

FACULDADES INTEGRADAS DE CARATINGA

ROMENIG VALERIANO DA SILVA

**OS MILITARES ESTADUAIS E A LEI COMPLEMENTAR Nº 116/2011:
LEI DO ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DO
ESTADO DE MINAS GERAIS**

BACHARELADO EM DIREITO

FIC – MINAS GERAIS

2015

ROMENIG VALERIANO DA SILVA

**OS MILITARES ESTADUAIS E A LEI COMPLEMENTAR Nº 116/2011:
LEI DO ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DO
ESTADO DE MINAS GERAIS**

Monografia apresentada à banca examinadora do Curso de Direito das Faculdades Integradas de Caratinga – FIC, como exigência parcial de obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Professor Orientador: Salatiel Ferreira Lúcio.

FIC - CARATINGA

2015

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	4
CONSIDERAÇÕES CONCEITUAIS	6
1 DO ASSÉDIO MORAL	11
1.1 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL.....	11
1.2 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL.....	18
1.2.1 Assédio moral vertical ascendente	19
1.2.2 Assédio moral horizontal.....	21
1.2.3 Assédio moral vertical descendente	22
1.3 ASSÉDIO MORAL NAS INSTITUIÇÕES MILITARES ESTADUAIS	23
2 OS MILITARES ESTADUAIS E A LEI COMPLEMENTAR nº 116/2011: LEI DO ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA ESTADUAL	28
2.1 ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA BRASILEIRA	28
2.2 CONCEITO DE MILITARES ESTADUAIS	35
2.3 PROJETO DE LEI 45/2008 EM SUA FASE INICIAL	37
2.4 CRIAÇÃO DA LEI COMPLEMENTAR 116/2011.	41
2.5 O VETO DO ARTIGO 12 DA LEI COMPLEMENTAR 116/2011.	42
3 A FRAGILIDADE DA LEI COMPLEMENTAR Nº 116/2011	50
3.1 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.....	50
3.2 PRINCÍPIO DA ISONOMIA.....	57
CONSIDERAÇÕES FINAIS	62
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:	64

RESUMO

A presente pesquisa tem como objetivo demonstrar que a Lei Complementar 116/2011 - Lei do Assédio Moral na Administração Pública Estadual, relativa ao assédio moral praticado por agente público, no âmbito da administração pública direta e indireta de qualquer dos poderes do Estado, deve atingir também os militares estaduais, analisando as circunstâncias do caso em concreto, de forma a evitar que o militar sofra os efeitos nocivos das práticas assediantes. A hierarquia e a disciplina são os alicerces institucionais da Polícia Militar e Corpo de Bombeiros Militar. Porém, estes princípios não podem justificar a inobservância aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da isonomia, pois o trabalhador Policial ou Bombeiro Militar é, antes de mais nada, um ser humano e, como tal, merece ser respeitado, principalmente no cotidiano da caserna, para que assim possa prestar serviços de qualidade a sociedade.

Palavras-chave: Militares estaduais; hierarquia e disciplina; assédio moral; dignidade da pessoa humana e isonomia.

INTRODUÇÃO

O assédio moral nas relações de trabalho é fenômeno tão antigo quanto o próprio trabalho. Contudo, apenas recentemente o problema vem despertando a atenção dos estudiosos do Direito e outras ciências, a exemplo da psicologia, psiquiatria, medicina, dentre outras, em virtude dos graves problemas que causa ao trabalhador e a sociedade como um todo.

Importa ressaltar que as práticas assediantes não se restringem à seara privada, alcançando também os trabalhadores da Administração Pública direta e indireta, sendo imperiosa a intervenção estatal para fazer cessar o assédio moral, que afronta a dignidade do trabalhador, comprometendo a sua saúde física e psíquica.

Desta feita, o presente estudo se justifica devido a relevância do tema, proporcionando ganho social, já que o militar estadual, ao ter a sua condição de ser humano ressaltada, irá também tratar a todos como seres humanos, pois não se pode querer que profissionais privados de direitos, principalmente, em relação aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da isonomia, prestem serviços de qualidade a sociedade.

Assegura-se, também, o ganho jurídico, já que a Lei Complementar Estadual nº 116/2011, que dispõe sobre a punição e a prevenção do assédio moral na Administração Pública no âmbito do Estado de Minas Gerais, apresenta-se frágil, ferindo os princípios constitucionais supracitados, ao excluir os militares estaduais do alcance do referido diploma.

Ademais, a pesquisa auxiliará no ganho acadêmico, uma vez que, através da análise da doutrina, legislação e demais fontes de pesquisa, apresentará o conhecimento acerca do tema, contribuindo para o crescimento intelectual e futuras publicações científicas sobre a temática.

Desta feita, o tema abordado é a Lei Complementar nº 116/2011 - Lei do assédio moral na Administração Pública do Estado de Minas Gerais, diploma legal que trata da punição e prevenção do assédio moral praticado por agente público, no âmbito da Administração Pública direta e indireta de qualquer dos poderes do Estado.

O problema que norteia a pesquisa é a fragilidade da Lei Complementar em comento, já que esta, ao não incluir os militares estaduais no âmbito de proteção do

Estado, fere os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da isonomia.

Desta feita, o presente estudo tem por objetivo analisar a problemática da exclusão dos militares estaduais da proteção conferida pela Lei Complementar Estadual nº 116/2011, visto que, em seu projeto, era prevista a inserção desses profissionais, sendo afastada em decorrência do veto do art. 12 do referido diploma legal.

Para elaboração desta pesquisa utilizou-se a metodologia teórico-dogmática, tendo em vista o manuseio de doutrinas, artigos, revistas especializadas, bem como a legislação pertinente ao tema, de modo a compreender as questões afetas ao assédio moral e a fragilidade da Lei Complementar nº 116/2011 no Estado de Minas Gerais, em virtude da exclusão do militar estadual da proteção contra as práticas assediantes no ambiente de trabalho.

Como setores do conhecimento, a pesquisa se revela transdisciplinar, considerando o intercruzamento de informações em diferentes ramos do Direito, a exemplo do Direito Constitucional, Administrativo e Trabalho.

Assim, divide-se o presente estudo em três capítulos. No primeiro busca-se contextualizar o assédio moral, apresentando seu conceito, sem prejuízo do relato das práticas assediantes nas instituições Militares Estaduais.

No segundo capítulo, por sua vez, aborda-se o processo de criação da Lei Complementar nº 116/2011, que versa sobre a punição e prevenção do assédio moral no âmbito do Estado de Minas Gerais.

Ainda no segundo capítulo, aborda-se a problemática do veto ao art. 12 do referido diploma legal, que previa a proteção aos militares estaduais.

Por fim, no terceiro capítulo, busca-se demonstrar a fragilidade da Lei Complementar nº 116/2011, e a clara violação aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da isonomia em relação aos militares estaduais, em virtude da exclusão destes trabalhadores da tutela estatal no tocante às práticas assediantes.

CONSIDERAÇÕES CONCEITUAIS

Inicialmente, para melhor entendimento do assunto, torna-se necessário explicitar alguns conceitos pertinentes ao tema.

A Lei Estadual nº 5.301, de 16 de outubro de 1969, que institui o Estatuto dos Militares do Estado de Minas Gerais – EMEMG, em seu art. 2º conceitua os militares do Estado de Minas Gerais, nos seguintes termos: “são militares do Estado os integrantes da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar”.¹

Já o conceito de hierarquia e disciplina militares se encontram consagradas no art. 6º da Lei nº 14.310, de 19 de junho de 2002, que dispõe sobre o Código de Ética e Disciplina dos Militares do Estado de Minas Gerais, que assim dispõe:

A hierarquia e a disciplina constituem a base institucional das Instituições Militares Estaduais (IMEs). § 1º A hierarquia é a ordenação da autoridade, em níveis diferentes, dentro da estrutura das IMEs. § 2º A disciplina militar é a exteriorização da ética profissional dos militares do Estado e manifesta-se pelo exato cumprimento de deveres, em todos os escalões e em todos os graus da hierarquia, quanto aos seguintes aspectos: I- pronta obediência às ordens legais; II- observância às prescrições regulamentares; III- emprego de toda a capacidade em benefício do serviço; IV- correção de atitudes; V- colaboração espontânea com a disciplina coletiva e com a efetividade dos resultados pretendidos pelas IMEs.²

Cumprido observar, ainda, que o assédio moral é um problema antigo que permanece até a contemporaneidade, situações como críticas exageradas, agressão verbal e humilhação no ambiente de trabalho são exemplos desta triste realidade que está se tornando um problema de saúde pública. Apesar de ser antiga esta questão, somente após a Constituição Federal de 1988 é que se deu maior atenção ao assunto, e é na última década que se passou a denominar de “assédio moral” as práticas reiteradas perpetradas no ambiente de trabalho, capazes de causar danos à saúde física e psíquica do trabalhador.

1 MINAS GERAIS. **Lei nº 5.301, de 16 de outubro de 1969**: Contém o Estatuto dos Militares do Estado de Minas Gerais. Disponível em: <http://www.ipism.mg.gov.br/arquivos/legislacoes/legislacao/leis/LEI_5.301.pdf>. Acesso em: 20 out. 2014.

2 MINAS GERAIS. **Lei nº 14.310, de 19 de junho de 2002**: Dispõe sobre o código de ética e disciplina dos militares do Estado de Minas Gerais. Disponível em: <<http://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LEI&num=14310&comp=&ano=2002>>. Acesso em: 20 out. 2014.

O conceito de assédio moral é apresentado por Hirigoyen,³ que assim pontua:

Por assédio em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. O assédio nasce como algo inofensivo e propaga-se insidiosamente. Em um primeiro momento, as pessoas envolvidas não querem mostrar-se ofendidas e levam na brincadeira desavenças e maus tratos. Em seguida esses ataques vão se multiplicando e a vítima é seguidamente acuada, posta em situação de inferioridade, submetida a manobras hostis e degradantes durante um período maior.

Não há como negar que a vítima do assédio moral pode ter sua carreira destruída, ser levada a pedir demissão, ter altos graus de estresse que, conseqüentemente, pode trazer sérios problemas de saúde e, em situações mais graves, o tormento é tamanho que o assediado pode chegar a cometer suicídio.

Sobre o fenômeno em comento, Maria Aparecida Alkimin⁴ disserta:

O assédio moral, sem embargo dos estudos na área da psicologia, medicina e sociologia do trabalho, é um tema de grande interesse jurídico, pois, conceitualmente destacando, significa agressão moral ou psicológica no ambiente de trabalho, implicando condutas antiéticas através de escritos, gestos, palavras e atitudes que expõe o empregado a situações constrangedoras, vexatórias e humilhantes, e certo que de maneira prolongada, visando discriminar e/ou excluir a vítima da organização e ambiente do trabalho.

Em Minas Gerais, no âmbito da Administração Pública Estadual, se encontra o diploma legal que dispõe acerca da prevenção e punição do assédio moral, qual seja, a Lei Complementar nº 116/2011. E este diploma, em seu art. 3º, conceitua o assédio moral nos seguintes termos:

Art. 3º Considera-se assédio moral, para os efeitos desta Lei Complementar, a conduta de agente público que tenha por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho de outro agente público, atentar contra seus direitos ou sua dignidade, comprometer sua saúde física ou mental ou seu desenvolvimento profissional.⁵

3 HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 15. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014, p. 65-66.

4 ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 3. ed. Curitiba: Juruá, 2013, p. 11.

5 MINAS GERAIS. **Lei Complementar nº 116, de 11 de janeiro de 2011**: Dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na Administração Pública Estadual. Disponível em: <<http://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?ano=2011&num=116&tipo=LCP>>. Acesso em: 20 out. 2014.

Importa salientar que algumas questões serão levantadas no decorrer deste estudo. Contudo, faz-se necessário já registrar que a Lei Complementar nº 116/2011 surgiu para vedar o assédio moral na Administração Pública estadual, pois dispõe sobre a prevenção e a punição de tal assédio, conforme está descrito no art. 1º do diploma em comento, o qual dispõe que “a prática do assédio moral por agente público, no âmbito da administração direta e indireta de qualquer dos Poderes do Estado, será prevenida e punida na forma desta Lei Complementar”.⁶

Porém, o art. 12 do mencionado diploma legislativo, que se referia diretamente aos militares estaduais, foi vetado pelo então Governador Antônio Augusto Junho Anastasia, veto este ratificado pela Assembleia Legislativa de Minas Gerais. Logo, ao vetar o art. 12, da Lei Complementar nº 116/2011, o governo excluiu os militares do Estado de Minas Gerais da proteção contra o assédio moral na Administração Pública, ou seja, os militares estaduais podem ser vítimas de práticas assediantes e não estão protegidos por uma legislação específica, enquanto os demais agentes públicos se encontram acobertados pela Lei Complementar nº 116/2011. Destarte, o objetivo do veto do art. 12 do diploma legal em comento foi exatamente para que a prevenção e punição contra o assédio moral não alcançasse os militares do Estado de Minas Gerais.

