade de bombeiro, código de matrícula n. \_\_\_\_\_, declaro ter pleno conhecimento do Regulamento da Monografia, bem como das regras referentes ao seu desenvolvimento.

Atesto que a presente Monografia é de minha autoria, ciente de que poderei sofrer sanções na esferas administrativa, civil e penal, caso seja comprovado cópia e/ou aquisição de trabalhos de terceiros, além do prejuízo de medidas de caráter educacional, como a reprovação e o impedimento da obtenção do Diploma de Conclusão do Curso.

Florianópolis (SC), 10 de julho de 2013.

---

Assinatura do(a) Estudante

**CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE SANTA CATARINA**  
**DIRETORIA DE ENSINO**  
**CENTRO DE ENSINO BOMBEIRO MILITAR**

**TERMO DE SOLICITAÇÃO DE BANCA**

Encaminho a Coordenação do Núcleo de Monografia o trabalho monográfico de conclusão de curso do(a) estudante Marcelo Fiório, cujo título é Assédio Moral nas Instituições Militares Estaduais de Santa Catarina de superior para subordinado, realizado sob minha orientação.

Em relação ao trabalho, considero-o apto a ser submetido à Banca Examinadora, vez que preenche os requisitos metodológicos e científicos exigidos em trabalhos da espécie.

Para tanto, solicito as providências cabíveis para a realização da defesa regulamentar.

Florianópolis (SC), 15 de julho de 2013.

---

Assinatura da Orientadora