Fica evidente que a Lei Complementar nº 116/2011, que teve o art. 12 vetado, excluindo os militares estaduais, é frágil e fere os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da isonomia em relação a eles.

Acontece que o militar, apesar de ser representante do Estado, é, em primeiro lugar, um ser humano e, como tal, deve ser tutelado pelo próprio Estado, de modo a ver resguardada a dignidade humana, fundamento do Estado Democrático de Direito, como consagrado no art. 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988.

A respeito da dignidade da pessoa humana, Rogério Greco⁷ afirma:

[...] embora de difícil tradução, podemos nos esforçar para tentar construir um conceito de dignidade da pessoa, entendida essa como uma qualidade que integra a própria condição humana, sendo, em muitas situações, considerado, ainda, como irrenunciável e inalienável. É algo inerente ao ser humano, um valor que não pode ser suprimido, em virtude da sua própria natureza. Até o mais vil, o homem mais detestável, o criminoso mais frio e cruel é portador desse valor.

6 *Ibidem*.

7 GRECO, Rogério. **Atividade Policial**. 3. ed. Niterói, RJ: Impetus, 2011, p. 9.

Ainda segundo Rogério Greco,⁸ pode-se adotar o conceito proposto por Ingo Wolfgang Sarlet, que procurou condensar alguns dos pensamentos mais utilizados para definição do conceito de dignidade da pessoa humana, ao afirmar que:

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

É notório que a Lei Complementar deve ser aplicada ao militar estadual. Porém, não foi o que aconteceu quando vetaram o art. 12 do diploma legislativo, pois restou clara a intenção de se excluir os militares de uma conquista tão importante de todos os servidores estaduais contra o assédio moral, mal que ronda também o serviço público.

Corroborando o aqui exposto é que o Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais – TJMG, condenou o Estado de Minas Gerais a indenizar o Cabo PM G.C.T. em R\$ 10.000,00 (dez mil reais), decisão referente ao assédio moral que ocorreu no interior do 11º Batalhão de Polícia Militar – BPM, em Manhuaçu, durante o ano de 2007.

A decisão em comento foi proferida nos autos da Apelação Cível nº 1.0024.08.170239-1/001, julgado no dia 31 de janeiro de 2013, de relatoria do Desembargador Elpídio Donizetti.⁹

Vê-se, portanto, que o assédio moral tem sido alvo de muito debate nos últimos anos, estando também presente dentro das instituições militares, não podendo ser confundida com algo normal do cotidiano de treinamento e trabalho dos militares. A sociedade clama por um militar qualificado, principalmente, em polícia comunitária e direitos humanos. Logo, é incoerente querer um profissional deste gabarito se a ele não são garantidos direitos como o previsto na Lei Complementar nº 116/2011.

8 SARLET, Ingo Wolfgang *apud* GRECO, Rogério, 2011, p. 55-56.

9 MINAS GERAIS. **Apelação Cível nº 1.0024.08.170239-1/001**, Relator Desembargador Elpídio Donizetti, 8ª Câmara Cível, julg. 31/01/2013, DJe de 15/05/2013. Disponível em: <<http://www5.tjmg.jus.br/jurisprudencia/pesquisaNumeroCNJEspelhoAcordao.do?&numeroRegistro=1&totalLinhas=3&paginaNumero=1&linhasPorPagina=1&numeroUnico=1.0024.08.170239-1/001&pesquisaNumeroCNJ=Pesquisar&>>. Acesso em: 20 out. 2014.

Desta feita, apresenta-se, como marco teórico da presente pesquisa, as ideias sustentadas por Rogério Greco:¹⁰

Mesmo sendo a hierarquia e a disciplina as bases institucionais da Polícia, o princípio da dignidade da pessoa humana deverá ser observado, preservando-se os policiais, principalmente os inferiores hierárquicos, dos efeitos nocivos do assédio moral.

Não podemos confundir hierarquia com abuso, com despotismo. Se a hierarquia é importante, também o é, em valor superior, inclusive, o respeito à dignidade da pessoa humana. O policial militar é merecedor de todo respeito, e aquele que não consegue pedir sem humilhar, não pode ocupar o posto que lhe confiou o Estado.

Diante do exposto, fica claro que o objetivo desse trabalho é buscar um melhor entendimento sobre o assédio moral, com destaque para as práticas assediadas perpetradas no meio militar, e demonstrar, com argumentos sólidos, a fragilidade e inadequação da Lei Complementar nº 116/2011, pois fere os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da isonomia.

10 GRECO, *op. cit.*, p. 54-55.

1 DO ASSÉDIO MORAL

A compreensão da temática proposta pressupõe a contextualização do assédio moral no ambiente de trabalho, prática tão antiga quanto o próprio trabalho, mas que apenas a pouco tempo ganhou notoriedade, e que carece de disciplina, na esfera federal, pois é ignorada, por exemplo, pela Consolidação das Leis do Trabalho, embora seja tratada por diplomas legais esparsos, a exemplo da Lei Complementar Estadual nº 116/2011.

Neste primeiro capítulo se faz necessário, portanto, buscar conhecimentos a respeito do assédio moral, conceituando o instituto, para um melhor entendimento desse fenômeno, que não se restringe à seara privada, alcançando também a Administração Pública direta e indireta, e que tem prejudicado a vida de muitos trabalhadores.

1.1 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

Assediar, de acordo com o dicionário Aurélio,¹¹ significa “perseguir com insistência... importunar, molestar, com pretensões insistentes; assaltar [...]”.

O vocábulo “moral”, conforme o mesmo dicionário, designa o “conjunto de regras de conduta ou hábitos julgados válidos, quer de modo absoluto, quer para grupo ou pessoa determinada; conjunto das nossas faculdades morais, brio”.¹²

O assédio moral, apesar de ser um tema tão importante, e que vem acontecendo a tantos anos, ainda não tem previsão específica no ordenamento jurídico brasileiro, ou seja, para conseguir uma conceituação do tema se faz necessário recorrer à área da psicologia.

Segundo uma das maiores especialistas no assunto, a psicóloga e psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen,¹³ o assédio moral pode ser assim conceituado:

11 FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Minidicionário da Língua Portuguesa**. 4. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2001, p. 67.

12 *Ibidem*, p. 471.

13 HIRIGOYEN, *op. cit.*, p. 65-66.

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. O assédio nasce como algo inofensivo e propaga-se insidiosamente. Em um primeiro momento, as pessoas envolvidas não querem mostrar-se ofendidas e levam na brincadeira desavenças e maus tratos. Em seguida esses ataques vão se multiplicando e a vítima é seguidamente acuada, posta em situação de inferioridade, submetida a manobras hostis e degradantes durante um período maior.

Factualmente, o assédio moral destrói a pessoa aos poucos, pois o assediado se sente humilhado, deprimido e não quer voltar para o ambiente de trabalho. Essa situação se agrava com o tempo, e pode ter consequências dramáticas. O assunto é tão sério que as denominações do assédio moral no Brasil, em estudos passados, faziam referência a terrorismo, tirania, violência e molestamento, como afirma Alkimin.¹⁴

E a autora, sobre o tema pontua:

No Brasil, embora a denominação mais aceita seja assédio moral, ainda não existe uma denominação específica, tanto que nos escassos artigos e comentários sobre o tema, encontramos denominações do tipo terrorismo psicológico, tirania no trabalho, violência psicológica, molestamento moral etc.¹⁵

Isso se deve porque o assediador tenta incutir na mente do assediado que a culpa de tudo é da própria vítima, ou seja, o agressor busca atrair simpatizantes para sua ideia, inclusive para tentar convencer o assediado de que ele é o causador da situação.

O processo é, portanto, complexo, como se extrai dos ensinamentos de Marie-France Hirigoyen:¹⁶

Quando o processo de assédio se estabelece, a vítima é estigmatizada: dizem que é de difícil convivência, que tem mau caráter, ou então que é louca. Atribui-se à sua personalidade algo que é consequência do conflito e esquece-se o que ela era antes, ou o que ela é em um outro contexto. Pressionada ao auge, não é raro que ela se torne aquilo que querem fazer dela. Uma pessoa assim acossada não consegue manter seu potencial máximo: fica desatenta, menos eficiente e de flanco aberto às críticas sobre a qualidade de seu trabalho. Torna-se, então, fácil afastá-la por incompetência profissional ou erro.

14 ALKIMIN, *op. cit.*, p. 40.

15 *Ibidem*, *loc. cit.*

16 HIRIGOYEN, *op. cit.*, p. 69.

Não há como negar, portanto, que o assédio moral é algo que aterroriza a vítima que, em muitos casos, fica sem reação diante das práticas assediadoras, pois como mencionado alhures, além de fazer o mal, o agressor tenta induzir outras pessoas a contribuir com as práticas assediadoras, além de inculcar no assediado a ideia de que é o responsável por tudo que vivencia.

Sendo assim, fica cada vez mais complicado para o assediado a busca de uma solução para o problema, visto que na maioria dos casos, as agressões são, inicialmente, imperceptíveis para os outros, embora a vítima perceba os mínimos detalhes de cada ato, gesto, palavra, comportamento, atitude, ou seja, mesmo que se sinta culpada por algo que não é, a vítima recebe toda essa agressão psicológica que pode trazer transtornos sérios para sua saúde.

Sobre o assédio moral no trabalho, Maria Aparecida Alkimin¹⁷ preleciona:

Considerando a organização do trabalho, o assédio moral agrega dois elementos, ou sejam, o abuso de poder e a manipulação perversa, sendo que se instala no ambiente de trabalho de forma gradativa. Normalmente é precedido de um conflito direcionado, que se manifesta por erros e abuso na administração de pessoal ou nas relações interpessoais, e a evolução desse conflito gera o assédio moral, que, de início, manifesta alguns efeitos psicossomáticos (cansaço, fadiga, desinteresse) com consequente queda na produtividade e absenteísmo, sendo certo que tende a agravar a saúde psicofísica da vítima e excluí-la do ambiente de trabalho. De fato, a prática do assédio moral através de comportamentos, palavras, atos, gestos e escritos, degrada o ambiente de trabalho e desestabiliza a vítima, gerando desgaste emocional que evolui para causar prejuízo à saúde mental e física do trabalhador, marginalizando-o, progressivamente, do processo produtivo e da organização do trabalho.

Semelhante são os ensinamentos de Alexandre Pandolpho Minassa,¹⁸ que ao abordar a complexidade do fenômeno no ambiente de trabalho, salienta que:

A prática do assédio moral no ambiente laboral é tão antiga quanto à existência do próprio trabalho. Entretanto, sua intensificação tem-se verificado por força de um desmedido e incontrolável processo de mundialização (globalização), uma vez que a concorrência entre os grupos oligopólios tornou-se acirrada.

Através da lição supra, verifica-se que, na contemporaneidade, a tendência é que a prática do assédio moral aumente devido a globalização, fato este que pode ser confirmado com os intensos debates envolvendo a temática ao longo dos últimos

17 ALKIMIN, *op. cit.*, p. 38.

18 MINASSA, Alexandre Pandolpho. **Assédio moral no âmbito da Administração Pública brasileira**. Leme- SP: Habermann, 2012, p. 1.

anos, e que leva a crer que o assédio moral se apresenta como um problema de saúde pública.

Nessa senda também é a lição de Maria Aparecida Alkimin,¹⁹ que abordando a relação do assédio moral e do fenômeno da globalização, ressalta:

Sob a influência do neoliberalismo, cresceu a corrida pela competitividade e lucratividade a baixo custo, exigindo-se da força de trabalho humano uma parcela de responsabilidade pelos prejuízos e manutenção do emprego, devendo o moderno trabalhador se ajustar às políticas de reestruturação e flexibilização, além de ter uma performance polivalente para se ajustar ao mercado globalizado e de escassez de emprego.

Também sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, observando os conflitos que se manifestam em virtude das relações interpessoais, e que se exacerbadas podem configurar o fenômeno em comento, traz-se à baila os ensinamentos de Marie-France Hiringoyen,²⁰ que assim aduz:

Em um grupo, é normal que os conflitos se manifestem. Um comentário ferino em um momento de irritação ou mau humor não é significativo, sobretudo se vier acompanhado de um pedido de desculpas. É a repetição dos vexames, das humilhações, sem qualquer esforço no sentido de abrandá-las, que torna o fenômeno destruidor. Quando esse cerco se inicia é como uma máquina que se põe em movimento e pode atropelar tudo. Trata-se de um fenômeno assustador, porque é desumano, sem emoções e piedade. Os que estão em torno, por preguiça, egoísmo ou medo, preferem manter-se fora da questão. Mas quando esse tipo interação assimétrica e destrutiva se processa, só tende a crescer se ninguém de fora intervier energicamente. Uma sequência de comportamentos deliberados por parte do agressor destina-se a desencadear a ansiedade da vítima, o que provoca nela uma atitude defensiva, que é, por sua vez, geradora de novas agressões.

Analisando as ideias sustentadas pela autora supracitada, é possível afirmar que o chefe assediador pode destruir a carreira de seu subordinado, pois este trabalhador, assediado, fica ansioso e é levado a altos graus de estresse, o que gera, em alguns casos, até o pedido de demissão.

As organizações de trabalho infelizmente tendem a contribuir para a grande competitividade e, por conseguinte, para um ambiente propício às práticas assediantes. E sobre este cenário, Maria Aparecida Alkimin²¹ salienta:

As novas estruturas na organização do trabalho não mais demandam a centralização do poder de direção na figura do empregador a quem incumbe dirigir, controlar e fiscalizar as atividades laborais, sendo praxe, nas organizações empresariais, a delegação do poder de direção a empregado

19 ALKIMIN, *op. cit.*, p. 62.

20 HIRIGOYEN, *op. cit.*, p. 66-67.

21 ALKIMIN, *op. cit.*, p. 42-43.

de confiança, tais como gerentes, chefes, supervisores, assessores, diretores, que exercem posição de poder e mando.

Cumprido observar que diversos são os fatores que contribuem para o surgimento e propagação do assédio moral, assim como vários são os sentimentos que podem fomentá-lo. A esse respeito, Marie-France Hiringoyen²² disserta:

O assédio é suscitado por um sentimento de inveja em relação a alguém que tem alguma coisa que os demais não têm (beleza, juventude, riqueza, relações influentes). É também este o caso dos jovens portadores de vários diplomas e que ocupam um posto em que têm como superior hierárquico alguém que não possui o mesmo nível de estudos.

Considerando a complexidade de situações que contribuem para o assédio, e as diversas práticas que podem configurá-lo, é que permitem Alexandre Pandolpho Minassa²³ a definir o assédio moral como:

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

Vê-se, portanto, que o assédio moral pode causar muitos problemas na vida das vítimas, pois como foi mencionado acima, começa de maneira silenciosa e vai progredindo, ou seja, de um simples aborrecimento com as agressões algumas pessoas passam para um quadro depressivo e, conseqüentemente, à queda na produtividade e baixa autoestima do trabalhador. E essa situação pode complicar ainda mais, quando em casos mais graves, e dependendo da condição psicológica da vítima, pode levar ao suicídio.

É notório que somente em casos extremos aconteça o suicídio do assediado. Porém, não se pode menosprezar ninguém que esteja sofrendo com o assédio moral, independentemente da intensidade das práticas assediadas, já que a reação de cada indivíduo é particular.

Ademais, o assédio moral prejudica tanto a vida do assediado que, como já dito, pode chegar a reações graves, comprometendo a sua saúde física e psíquica. E esta situação piora quando a vítima do assédio é um militar, que no cotidiano do trabalho policial, e na vida pessoal, está portando arma de fogo. Logo, as conseqüências do assédio moral podem ser terríveis, pois a profissão de policial, que

22 HIRIGOYEN, *op. cit.*, p. 71.

23 MINASSA, *op. cit.*, p. 115.

traz arraigada a si grandes riscos, gera muita pressão psicológica. Sendo assim, a profissão, que pela sua natureza já é em si estressante, aliada a perseguições e abuso de poder por parte de superiores hierárquicos, pode levar o assediado a cometer homicídio ou até suicídio, em decorrência do assédio moral sofrido.

Marcelo Fióri,²⁴ ao dissertar sobre a indenização por assédio moral na seara militar, enfatiza a problemática do suicídio, nos seguintes termos:

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

Não se pode ignorar, contudo, que antes de chegarem em casos extremos, muitos policiais militares procuraram outros meios de fuga, ou seja, buscaram saídas para o assédio sofrido, a exemplo do alcoolismo, remédios controlados, dentre outros vícios, pois procuram uma forma de descontar o sofrimento que recebem, e encontram a sociedade como “bode expiatório”, não raras vezes comprometendo o bem-estar dos próprios familiares, e até mesmo a própria saúde.

Existem muitos policiais militares que sofrem de problemas psicológicos e psiquiátricos, embora nem todos sejam vítimas de assédio moral. Contudo, há sim um grande número que pode ter sido vítima de assédio moral, mas faltam estudos específicos para quantificar a gravidade do problema, e contribuir para o seu enfrentamento.

Fato é que o assédio moral atinge muitos trabalhadores, e pode ser considerado, na atualidade, como um problema de saúde pública, motivo pelo qual não pode ficar impune; e, no Brasil, já existem alguns projetos de lei no âmbito federal com o intuito de aplicar penalidades aos que praticarem o assédio moral.

Maria Aparecida Alkimin,²⁵ acerca da problemática da legislação, chama a atenção sobre a legislação no Município do Estado de São Paulo, primeira no Brasil

24 FIÓRI, Marcelo. **Indenização por assédio moral no meio militar uma proposta de Lei ao Legislativo Catarinense**. 2011. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, Santa Catarina, 2011, p. 53.

25 ALKIMIN, *op. cit.*, p. 40.

acerca da temática, pois inexistente, como já dito, diploma legal que trate do tema a nível federal, nos seguintes termos:

A primeira iniciativa legislativa sobre o tema partiu do Município de Itacemópolis, Estado de São Paulo, que editou a Lei 1.163/00 em 24.04.2000, denominando o fenômeno de “assédio moral”, prevendo penalidades à prática de assédio moral no âmbito da Administração Pública. No mesmo sentido foi a Lei 3.921, de 23.08.2002 do Estado do Rio de Janeiro.

E a autora, observando a existência de proposições legislativas no âmbito nacional, pontua:

Por outro lado, há projetos de leis federais que visam inserir o fenômeno no Código Penal, a fim de estabelecer uma sanção penal para o agente causador. Todavia, constatamos antagonismo nos projetos quanto à denominação: o Projeto de Lei Federal 4.742/01, visando introduzir o art. 146-A no Código Penal, traz a denominação assédio moral no trabalho e o tipifica como sendo uma conduta que vise “desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral”; já o Projeto 5.971/01 visa inserir o art. 203-A no Código Penal, denomina o fenômeno de “coação moral no ambiente de trabalho”.²⁶

Não há como negar que existem iniciativas com o intuito de coibir o assédio moral, inclusive tipificando a conduta como crime. Porém, elas precisam ser colocadas em prática para que as pessoas possam ser protegidas contra essa aterrorizante agressão que acontece de forma constante no ambiente de trabalho.

Valmir Farias Martins,²⁷ dissertando sobre o assédio moral na Polícia Militar do Estado da Bahia, preleciona:

O assédio é de difícil comprovação. Primeiro, porque não está tipificado em lei; segundo, por normalmente ocorrer de forma discreta e, por isso, passa despercebido pela maioria das pessoas. Suplanta ainda tal perspectiva o temor generalizado daqueles que o percebem e têm medo de denunciarem ou de testemunharem e, conseqüentemente, se comprometerem no ambiente de trabalho quanto a algo que ainda nem se quer foi definido pela legislação brasileira.

Verifica-se, portanto, que existem perspectivas de inclusão do assédio moral no Código Penal brasileiro, que caso venha a acontecer trará maior tranquilidade para as pessoas. Contudo, ante a omissão legislativa, resta invocar os princípios

²⁶ *Ibidem*, p. 41.

²⁷ MARTINS, Valmir Farias. O papel da cultura organizacional “Milícia de Bravos” na ocorrência do assédio moral: um estudo na Polícia Militar da Bahia, 2006. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Federal da Bahia. Salvador, 2006, p. 37.

norteadores do Estado Democrático de Direito para a proteção dos trabalhadores, sob pena de restar a dignidade humana afrontada.

Superada a análise conceitual, passa-se a observar, no próximo item, as espécies de assédio moral.

1.2 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL

A primeira questão a ser enfatizada é que o assédio moral, ao contrário do que possa fazer acreditar o senso comum, não acontece somente do superior contra o subordinado, ou seja, ele possui outras espécies, que devem ser compreendidas, para assim possibilitar a sua identificação no ambiente de trabalho.

Ao contrário do que muitos imaginam, o assédio moral pode acontecer também de um ou mais trabalhadores em relação ao superior hierárquico (assédio moral vertical ascendente), ou de um ou mais trabalhadores em relação ao colega de serviço (assédio moral horizontal simples ou coletivo), e não apenas do superior hierárquico para o subordinado (assédio moral descendente).

É oportuno salientar que o assédio moral não se confunde com assédio sexual, pois este já possui tipificação no Código Penal, nos termos do art. 216-A, que assim dispõe:

Art. 216-A - Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.²⁸

Desta feita, percebe-se que o assédio sexual, além de ter tipificação no Código Penal, é distinto do assédio moral pois tem relação com obter vantagem ou favorecimento sexual, o que não ocorre em relação ao assédio moral.

Além disso, o assédio sexual exige que o sujeito ativo se encontre na condição de superior hierárquico da vítima, ou com ela tenha ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função, ao passo que o assédio moral não exige, para a sua caracterização, que o assediador seja necessariamente o superior hierárquico, pois

28 BRASIL. **Decreto-lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940**: Código penal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>. Acesso em: 20 out. 2014.

outras modalidades de assédio moral existem, que passam a ser explicitadas neste momento.

1.2.1 Assédio moral vertical ascendente

O assédio moral vertical ascendente é aquele sofrido pelo superior hierárquico e, segundo Marie-France Hirigoyen,²⁹ modalidade mais rara:

É um caso mais raro. Pode dar-se no caso de uma pessoa vinda de fora, cujo estilo e métodos sejam reprovados pelo grupo, e que não faça o menor esforço no sentido de adaptar-se a ele. Pode ser também o caso de um antigo colega que tenha sido promovido sem que o serviço tenha sido consultado. Em ambos os casos, a direção não levou suficientemente em conta as opiniões do pessoal com o qual esta pessoa será levada a trabalhar.

Também para Maria Aparecida Alkimin,³⁰ a modalidade em comento é modalidade rara de assédio moral, embora não seja impossível de acontecer, e geralmente se configura quando um ou vários subordinados se voltam contra o superior hierárquico. E a autora acrescenta:

O típico caso de assédio moral que parte de um ou vários subordinados contra o superior hierárquico. Normalmente, esse tipo de assédio pode ser praticado contra o superior que se excede nos poderes de mando e que adota posturas autoritárias e arrogantes, no intuito de estimular a competitividade e rivalidade, ou até mesmo por cometer atos de ingerência pelo uso abusivo do poder de mando. Pode ser ainda que, por insegurança ou inexperiência, o superior hierárquico não consiga manter domínio sobre o(s) trabalhador(es), sendo pressionado ou tendo suas ordens desrespeitadas ou deturpadas, implicando o fortalecimento do(s) assediador(es) para se livrar do superior hierárquico indesejado. Assim, consideramos que o assédio moral, por ser uma espécie de violência psicológica, acaba se instalando sorrateiramente, porém com efeitos visíveis sobre o psiquismo da vítima, que tende a sofrer em silêncio, principalmente no caso do superior hierárquico que, mesmo ferido na sua autoestima, poderá evitar levar o problema para o proprietário da empresa, temendo ser considerado incompetente para o cargo de chefia e ser obrigado a ocupar cargo de menor responsabilidade, principalmente quando se tratar de cargo de confiança, cuja reversão ao cargo de origem encontra respaldo no parágrafo único, do art. 468, da CLT.

29 HIRINGOYEN, *op. cit.*, p. 74

30 ALKIMIN, *op. cit.*, p. 65.

Na Polícia Militar é notório que quando um subordinado pratica algum ato contra superior hierárquico ele sofre sanções de natureza administrativa e também de natureza penais militares.

Na esfera administrativa o art. 11, da Lei nº 14.310/2002- Código de Ética e Disciplina dos Militares do Estado de Minas Gerais, especifica o que é transgressão disciplinar, nos seguintes termos:

Art. 11 - Transgressão disciplinar é toda ofensa concreta aos princípios da ética e aos deveres inerentes às atividades das IMEs em sua manifestação elementar e simples, objetivamente especificada neste Código, distinguindo-se da infração penal, considerada violação dos bens juridicamente tutelados pelo Código Penal Militar ou comum.³¹

No Código Penal Militar – Decreto-Lei nº 1.101, de 21 de outubro de 1969, se encontram elencados os crimes praticados por militares, a exemplo do motim e da revolta, nos termos do art. 149, *in verbis*:

Art. 149. Reunirem-se militares ou assemelhados:
 I - agindo contra a ordem recebida de superior, ou negando-se a cumpri-la;
 II - recusando obediência a superior, quando estejam agindo sem ordem ou praticando violência;
 III - assentindo em recusa conjunta de obediência, ou em resistência ou violência, em comum, contra superior;
 IV - ocupando quartel, fortaleza, arsenal, fábrica ou estabelecimento militar, ou dependência de qualquer deles, hangar, aeródromo ou aeronave, navio ou viatura militar, ou prática de violência, em desobediência à ordem superior ou em detrimento da ordem ou da disciplina militar. Pena - reclusão, de quatro a oito anos, com aumento de um terço para os cabeças.
 Revolta: Parágrafo único. Se os agentes estavam armados:
 Pena - reclusão, de oito a vinte anos, com aumento de um terço para os cabeças.³²

Porém, mesmo diante do previsto legalmente, é sabido que o subordinado pode vir a praticar o assédio moral contra seu superior hierárquico, sendo a ele, portanto, impostas as sanções legais, o que não impede que venha o superior a apresentar os sintomas provenientes do assédio moral, já elencados na primeira parte deste estudo.

Ao dissertar sobre assédio moral na Polícia Militar da Bahia, mais precisamente na parte que trata do vertical ascendente, Valmir Farias Martins³³ relata:

Os casos mais raros são de assédio de subordinado para com superior hierárquico. Normalmente se caracterizam pelo boicote, pela sabotagem, pela supressão de informações ou de outros atos que desequilibrem e desmoralizem o superior perante a organização e seus chefes maiores,

31 MINAS GERAIS, 2002.

32 BRASIL. **Código Penal Militar**. Vade Mecum. 10. ed. São Paulo: Rideel, 2010, p. 458.

33 MARTINS, *op. cit.*, p. 44.

sempre de maneira sutil e de difícil comprovação, caracterizada inclusive pelo cinismo e dupla personalidade: “o senhor acha que eu seria capaz disso”? Muitas vezes a vítima só descobre após todo um esquema prejudicial ter sido forjado.

Destarte, o assédio moral vertical ascendente, apesar de ser mais raro, pode vir a acontecer e também precisa ser punido, pois mesmo que a vítima seja um superior e em tese tenha condições de tomar providências pode ser que se sinta constrangida em tomar tal atitude ou em procurar ajuda como foi dito acima.

1.2.2 Assédio moral horizontal

Outra espécie de assédio moral é o horizontal, modalidade que se caracteriza pela prática do assédio entre trabalhadores de um mesmo nível hierárquico, ou seja, assediador e assediado são colegas de trabalho.

Maria Aparecida Alkimin,³⁴ ao dissertar sobre o assédio moral horizontal simples ou coletivo, pontua tratar-se exatamente do “assédio moral cometido por colega de serviço”, e acrescenta:

[...] manifesta-se através de brincadeiras maldosas, gracejos, piadas, grosserias, gestos obscenos, menosprezo, isolamento etc., podendo ser resultante dos seguintes fatores: a) conflitos interpessoais que provocam dificuldades de convivência por qualquer motivo pessoal (atributos pessoais, profissionais, capacidade, dificuldade de relacionamento, falta de cooperação, destaque junto à chefia, discriminação sexual etc.); b) competitividade/rivalidade para alcançar destaque, manter-se no cargo ou disputar cargo, ou para obter promoção. Quanto à competitividade entre empregados, pode ocorrer que o empregador, no afã de estimular a produtividade, consciente ou inconscientemente, acabe por estimular a competitividade perversa entre colegas de serviço, gerando, por parte dos competidores, práticas individualistas que interferem na organização do trabalho, prejudicando o bom relacionamento e coleguismo que devem existir entre trabalhadores, cooperadores do sistema produtivo.

Factualmente, o assédio moral horizontal é uma espécie de assédio que por acontecer entre os próprios trabalhadores pode ser confundido com brincadeiras do cotidiano, porém é nisso que o perverso se aproveita para destruir a vítima, sob a alegação de que está apenas tornando o ambiente de trabalho divertido.

34 ALKIMIN, *op. cit.*, p. 63-64.

1.2.3 Assédio moral vertical descendente

Terceira modalidade de assédio moral, e a mais comum, é o vertical descendente, ou seja, aquele que parte do superior hierárquico em relação aos seus subordinados.

Sustenta Marie-France Hirigoyen³⁵ que esse tipo de assédio moral é o mais frequente “no contexto atual”, fomentado pelo mundo altamente globalizado, em que se busca cada vez mais manter os postos de trabalho:

Esta situação é demasiado frequente no contexto atual, em que se busca fazer crer aos assalariados que eles têm que estar dispostos a aceitar tudo se quiserem manter o emprego. A empresa deixa um indivíduo dirigir seus subordinados de maneira tirânica ou perversa, ou porque isto lhe convém, ou porque não lhe parece ter a menor importância. As consequências são muito pesadas para o subordinado. Pode ser simplesmente um caso de abuso de poder: um superior se prevalece de sua posição hierárquica de maneira desmedida e persegue seus subordinados por medo de perder o controle. É o caso do poder dos pequenos chefes. Pode ser também uma manobra perversa de um indivíduo que, para engrandecer-se, sente necessidade de rebaixar os demais; ou que tem necessidade, para existir, de destruir um determinado indivíduo escolhido como bode expiatório.

Semelhante são os ensinamentos de Maria Aparecida Alkimin,³⁶ que visualiza no assédio moral perpetrado pelo superior hierárquico a forma mais cruel:

O assédio moral cometido por superior hierárquico, em regra, tem por objetivo eliminar do ambiente de trabalho o empregado que, por alguma característica, represente uma ameaça ao superior, no que tange ao seu cargo ou desempenho do mesmo; também o empregado que não se adapta, por qualquer fator, à organização produtiva, ou que esteja doente ou debilitado. Como exemplo, temos o caso da mulher: a gravidez pode se tornar um fator de incômodo para alguns. Outrossim, o assédio moral pode ser praticado com o objetivo de eliminar custos e forçar o pedido de demissão. Entretanto, nem sempre o superior hierárquico manifesta o intuito perverso para excluir o empregado do ambiente de trabalho, pois, por insegurança, ou até mesmo por ingerência ou desqualificação, os superiores não se valem da boa comunicação e gerência das atividades produtivas, e, visando à produtividade para alcançar o reconhecimento e manutenção na posição de poder, acabam destinando humilhação e maus-tratos contra os empregados, desestabilizando o ambiente de trabalho, além de representarem um risco para a atividade econômica, já que um dos efeitos do assédio é a queda da produtividade ou grande empenho do empregado que acaba culminando com o adoecimento do mesmo e conseqüente afastamento.

35 HIRINGOYEN, *op. cit.*, p. 75.

36 ALKIMIN, *op. cit.*, p. 62-63.

Também Marcelo Fióri³⁷ em sua dissertação de mestrado referente a indenização por assédio moral no meio militar relata que o assédio moral vertical descendente é o mais comum no meio militar:

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

Resta evidente, portanto, que o assédio moral possui três espécies, sendo que a mais comum é a do assédio moral vertical descendente, a qual também é mais propícia no meio militar. E, ainda, em relação a este meio, que será explicitado no próximo tópico, existem inúmeras barreiras, o que compromete até mesmo o tratamento do tema, mormente para a fundamentação deste trabalho, como se passa a expor.

1.3 ASSÉDIO MORAL NAS INSTITUIÇÕES MILITARES ESTADUAIS

Antes de se analisar o assédio moral no âmbito das instituições militares estaduais, se faz necessário contextualizar a estrutura militar, mormente no que tange a hierarquia e a disciplina.

A hierarquia e a disciplina são as bases das instituições militares. A primeira é considerada o poder administrativo que forma uma estrutura piramidal de poder em que subordinados ficam na base dessa pirâmide, e devem sempre obediência aos superiores hierárquicos que formam as partes altas. A segunda, que é a disciplina, consiste no poder imposto aos subordinados que tem o dever de boa ordem e respeito, acatamento, obediência e educação perante os superiores, a quem cabe zelar pelo respeito e educação no trato aos subordinados, fiscalizar a boa ordem, acatamento e obediência.

A hierarquia e a disciplina militares estão conceituadas no art. 6º da Lei nº 14.310, de 19 de junho de 2002, que institui o Código de Ética e Disciplina dos Militares do Estado de Minas Gerais, dispositivo que assim dispõe:

37 FIÓRI, *op. cit.*, p. 55-56.

Art. 6º - A hierarquia e a disciplina constituem a base institucional das Instituições Militares Estaduais (IMEs). § 1º A hierarquia é a ordenação da autoridade, em níveis diferentes, dentro da estrutura das IMEs. § 2º A disciplina militar é a exteriorização da ética profissional dos militares do Estado e manifesta-se pelo exato cumprimento de deveres, em todos os escalões e em todos os graus da hierarquia, quanto aos seguintes aspectos: I- pronta obediência às ordens legais; II- observância às prescrições regulamentares; III- emprego de toda a capacidade em benefício do serviço; IV- correção de atitudes; V- colaboração espontânea com a disciplina coletiva e com a efetividade dos resultados pretendidos pelas IMEs.³⁸

Na escala hierárquica existe o posto e a graduação, sendo que o posto é o grau hierárquico dos oficiais, conferido por ato do Governador do Estado, e confirmado em Carta Patente. Já a graduação é o grau hierárquico das praças, conferida pelo Comandante Geral da Polícia Militar.

Em Minas Gerais o oficial que incorpora na instituição pelo Curso de Formação de Oficiais – CFO, pode chegar até o posto máximo da carreira, que é o de Coronel, enquanto a praça, que incorpora na instituição pelo Curso de Formação de Soldados – CFSD, pode chegar até o posto de Subtenente, salvo se a praça não fizer outro concurso, a exemplo do Curso de Habilitação de Oficiais – CHO, pois assim poderá chegar até ao posto de Capitão na ativa.

Ao dissertar sobre a hierarquia, Rogério Greco³⁹ a conceitua nos seguintes termos:

A hierarquia, além de ser uma relação de Direito Público, é uma condição natural do serviço militar. No entanto, embora o inferior deva acatar as ordens emanadas de seu superior hierárquico, essa obediência não pode ser cega, ilimitada. Se a hierarquia é uma necessidade imperiosa do serviço militar, ao mesmo tempo, não pode ser confundida com atos abusivos ou ilegais. O inferior hierárquico somente poderá cumprir as ordens que, efetivamente, não sejam manifestamente ilegais, pois, caso contrário, será também responsabilizado pelos seus atos juntamente com seu superior.

O assédio moral é algo que infelizmente está presente em qualquer lugar, também alcançando as instituições militares. Isso se deve porque a caserna favorece tal assédio, pois boa parte da doutrina militar é arcaica, ou seja, são da época em que abusos e humilhações eram tratados como algo normal do ambiente castrense.

Importa registrar, ainda, que as polícias militares foram construídas a partir da estrutura do Exército; e, por isso, herdou elementos culturais, que foram absorvidos por elas, dentre os quais se destacam a hierarquia e a disciplina.

38 MINAS GERAIS, 2002.

39 GRECO, *op. cit.*, p. 50.

Não se pode negar que por trás desta hierarquia e disciplina é que muitos assediadores se escondem, pois esses princípios da cultura militar favorecem abusos e humilhações. E não bastasse isso, a rígida hierarquia, que em alguns casos gera autoritarismo, se torna o melhor meio para a disseminação do assédio moral. Em tal contexto, não é simples para o assediado buscar ajuda, principalmente dentre os militares, pois conseguir testemunhas contra superiores é quase impossível, já que o medo de também sofrer perseguições se instala na tropa, sem ignorar o corporativismo, principalmente dentre os superiores hierárquicos.

Uma frase que demonstra o abuso é: “você quer ser feliz, ou quer ter razão”. É apenas um exemplo de como assediadores manipulam vítimas, ou seja, a pessoa pode estar certa, porém, se ela quiser ser feliz, tem que se sujeitar ao que o assediador fizer.

Valmir Farias Martins,⁴⁰ ao analisar a problemática do assédio moral na Polícia Militar da Bahia, descreve especificamente o assédio moral no meio Policial Militar, ao enfatizar que:

A “subordinação”, principalmente em hierarquias rígidas como no militarismo, deve ser reconsiderada. Nessas conjunturas, onde os limites não são bem estabelecidos e respeitados, os excessos são vistos com certa naturalidade. Dessa forma, a subordinação no militarismo é sustentada pela hierarquia e funciona como legitimadora da humilhação, do destrato, do desrespeito, da ofensa e das demais formas de relações agressivas e desmoralizantes. Para o subordinado, o acatamento é obrigatório face o conceito de disciplina, pelo qual tudo se justifica pela própria condição de ser “militar”. Aliás, poderíamos citar a maioria dos elementos que compõem o militarismo como fatores organizacionais de propensão ao assédio, o que leva, dentre outros fatores, ao questionamento que já se insere numa discussão nacional sobre o próprio caráter da polícia enquanto instituição militar. (MARTINS, 2006, p.132-133).

Também Marcelo Fióri,⁴¹ abordando a hierarquia e disciplina na seara militar, e sua relação com o assédio moral, preleciona:

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

40 MARTINS, *op. cit.*, p. 133.

41 FIÓRI, *op. cit.*, p. 53.

Fato é que muitos militares já sofreram, sofrem e vão continuar sofrendo assédio moral, pois boa parte deles desconhecem tal fenômeno, têm medo de represálias ou simplesmente se sentem culpados das práticas assediadas de que são vítimas, situação comum, como já mencionado alhures, e que pode gerar grandes problemas não apenas para as vítimas, mas também para as instituições, pois os assediados irão ter sérios problemas de saúde e, por conseguinte, poderão ficar afastados do serviço, ou no mínimo trabalhar com baixa autoestima e pouca produtividade.

Para entender a gravidade do problema, é que se buscou, nos ensinamentos de Valmir Farias Martins, que com brilhantismo analisou o problema na Polícia Militar da Bahia, inclusive com o estudo de cinco casos de assédio moral na corporação baiana. E, sobre o tema, o autor sintetizou:

[...] pelos casos citados e pelos comentários apresentados sobre o ambiente e a forma como os acontecimentos se desdobraram, pôde-se caracterizar a conjuntura militar como propensa ao assédio moral. Não resta dúvida de que no militarismo o superior está revestido de todos os elementos necessários para o cometimento do assédio, bem como de toda proteção necessária para não ser punido em face dos seus atos.⁴²

E o autor ainda completa:

Apesar da razoável intervenção interna, não restam dúvidas de que a existência do corporativismo garante o assediador, mesmo porque não houve nos casos citados um único Comandante que tenha sido diretamente punido pelos seus atos na esfera administrativa, restando apenas a alternativa da justiça como órgão externo. Dessa forma, como foi exposto, evidencia-se que a própria conjuntura do funcionalismo público apresenta elementos intervenientes que facilitam e propiciam o cometimento de assédio moral. Como afirma um dos assediados durante a sua entrevista: “como poderia me queixar ou denunciar o ocorrido, se em todos os órgãos da polícia militar que comparecia encontrava oficiais colegas do meu agressor já me esperando?”⁴³

Na mesma linha de raciocínio são os ensinamentos de Marcelo Fióri,⁴⁴ ao analisar as questões afetas à indenização por assédio moral no âmbito da organização militar:

Inúmeros casos de assédio moral de superior para subordinado ocorrem diariamente nas instituições militares, porém, a maioria fica adstrita na vida da caserna, 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

⁴² MARTINS, *op. cit.*, p. 124-126.

⁴³ *Ibidem*, p. 127.

⁴⁴ FIÓRI, *op. cit.*, p. 56.

a classe de oficiais e a classe das praças, sendo que os oficiais possuem a gestão das corporações, e, entre eles, há um corporativismo explícito, deixando as praças (em geral as vítimas), com temor de sofrerem ainda mais no futuro, dentro da Organização Militar.

Outro fato que chama a atenção, principalmente, após o filme “Tropa de Elite” dirigido por José Padilha, e que foi lançado em 17/08/2007, é a questão das tropas especiais dentro do militarismo, pois como se pôde perceber no filme, para ser um “caveira”, ou seja, para conseguir se formar no curso de operações especiais, tem que aguentar ser humilhado, com tapas e cusparadas no rosto, comer comida jogada no chão, gritar “eu desisto”, tocar o sino e pedir para sair, dentre tantas outras formas de humilhações e abusos.

O que a princípio pode parecer ficção, por ser um filme, infelizmente ocorre nos cursos de operações especiais, sendo vários os relatos, inclusive com mortes suspeitas em cursos que levam os alunos ao limite da capacidade física e mental.

Marcelo Fióri,⁴⁵ ao tratar o assédio moral sofrido por militares em cursos operacionais, observa:

Os cursos de Operações Especiais, táticas policiais militares, curso de mergulho, controle de distúrbio civil, entre outros, possuem um enfoque bastante discutível. Para adentrarem a certos grupos “elitizados” da corporação, os militares necessitam passar por testes, que vão desde sofrimento físico, como também psicológico, causando sérias consequências nos que se submetem aos mesmos. A justificativa é de que o militar tem que estar preparado para situações adversas e, para que ele possa controlar o seu estado emocional e poder raciocinar e decidir pela melhor conduta nas ocorrências de serviço do dia-a-dia é necessário que passe por todos estes tipos de desafios ou humilhações.

Resta claro, portanto, que o assédio é um sério problema, que ganha contornos próprios na seara militar, campo fértil para a sua ocorrência, o que leva a conclusão, preliminar, que não se pode permitir que isso continue ocorrendo, principalmente, dentro dos quartéis, pois a sociedade merece serviços de segurança pública com qualidade, o que não pode ser prestado por policiais doentes em virtude do assédio moral sofrido.

Superada a contextualização do assédio moral, passa-se a analisar, no próximo capítulo, a Lei Complementar nº 116/2011, diploma legal que trata do assédio moral no âmbito da Administração Pública no Estado de Minas Gerais.

⁴⁵ *Ibidem*, p. 56.

2 OS MILITARES ESTADUAIS E A LEI COMPLEMENTAR Nº 116/2011: LEI DO ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA ESTADUAL

O Estado de Minas Gerais conta com diploma legal que versa sobre a prevenção e punição do assédio moral na Administração Pública direta e indireta, qual seja, a Lei Complementar nº 116/2011.

Acontece que o Projeto de Lei previa, em seu art. 12, fossem os militares estaduais também tutelados pelo Estado no tocante à prevenção e punição contra o assédio moral, o que não ocorre em virtude do veto do referido dispositivo.

Logo, neste segundo capítulo se analisa o assédio moral na Administração Pública brasileira, posteriormente no âmbito do Estado de Minas Gerais, com foco na Lei Complementar nº 116/2011, bem como a análise dos fundamentos do veto ao artigo 12 do diploma legal em comento, que exclui os militares da proteção específica contra o assédio moral.

2.1 ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA BRASILEIRA

O assédio moral, como já mencionado anteriormente, está espalhado por muitos lugares, sendo que em alguns ambientes está mais velado, e em outros mais ostensivo. Este fenômeno devastador, que gera consequências sérias para a saúde dos trabalhadores, está presente também na Administração Pública brasileira.

Segundo os ensinamentos de Alexandre Pandolpho Minassa,⁴⁶ o assédio moral está presente no âmbito da administração pública brasileira, em decorrência do modelo de governança instaurado ao longo dos últimos anos:

Também prepondera como fator instigante do assédio moral o estabelecimento de políticas neoliberais que se consolidam mediante ação social intervencionista mínima por parte do Estado Democrático de Direito. Por conta dessa ação, a concorrência entre os grupos econômicos manifesta-se cada vez mais acirrada, tornando-os cada vez mais exigentes no que concerne à escolha de um novel modelo de trabalhador: agressivo, qualificável, maleável, competente, inventivo, entre tantas outras

⁴⁶ MINASSA, *op. cit.*, p. 122-123.

especificações. Não é diverso o reflexo provocado pelo fenômeno da globalização e da disseminação de políticas neoliberalistas no âmbito da Administração Pública brasileira, pois ao se fomentar uma administração mais moderna, produtiva e eficiente em prol dos administrados, com a exigência de maior agilidade, cobrança e efetividade por parte dos servidores públicos estatutários, sobejou tal concepção plasmada em procedimentos adotados pelas sociedades empresariais privadas.

Factualmente, a Administração Pública proporciona aos agentes públicos o uso do poder com o objetivo da satisfação do interesse da coletividade. Porém, quando o agente se desvirtua de tal objetivo, acaba cometendo abuso de poder. E, é nesse contexto que muitos assediadores aproveitam para maltratar suas vítimas.

Vários são os fatores que levam ao assédio moral, a exemplo da inveja, medo de perder seu lugar ou ciúme; e tais práticas podem levar o superior hierárquico (ou mesmo um colega de trabalho), a perseguir o subordinado, sendo muito difícil conseguir provas contra esse assediador, já que o assédio moral tende a ser silencioso e traiçoeiro.

E em se tratando de Administração Pública, a situação é ainda mais complicada, pois é um lugar em que os assediadores aproveitam da disciplina, hierarquia e, principalmente, do uso do poder, todos de forma arbitrária, para assim conseguir manipular tanto as vítimas, quanto as possíveis testemunhas.

Marie-France Hirigoyen⁴⁷ descreve o abuso de poder nos seguintes termos:

A agressão, no caso, é clara: é um superior hierárquico que esmaga seus subordinados com seu poder. Na maior parte das vezes, é este o meio de um pequeno chefe valorizar-se. O abuso de poder dos chefes sempre existiu, mas atualmente fica muitas vezes disfarçado. Os diretores falam em autonomia e espírito de iniciativa a seus empregados, mas só exigem deles submissão e obediência.

Semelhante são os ensinamentos de Alexandre Pandolpho Minassa,⁴⁸ que ao tratar do abuso de poder, especificamente no âmbito da Administração Pública, salienta:

Figura diversa do exercício do uso do poder pelo administrador público, é o denominado abuso do poder. O administrador público, ao desempenhar suas funções, deve seguir literalmente os parâmetros tracejados na lei. Toda e qualquer conduta que venha extrapolar os limites de sua competência ou, mesmo que no contexto desta, o administrador proceda de modo a afastar-se de sua primordial finalidade, isto é, a prossecução do interesse público, há considerar-se abusiva tal conduta. Pode-se, assim, assegurar que toda conduta perpetrada de maneira ilegítima pelo administrador público, ou seja,

⁴⁷ HIRIGOYEN, *op. cit.*, p. 82-83.

⁴⁸ MINASSA, *op. cit.*, p. 87.

quando atua fora dos objetivos expressa e implicitamente determinados na lei, prefigura abuso de poder.

O abuso de poder surge, então, do desvirtuamento do uso do poder concedido ao agente público. Este abuso se torna um dos meios pelos quais os assediadores cometem o assédio moral na Administração Pública, o que leva a ressaltar que o abuso de poder facilita a ocorrência do assédio moral no âmbito da Administração Pública, pois 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”.⁴⁹

Ainda, é imprescindível citar a hierarquia e a disciplina que também existe na Administração Pública como elementos facilitadores do assédio moral, principalmente se utilizados de forma arbitrária, ou seja, apresentam-se como uma vantagem para os assediadores.

Anote-se que a hierarquia e a disciplina são muito importantes em qualquer local de trabalho, pois através delas surgem a organização. E neste ponto do presente estudo interessa, em particular, a hierarquia e disciplina especificamente na Administração Pública, local em que se tornam mais um meio de destruição de vítimas de assédio moral, quando utilizadas, obviamente, com objetivos diversos dos fins propostos, ou seja, quando há excessos por parte dos superiores.

Oportuno citar, neste interim, a acepção de Marcelo Fióri⁵⁰ a respeito da hierarquia e disciplina:

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

Também Alexandre Pandolpho Minassa,⁵¹ atento à importância da hierarquia no âmbito da Administração Pública, a define como:

Para um regular e perfeito funcionamento da máquina administrativa do Estado, torna-se imprescindível a existência de uma organização sistêmica, escalonar e de dependência entre órgãos e agentes públicos da Administração. A essa relação jurídica de escalonamento vertical subsistente

⁴⁹ FIORI, *op. cit.*, p. 41

⁵⁰ *Ibidem*, p. 54.

⁵¹ MINASSA, *op. cit.*, p. 73-74.

no âmbito dos órgãos e agentes públicos, cognomina-se de relação hierárquica.

Resta claro, portanto, que a hierarquia é de suma importância na Administração Pública, quando se atende à sua finalidade. E, junto à hierarquia se encontra a disciplina, e ambas se completam para o bom andamento da máquina pública.

Ainda segundo Alexandre Pandolpho Minassa⁵² a disciplina funcional deriva da hierarquia:

O regular funcionamento do sistema hierárquico prende-se, inegavelmente, à conformação de disciplina que deverá existir entre os órgãos, bem como entre os agentes públicos no âmbito da Administração. Daí assentar-se que a disciplina funcional provém do sistema hierárquico.

Não há como negar, portanto, que a hierarquia e disciplina são imprescindíveis à Administração Pública. Porém, o problema é quando elas são utilizadas de forma arbitrária pelos assediadores, que atribuem a vítima de assédio moral função incompatível com a sua formação acadêmica, ou passam a isolar ou a incentivar pelos outros subordinados o isolamento dessa vítima, subestimar as suas aptidões, ou mesmo tratá-la de modo vexatório, dentre outras formas perversas de assédio moral.

Tais situações, indubitavelmente, destroem a vida do assediado, e este fica encurralado, muitas vezes nem consegue denunciar o agressor, por medo de represálias, ou simplesmente por não ter forças para reagir, e acaba sofrendo calado, pois sabe que ir contra o superior é muito difícil, e angariar adeptos contra ele é mais complicado ainda, já que a testemunha pode ser a próxima vítima.

Na lição de Marie-France Hiringoyen⁵³ o assediador aproveita da vulnerabilidade da vítima:

A característica de um ataque perverso é ter em mira as partes vulneráveis do outro, o ponto em que há debilidade ou patologia. Todo indivíduo apresenta um ponto fraco, que se tornará para o perverso o ponto a ser atacado. Do mesmo modo que um alpinista se agarra às cordas sobre uma encosta rochosa para avançar, os perversos servem-se das falhas do outro.

Evidencia-se, portanto, que na Administração Pública existem meios que podem ajudar o assediador quando ele aproveita da sua posição hierárquica de forma diversa do que está previsto em lei. É notório que não há assédio moral somente do superior para com o subordinado, como foi visto no capítulo anterior. Porém, na

⁵² Ibidem, p. 82.

⁵³ HIRIGOYEN, *op. cit.*, p. 153.

Administração Pública existem elementos facilitadores desta forma de assédio, pois aliar o uso do poder, a disciplina, a hierarquia e o conhecimento das partes vulneráveis de uma pessoa, é o que qualquer indivíduo perverso precisa para destruir a vida do outro de maneira irreversível.

A questão do assédio moral tem prejudicado a vida de muitas pessoas no decorrer dos anos, porém muitas vítimas não sabiam do que se tratava ou simplesmente não denunciavam. Os meios de comunicação contemporâneos facilitaram o conhecimento do que é assédio moral e denúncias desta prática tem sido divulgada constantemente pela imprensa e internet.

O “Fantástico”, jornal transmitido aos domingos, pela emissora de televisão Globo, divulgou uma matéria no dia 29/03/2015, referente ao assédio sexual e moral. Na matéria em comento foram apresentados dados alarmantes, informando que cerca de 40% das policiais femininas do Brasil já sofreram assédio sexual ou moral, e apenas 11,8% denunciam o abuso. Esses dados estatísticos só externam uma parte desta realidade cruel, já que muitas vítimas preferem sofrer caladas para evitar represálias.

Anote-se que a reportagem citada focou nas mulheres que trabalham nas guardas municipais, perícia criminal, corpo de bombeiros e nas polícias civil, militar e federal, ou seja, mulheres da área de segurança. Contudo, essa situação atinge a Administração Pública em geral, ou qualquer outro ambiente de trabalho e as vítimas são pessoas de todos os sexos.

O fato que chamou a atenção na matéria em comento é que algumas vítimas do assédio sexual quando reclamaram de tal situação passaram a sofrer também o assédio moral, ou seja, a recusa em aceitar as cantadas e convites sexuais de seus superiores, levaram o assediador a ofender a moral das vítimas, que passaram a receber críticas pela execução de seus trabalhos, foram isoladas, atingidas por gestos, palavras, insinuações, a exemplo de frases do tipo: “o serviço policial não é serviço de mulher”, “mulher é menos um no nosso trabalho”, dentre outras.

Na inteligência de Alexandre Pandolpho Minassa,⁵⁴ é possível verificar alguns aspectos semelhantes ao supracitado, quando o autor pontua que:

Todavia, impende salientar que a possibilidade de o assédio sexual, principalmente na forma tentada, transmutar-se para o assédio moral é plenamente factível. Basta que a tentativa de assédio sexual não frutifique,

⁵⁴ MINASSA, *op. cit.*, p. 128

para que o agressor passe a proceder de forma caracterizante de assédio moral, mantendo, as mesmas condutas ameaçadoras.

Não há como negar que o assédio sexual, bem como o moral, acontece também na Administração Pública brasileira, conforme se pôde perceber. Porém, ao presente estudo interessa o assédio moral, já que o assédio sexual, como já dito alhures, se encontra tipificado no Código Penal, e exige, para a sua caracterização, elementos próprios. Sendo assim, se faz necessário aprofundar na análise do assédio moral na busca de soluções para o problema, mormente a tutela das vítimas.

É oportuno salientar, ainda, que o assédio moral não é, obrigatoriamente, uma consequência do assédio sexual. O que citou a reportagem abordada foram casos de assédio sexual que levaram ao assédio moral. Contudo, é sabido que o assédio moral acontece independentemente do assédio sexual.

Para melhor entendimento da diferença entre assédio sexual e assédio moral, traz-se à baila os ensinamentos de Alexandre Pandolpho Minassa:⁵⁵

Não rara é a indistinção que as pessoas fazem entre assédio moral e assédio sexual. A basilar dicotomia entre ambos os fenômenos reside no fato de que no assédio sexual, a pessoa vitimada (mais sucedido com as mulheres) sofre abusos e extorsões, com ameaças de preterição a promoções e o recebimento de vantagens pecuniárias na estrutura organizacional do setor público, de transferência de setor, de aplicação de sanções disciplinares, demissão e exoneração, caso não ceda aos anseios sexuais. Normalmente, essas atitudes são engendradas por pessoa detentora de cargo superior na entidade. No assédio moral, no entanto, o estratagema é minar durante a jornada de trabalho, de forma sutil, repetida e prolongada, a estrutura física e psicológica do indivíduo, degradando as condições e o ambiente de trabalho.

Importa salientar que a proteção contra esse mal que ronda não só o serviço público, como também a seara privada, é o objetivo do presente estudo, mais especificamente o assédio moral no meio militar, e o que se pode perceber é que na atualidade grandes avanços surgiram para proteger os trabalhadores celetistas, apesar da inexistência de um diploma legal específico, que regulamente a matéria. Porém, na Administração Pública brasileira, não são todos os Estados que dispensam proteção aos seus servidores, já que somente alguns elaboraram leis contra o assédio moral na Administração Pública estadual.

Para Maria Aparecida Alkimin,⁵⁶ o assédio moral é um fato social presente em muitos lugares, inclusive, na Administração Pública:

⁵⁵ *Ibidem, loc. cit.*

⁵⁶ ALKIMIN, *op. cit.*, p. 130.

O assédio moral ou agressão psicológica é um fato social que ocorre no meio social, familiar, estudantil e, mais intensamente, no ambiente de trabalho, abrangendo tanto o setor privado como a Administração Pública. E, embora na atualidade tenha atraído estudos no campo da Psicologia, Sociologia, Medicina do Trabalho e do Direito, tem origem histórica na organização do trabalho, tendo em vista a relação domínio-submissão entre capital e força de trabalho.

Vê-se, portanto, que a autora chama a atenção para a necessidade de se atentar para as práticas assediantes, em qualquer contexto, seja no âmbito das relações públicas, ou na seara privada.

Alguns diplomas legislativos estaduais, referentes a tutela contra o assédio moral na Administração Pública, já estão em vigor no Brasil. Logo, resta a esperança de que todos os Estados venham a proteger seus servidores contra esse fenômeno. Contudo, não pode a inexistência de diploma específico ser invocado para afastar a proteção ao trabalhador, já que a dignidade da pessoa humana se encontra consagrada como corolário do Estado Democrático de Direito, na Constituição da República de 1988, devendo nortear as relações de trabalho em qualquer seara, inclusive no âmbito da Administração Pública.

Alexandre Pandolpho Minassa,⁵⁷ ao analisar especificamente o assédio moral e suas consequências na Administração Pública, chama a atenção para o fato de que:

[...] na maioria das vezes, produzem um verdadeiro efeito depressivo na vida das pessoas vitimadas; tornam-nas suscetíveis à alienação mental (irreversível em alguns casos), e podem leva-las até mesmo à morte (suicídios).

É necessário entender que o assédio moral é um problema sério, espalhado por muitos lugares, e que na Administração Pública brasileira ele acontece com certa frequência, e, por isso, existem propostas de tipificá-lo como crime, incluindo-o no Código Penal.

Segundo a Alexandre Pandolpho Minassa⁵⁸ chama a atenção, ainda, para os inúmeros problemas que o assédio moral pode trazer para o servidor público, a saber:

Na tentativa de se recuperar, o assediado, na condição de servidor público estatutário, após se submeter a um exame e obter parecer médico, requisita sua baixa por doença, passando a receber os benefícios do regime especial previdenciário que integra. Após passar por um prolongado tratamento médico, o assediado se restabelece e sente-se apto para retornar ao posto de trabalho. Todavia, a situação permanece inalterada e o reinício de assédio torna-se inevitável, até que a pessoa visada se renda ao pedido de

⁵⁷ MINASSA, *op. cit.*, p. 130.

⁵⁸ *Ibidem*, *loc. cit.*

exoneração, ao de aposentadoria precoce, ou, quando lhe é possível, à solicitação de sua transferência para outro setor de trabalho.

Portanto, esta é uma realidade que pode atingir o cotidiano dos agentes públicos brasileiros em geral, englobando tanto os agentes públicos federais, estaduais e municipais.

Após a análise do assédio moral no âmbito da Administração Pública como um todo, passa-se a abordar os militares estaduais, para então adentrar na análise do Projeto de Lei Complementar nº 45/2008, a Lei Complementar nº 116/2011 e o veto ao art. 12 deste diploma, sem ignorar o conceito de militares estaduais, imprescindível à compreensão do problema de pesquisa, pois é necessário saber que militar estadual não é o mesmo que militar federal, visto que o primeiro é simplesmente força auxiliar do segundo, como se passa a averiguar a seguir.

2.2 CONCEITO DE MILITARES ESTADUAIS

Inicialmente importa registrar que militares estaduais são forças auxiliares e reserva do exército, assim descrito no art. 144, § 6º, da Constituição Federal de 1988, que dispõe: “as polícias militares e corpos de bombeiros militares, forças auxiliares e reserva do Exército, subordinam-se, juntamente com as polícias civis, aos Governadores dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios”.⁵⁹

No Brasil, a polícia militar, em sua origem, esteve vinculada ao Exército, tendo sido acionada muitas vezes para participarem de conflitos militares característicos de tropa de combate, apesar da função desses militares estaduais sempre ter sido a de manutenção da ordem pública.

Anote-se que o vínculo entre polícia e Exército demonstra como a estrutura dos militares estaduais se confunde com a dos militares federais, e o que revela o quanto essas instituições militares estaduais herdaram da cultura militar nacional.

É o que se extrai dos ensinamentos de Paulo Tadeu Rodrigues Rosa:⁶⁰

⁵⁹ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Vade Mecum. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

⁶⁰ ROSA, Paulo Tadeu Rodrigues. **Aplicação dos princípios Constitucionais no direito militar**. 2007. Disponível em: <<http://www.recantodasletras.com.br/textosjuridicos/3550189>>. Acesso em: 31 maio. 2015.

Os integrantes das forças armadas, Exército, Marinha e Força Aérea, são denominados de militares federais, e são responsáveis pela preservação da segurança nacional em todo o território brasileiro. Os integrantes das Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares são os militares estaduais, sendo responsáveis pela preservação da ordem pública em seus três aspectos: segurança pública, salubridade pública e tranquilidade.

Segundo a Constituição do Estado de Minas Gerais, de 1989, em seu art. 39, militares estaduais são conceituados como “os integrantes da Polícia Militar e Corpo de Bombeiros Militar, que serão regidos por estatuto próprio estabelecido em lei complementar”.⁶¹

A Lei Estadual nº 5.301, de 16 de outubro de 1969, que contém o Estatuto dos Militares do Estado de Minas Gerais, em seu art. 2º define que “são militares do Estado os integrantes da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar”.⁶²

Após o conceito de militares estaduais, segundo a carta Magna de 1988, a Constituição do Estado de Minas Gerais, de 1989, e o Estatuto dos Militares do Estado de Minas Gerais – EMEMG, de 1969, torna-se de mais fácil compreensão o objeto deste estudo, pois a partir de agora passa-se a abordar o assédio moral no âmbito da Administração Pública do Estado de Minas Gerais, com foco na Lei Complementar nº 116/2011, que versa sobre a prevenção e punição do assédio moral na Administração Pública de Minas Gerais.

Importa ressaltar que o referido diploma tinha, em seu Projeto de Lei, a intenção de proteger tanto os servidores públicos estaduais, quanto os militares do Estado. Porém, o então Governador, Antônio Augusto Junho Anastasia, entendeu por bem afastar os militares da tutela estatal, e vetou o art. 12, veto este que foi ratificado pela Assembleia Legislativa de Minas Gerais.

Desta feita, é necessário o conhecimento do disposto no Projeto de Lei nº 45/2008, dos então Deputados Estaduais, Sargento Rodrigues (PDT) e André Quintão (PT), para então passar à análise da Lei Complementar propriamente dita, pois só assim é possível compreender as razões do veto.

⁶¹ MINAS GERAIS. (Constituição, 1989). **Constituição do Estado de Minas Gerais**. 15. ed. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais. 2013. Disponível em: <<http://www.tce.mg.gov.br/IMG/Legislacao/legiscont/Constitui%C3%A7%C3%A3o%20Estadual.pdf>>. Acesso em: 20 out. 2014.

⁶² MINAS GERAIS, 1969.

2.3 PROJETO DE LEI 45/2008 EM SUA FASE INICIAL

Em um primeiro momento é preciso entender qual era o objetivo, e para quem era a proteção almejada no Projeto de Lei Complementar nº 45/2008, para assim analisar alguns artigos desta proposição detalhadamente, e compreender a real intenção dos legisladores, a qual foi vetada parcialmente pelo governador.

Da justificativa dos autores do Projeto de Lei Complementar nº 45/2008, Sargento Rodrigues e André Quintão, os quais eram deputados estaduais na época, extrai-se:

O assédio moral, também chamado de humilhação no trabalho ou terror psicológico, acontece quando se estabelece uma hierarquia autoritária, que coloca o subordinado em situações humilhantes. Trata-se de problema quase clandestino e de difícil diagnóstico, é bem verdade; ainda assim, se não enfrentado de frente pode levar à debilidade da saúde de milhares de servidores e militares, prejudicando seu rendimento. É preciso barrar o abuso de poder dos superiores hierárquicos, e um dispositivo legal contribuirá para prevenir o assédio moral no mundo do trabalho, aí se incluindo a administração pública.⁶³

Nessa primeira parte da justificativa dos legisladores, já fica bem explícito a intenção de proteger não só os servidores estaduais, como também os militares do Estado de Minas Gerais. E os autores, ainda, explicam de forma resumida o que é o assédio, qual a consequência e o objetivo do projeto.

Ainda segundo a justificativa dos legisladores, a tutela dos trabalhadores da Administração Pública é medida que se impõe, em virtude da cultura competitiva, senão:

Em nossa cultura competitiva, onde todos procuram vencer a qualquer custo, urge adotarmos limites legais que preservem a integridade física e mental dos indivíduos, sob pena de perpetuarmos essa “guerra invisível” nas relações de trabalho. E para combatermos de frente o problema do assédio moral nas relações de trabalho, faz-se necessário tirarmos essa discussão dos consultórios de psicólogos e tratá-los no universo do trabalho.⁶⁴

Vê-se, ainda, que os autores do Projeto de Lei Complementar esclarecem o aumento do assédio moral na contemporaneidade, devido, entre outros fatores, a

⁶³ MINAS GERAIS. **Projeto de Lei Complementar nº 45/08**: Veda o assédio moral no âmbito da administração pública direta e indireta do Estado de Minas Gerais. Disponível em: <http://www.almg.gov.br/atividade_parlamentar/tramitacao_projetos/interna.html?a=2008&n=45&t=PLC>. Acesso em: 18 abr. 2015.

⁶⁴ *Ibidem*.

globalização e a competitividade, cada vez mais presentes no ambiente de trabalho. E o legislador foi categórico ao afirmar que se não forem adotados limites legais, esse fenômeno pode propagar-se nas relações de trabalho.

E, por fim, mas não menos importante, eles explicam em que se basearam para a confecção da proposição, nos seguintes termos:

Vale ressaltar que o projeto de lei que ora apresentamos foi baseado na Lei nº 1.163, de 2000, vigente no Município paulista de Iracemápolis, a primeira do país, de autoria do ex-vereador José Renato Alves Pereira, hoje prefeito daquela cidade, que agora se torna por isso símbolo do combate ao assédio moral da administração pública.⁶⁵

Após o conhecimento da justificativa dos autores do Projeto de Lei Complementar nº 45/2008, que citaram de maneira explícita os servidores públicos e militares estaduais, é de suma importância conhecer alguns artigos da proposição, os quais demonstram, também com clareza, a vontade dos legisladores de incluir os militares na tutela contra o assédio moral.

Salienta-se que esse é o Projeto de Lei em fase inicial, antes mesmo de passar pela Comissão de Constituição e Justiça, pela Comissão Financeira e Orçamentária, Comissão de Direitos Humanos, Comissão de Administração Pública e Comissão de Redação, que, em seu art. 1º, assim dispunha:

Art. 1º - Fica vedado o assédio moral no âmbito da administração direta e indireta de qualquer dos poderes do Estado de Minas Gerais, que submeta o servidor ou o militar estadual a procedimentos que impliquem violação de sua dignidade ou, por qualquer forma, que o sujeitem a condições de trabalho humilhante ou degradante.⁶⁶

E o art. 2º, por sua vez, pontuava:

Art. 2º - Considera-se assédio moral, para os fins do disposto nesta lei complementar, toda ação, gesto ou palavra que, praticados por agente público, no exercício abusivo de autoridade legalmente conferida, vise a atingir a auto-estima e a integridade psicofísica de servidor ou militar, com prejuízo de suas competências funcionais.

Parágrafo único: Evidencia-se o assédio moral a servidor ou a militar quando:
I – forem lhe impostas atribuições e atividades incompatíveis com o cargo, o emprego ou a função que ocupa ou em condições e prazos inexecutáveis;
II – for ele designado para exercer funções triviais, em detrimento de sua formação técnica.⁶⁷

⁶⁵ *Ibidem.*

⁶⁶ *Ibidem.*

⁶⁷ *Ibidem.*

O art. 2º, do Projeto de Lei Complementar nº 45/2008, apresentava um rol de características que configuram o assédio moral contra servidores e militares estaduais.

Ainda mencionando artigos do Projeto em comento, destaca-se o disposto no art. 6º, em que os legisladores citaram que era compulsório os órgãos e entidades da Administração Pública estadual direta e indireta tomarem medidas de prevenção contra o assédio moral, nos seguintes termos:

Art. 6º - Os órgãos e entidades da administração pública estadual direta e indireta ficam obrigados a tomar medidas necessárias para prevenir o assédio moral, conforme definido nesta lei.

Parágrafo único: Para os fins deste artigo serão adotadas, entre outras, as seguintes medidas:

I – farão constar, no planejamento e na organização de suas atividades: a atenção para a autodeterminação do servidor ou militar e a possibilidade de exercício da responsabilidade funcional e profissional por ele; a possibilidade de modificação de atribuições, atividades ou tarefas funcionais; a oportunidade de contato do servidor ou militar com os superiores hierárquicos e com outros servidores ou militares, com o fim de facilitar a realização de tarefa individual de trabalho e oferecer-lhe informação sobre a exigência do serviço e sobre o resultado esperado; a defesa da dignidade do servidor ou militar;

II – implementarão procedimentos para evitar o trabalho repetitivo, por meio da diversificação de tarefa, de maneira a proteger o servidor ou o militar, em caso de aumento do ritmo de trabalho;

III – oferecerão ao servidor ou militar oportunidade de desenvolvimento funcional e profissional no serviço, incluindo a realização de curso de qualificação.⁶⁸

Portanto, o que se pode concluir da leitura dos artigos supracitados, é que indubitavelmente os autores do Projeto de Lei Complementar nº 45/2008 objetivavam vedar o assédio moral no âmbito da Administração Pública direta e indireta do Estado de Minas Gerais, e que a vedação fosse para a tutela dos servidores e militares estaduais, sem qualquer exclusão.

Após ter passado pelos trâmites legais, o Projeto em comento chegou ao parecer de redação final com algumas mudanças em relação a redação inicial, a exemplo do art. 1º, que assim passou a dispor:

Art. 1º - A prática do assédio moral por agente público, no âmbito da administração direta e indireta de qualquer dos poderes do Estado, será prevenida e punida na forma desta lei complementar.⁶⁹

⁶⁸ *Ibidem.*

⁶⁹ *Ibidem.*

Também o art. 2º foi alterado, e sua redação, após os trâmites legais e pareceres das Comissões na Câmara Legislativa foi a seguinte:

Art. 2º - Considera-se agente público, para os efeitos desta lei complementar, todo aquele que exerce mandato político, emprego público, cargo público civil ou função pública, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação ou sob amparo de contrato administrativo ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, no âmbito da administração pública.⁷⁰

O que se percebe, logo nos dois primeiros artigos no parecer de redação final do Projeto de Lei Complementar nº 45/2008, é que não mais foram os militares mencionados, como constava na redação original.

É notória a alteração, mas uma mudança que chamou a atenção foi a inclusão do art. 12, que assim dispunha: “as disposições desta lei complementar aplicam-se, no que couber, aos militares, na forma de regulamento, o qual deverá considerar, entre outras, as especificidades da função por eles desempenhadas”.⁷¹

Portanto, o Projeto de Lei Complementar nº 45/2008 chegou em seu parecer de redação final incluindo os militares na proteção contra o assédio moral, ainda que de forma mitigada, se comparada à sua redação original, graças ao disposto no art. 12, que fazia menção expressa aos militares estaduais.

Significa dizer, em outras palavras, que um Projeto de Lei espetacular foi transformado em norma jurídica com veto parcial, afastando da tutela estatal os militares do Estado de Minas Gerais, mitigando o alcance da norma, sem uma justificativa plausível, pois, em sentido amplo, são os militares também servidores do Estado, e passíveis de serem vítimas e praticar assédio moral.

Importa salientar que não se questiona o veto parcial em si, pois isso é competência do Governador do Estado. Contudo, o entendimento da norma e o veto parcial é que levam a questionar a fragilidade da Lei Complementar nº 116/2011, que excluiu os militares da proteção estatal no tocante ao assédio moral, ferindo os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da isonomia, de forma desarrazoada, o que será melhor explicitado no próximo capítulo, pois antes se faz necessário analisar, de forma mais aprofundada, o processo de criação da Lei Complementar nº 116/2011.

⁷⁰ *Ibidem.*

⁷¹ *Ibidem.*

2.4 CRIAÇÃO DA LEI COMPLEMENTAR 116/2011.

A Lei Complementar 116/2011 surgiu do Projeto de Lei nº 45/2008, como mencionado alhures. Essa norma jurídica que está em vigor no Estado de Minas Gerais, e objetiva a prevenção e punição do assédio moral no âmbito da Administração Pública direta e indireta, sendo mister, para a melhor compreensão do problema de pesquisa, analisar alguns dos seus artigos.

É notório que esse diploma legislativo tem os mesmos objetivos do Projeto de Lei que o originou, como se extrai do disposto em seu art. 1º, o qual dispõe que a “prática do assédio moral por agente público, no âmbito da administração direta e indireta de qualquer dos poderes do Estado, será prevenida e punida na forma desta Lei Complementar”.⁷²

Já o art. 3º explica, de forma resumida, o que é assédio moral, nos seguintes termos:

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

§ 1º constituem modalidades de assédio moral:

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

II – desrespeitar limitação individual de agente público, decorrente de doença física ou psíquica, atribuindo-lhe atividade incompatível com suas necessidades especiais.⁷³

Ao ler o art. 3º da Lei Complementar 116/2011 surgem questionamentos, como, por exemplo, será que o militar não sofre assédio moral no ambiente de trabalho? Os militares não merecem a proteção estatal contra esse fenômeno? Quando se diz, no § 1º, inciso I, “desqualificar, reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem, valendo-se de posição hierárquica ou funcional superior”, não se está exemplificando as práticas caracterizadoras do assédio moral também na seara militar?

Esses artigos da Lei Complementar nº 116/2011 são exemplos clássicos de que o militar pode vir a ser vítima de assédio moral, dentro da caserna, ou em qualquer

⁷² MINAS GERAIS, 2011.

⁷³ *Ibidem*.

ambiente onde ele trabalhe, já que o meio militar é um caminho fértil para disseminação do assédio moral, e talvez seja por isso que os autores do Projeto de Lei nº 45/2008 resolveram incluir os militares nessa tutela contra esse fenômeno.

Valmir Farias Martins,⁷⁴ no afã de explicitar o problema, explica sobre o ambiente militar ser fértil para o assédio moral:

A pressuposição de que o Assédio Moral encontra ambiente fértil entre os milicianos em geral se explica, em primeiro lugar, pelo perfil funcional público, depois pela própria cultura militar, severa, hierárquica e disciplinada, onde atos danosos ao físico e ao psíquico humano podem ser considerados mera rotina, acrescentando-se que as condições de trabalho caracterizadas por fortes tensões e a propensão para um desgaste psicológico e emocional também contribuem para que tal fenômeno ocorra intramuros da instituição.

A explicação de Valmir Farias Martins⁷⁵ só corrobora o que já foi citado anteriormente neste trabalho referente ao ambiente militar ser fértil para a disseminação desse fenômeno.

Destarte, o Projeto de Lei supracitado, que deu origem a Lei Complementar nº 116/2011, verifica-se que havia um consenso de que os militares deveriam ser incluídos na tutela estatal; e, mesmo após a análise pelas Comissões de Constituição e Justiça, Financeira e Orçamentária, de Direitos Humanos, de Administração Pública e de Redação, ainda assim chegou-se ao final e foram os militares mantidos no Projeto de Lei, ainda que em um único artigo, qual seja, o art. 12, que fora posteriormente vetado pelo então governador do Estado. Logo, os militares do Estado de Minas Gerais podem sofrer assédio moral, e infelizmente, não terão a proteção específica conferida aos demais agentes públicos do Estado de Minas Gerais.

2.5 O VETO DO ARTIGO 12 DA LEI COMPLEMENTAR 116/2011.

Inicialmente importa registrar que o veto é ato privativo dos chefes do Poder Executivo; logo, cabe ao Presidente da República, Governador de Estado/Distrito

⁷⁴ MARTINS, *op. cit.*, p. 15.

⁷⁵ *Ibidem.*

Federal e Prefeitos. Assim, o veto é, do ponto de vista jurídico, entendido como um poder, como se extrai dos ensinamentos de Deocleciano Torrieri Guimarães:⁷⁶

Veto – Ato do chefe do Poder Executivo rejeitando, parcial ou totalmente, texto de lei aprovado pelo legislativo. Diz-se da declaração pela qual o membro de uma assembleia impede que uma deliberação seja aprovada. O projeto de lei pode receber veto do Presidente da República (ou dos governadores do Estado e do Prefeito Municipal) se for inconstitucional ou contrário ao interesse público. O veto parcial somente abrangerá texto integral de artigo, de parágrafo, de inciso ou de alínea. Será apreciado em sessão conjunta, dentro de 30 dias a contar do seu recebimento, só podendo ser rejeitado pela maioria absoluta dos deputados e senadores em escrutínio secreto. Se não for mantido, será o projeto enviado para promulgação ao Presidente da República.

A explicação supracitada é fundamental para se evitar qualquer erro quanto ao entendimento a ser explanado acerca do veto do art. 12 da Lei Complementar em comento, pois não se pretende, de qualquer maneira, questionar a capacidade do Chefe do Executivo de vetar, em sentido amplo, determinada lei ou dispositivo de lei.

Ainda é mister descrever o art. 12, do Projeto de Lei Complementar nº 45/2008, mais uma vez, para então adentrar na explicação do então governador do Estado de Minas Gerais, Antônio Augusto Junho Anastasia, para o veto, bem como da justificativa da Assembleia Legislativa de Minas Gerais para a ratificação, para assim esclarecer qual o motivo de os militares não estarem amparados pela Lei Complementar nº 116/2011.

Assim dispunha o art. 12, do Projeto de Lei Complementar nº 45/2008: “as disposições desta Lei Complementar aplicam-se, no que couber, aos militares, na forma de regulamento, o qual deverá considerar, entre outras, as especificidades da função por eles desempenhadas”.⁷⁷

Contudo, foi o referido dispositivo vetado pelo governador, à época, nos seguintes termos:

MENSAGEM Nº 2/2011 Belo Horizonte, 11 de janeiro de 2011. Excelentíssimo Senhor Presidente da Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais, Comunico a Vossa Excelência que, nos termos do inciso II do art. 70 da Constituição do Estado de Minas Gerais, decidi opor veto parcial, por contrariedade ao interesse público, à proposição de lei complementar tombada sob o número 123, que dispõe sobre a prevenção e punição do assédio moral na administração pública estadual. Por derradeiro, esclareça-se a impropriedade de tratamento homogêneo a ser dispensado aos servidores civis e militares. Isso porque estes estão sob regime constitucional

⁷⁶ GUIMARÃES, Deocleciano Torrieri. **Dicionário Técnico Jurídico**. 13. ed. São Paulo: Rideel, 2010, p. 588.

⁷⁷ MINAS GERAIS, 2008.

e legal diferenciado, submetidos ao e mesmo organizados segundo rígidos padrões de hierarquia, sustentáculo da caserna, ao passo que aqueles, servidores civis, estão amparados sob o regime jurídico administrativo comum. O regime castrense está a reclamar disciplina específica, que se amolde às disposições disciplinares e penais em vigor. Assim, oponho veto ao art. 12 da proposição. Antônio Augusto Junho Anastasia, Governador do Estado.⁷⁸

Antes de tratar da justificativa do Governador para o veto, faz-se necessário, ainda trazer à baila a explicação da Assembleia Legislativa para a ratificação, *in verbis*:

[...] sobre o tratamento homogêneo a servidores civis e militares, cabe manter o veto tanto porque a Constituição da República, ao separá-los em regimes jurídicos diversos, proíbe que a lei os iguale, quanto porque seria administrativamente contraditório assumir que categorias submetidas a organização, hierarquia, disciplina, direitos, prerrogativas, obrigações e proibições tão diferentes, pudessem ser equiparadas em tema tão caro ao funcionamento da administração como o assédio moral. É acertado, pois, o argumento desenvolvido pelo Governador do Estado, segundo o qual “o regime castrense está a reclamar disciplina específica, que se amolde às disposições disciplinares e penais em vigor”.⁷⁹

Logo percebe-se que essas justificativas estão totalmente contrárias ao defendido no presente estudo, pois, primeiramente, o marco teórico adotado como norte para este trabalho deixa claro que a hierarquia e disciplina militares não justificam abusos perpetrados na seara militar.

Ainda, as ideias sustentadas por Rogério Greco,⁸⁰ as quais foram adotadas como marco teórico do presente trabalho, confrontam a justificativa e a ratificação da Assembleia Legislativa, mormente quando os Deputados Estaduais, para justificar seu posicionamento, pontuam que:

[...] porque estes estão sob regime constitucional e legal diferenciado, submetidos ao e mesmo organizados segundo rígidos padrões de hierarquia, sustentáculo da caserna” e também que “o regime castrense está a reclamar disciplina específica, que se amolde às disposições disciplinares e penais em vigor.”⁸¹

Não é demais ressaltar que Rogério Greco⁸² chama a atenção para o fato de que hierarquia e disciplina, no âmbito das polícias, jamais podem dar espaço a

⁷⁸ MINAS GERAIS. **Mensagem nº 2/2011**: Encaminha veto parcial, à proposição de Lei Complementar 123, que dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual. 2011b. Disponível em: <http://www.almg.gov.br/atividade_parlamentar/tramitacao_projetos/interna.html?a=2011&n=2&t=MSG>. Acesso em: 18 abr. 2015.

⁷⁹ *Ibidem*.

⁸⁰ GRECO, *op. cit.*, p. 55.

⁸¹ MINAS GERAIS, 2011b.

⁸² GRECO, *op. cit.*, p. 54-55.

arbitrariedades. Por isso, como já dito, os ensinamentos do autor foram adotados como marco teórico deste estudo, a saber:

Mesmo sendo a hierarquia e a disciplina as bases institucionais da Polícia, o princípio da dignidade da pessoa humana deverá ser observado, preservando-se os policiais, principalmente os inferiores hierárquicos, dos efeitos nocivos do assédio moral. Não podemos confundir hierarquia com abuso, com despotismo. Se a hierarquia é importante, também o é, em valor superior, inclusive, o respeito à dignidade da pessoa humana. O policial militar é merecedor de todo respeito, e aquele que não consegue pedir sem humilhar, não pode ocupar o posto que lhe confiou o Estado.

Cumpre ressaltar que o militar é pessoa que ocupa um cargo em uma profissão que exige muita dedicação, e que as bases da instituição a qual pertence é a hierarquia e a disciplina, indispensáveis à manutenção da ordem pública. Porém, não se pode esquecer que ele ocupa essa condição, e continua sendo uma pessoa, um ser humano que pertence a sociedade.

Desta feita, quando o art. 12, da Lei Complementar nº 116/2011 foi vetado, com as justificativas supracitadas, quiseram separar os militares dos civis, ao argumento de que não se pode dar tratamento homogêneo a ambos, pois a Constituição da República os separa em regimes jurídicos diversos.

Ocorre que tal fundamento não é razoável para excluir os militares da tutela estatal contra o assédio moral, pois a submissão a regimes jurídicos diversos, os quais estão separados, já que os militares se encontram submetidos à Estatuto e legislação própria, ao contrário dos demais cidadãos, não pode justificar a exclusão de direitos. Logo, a não proteção contra o assédio moral fere o princípio da dignidade da pessoa humana, princípio e direito fundamental. E, sendo assim, não pode haver distinção entre militares e civis, ou seja, não pode existir essa diferenciação quanto ao alcance da garantia e direitos fundamentais.

A esse respeito disserta Paulo Tadeu Rodrigues Rosa:⁸³

O militar devido às particularidades de sua profissão está sujeito a diversos regramentos, que são rigorosos, mas ao mesmo tempo deve e necessita que seus direitos e garantias fundamentais sejam observados. As normas militares devem respeito à Constituição Federal, que em nosso sistema encontra-se no ápice da hierarquia das Leis. Não existe decreto ou lei que possa estar acima da Constituição Federal.

Importa observar, ainda, que quando se discute a situação dos militares se submeterem a Estatuto e legislação própria, verifica-se a referência ao âmbito

⁸³ ROSA, *op. cit.*

punitivo, por exemplo, ao Código Penal Militar, que é bem mais rígido que o Código Penal comum. Agora, além de punir os militares de forma diferenciada, não se pode aceitar que lhe retirem direitos, proteção contra abusos, o que levaria a aceitar a existência de dois tipos de pessoas, ou seja, a pessoa militar e a pessoa comum, o que é inaceitável, pois como foi dito alhures, pois o fato de serem militares não retira do indivíduo a condição de pessoas.

Sobre a importância do militar no Estado Democrático de Direito, preleciona Paulo Tadeu Rodrigues Rosa:⁸⁴

O Estado Democrático de Direito é uma conquista decorrente de anos de lutas, e deve se fazer presente em todos os setores da sociedade. O militar (federal ou estadual) é um cidadão e deve ser tratado como tal. As garantias constitucionais aplicam-se integralmente aos servidores militares.

Ademais, como ocorre com os militares estaduais, outros servidores públicos também são submetidos a Estatutos próprios, e nem por isso são privados de direitos tão importantes, como a proteção contra o assédio moral. É, pois, complicado imaginar que um cargo tão essencial à proteção da sociedade venha a ser ocupado por uma pessoa que não tenha direito de buscar a tutela contra humilhações e abusos, que comprometem a saúde física e psíquica, e, em casos extremos, pode levar ao suicídio.

Não é demais ressaltar que o militar sabe das consequências dos seus atos, pois segue rígidos padrões de hierarquia e disciplina. Não obstante, como já apontado, a justificativa do então Governador do Estado é que o regime castrense está a reclamar disciplina específica. Porém, o que tem a ver seguir uma disciplina específica, e sofrer assédio moral? Então, só porque uma pessoa é militar, ela pode (ou deve) sofrer abusos, ou seja, devido ao cargo que ocupa, deve o militar se sujeitar ao assédio moral, ou a uma tortura, por exemplo? Isso é absurdo, principalmente se considerado o fato de que são os militares os responsáveis por fazer cumprir a lei, e que são propagadores de direitos humanos.

Não bastasse isso, é incoerente querer multiplicadores de direitos humanos pessoas que não os possuem, ou seja, ensinar a disciplina de direitos humanos aos militares, e ao mesmo tempo os privar da proteção contra o assédio moral, é incoerente e desarrazoado, e reflete diuturnamente no serviço prestado ao cidadão, pois o militar doente, devido ao assédio moral, com certeza não prestará um trabalho

⁸⁴ *Ibidem.*

de qualidade; ou, pior, poderá até atrapalhar ainda mais as ocorrências comuns do cotidiano.

Alexandre Pandolpho Minassa⁸⁵ relata como o assédio moral pode comprometer a saúde do assediado, mormente quando as práticas são reiteradas, prolongando-se no tempo, a saber:

Os primeiros sintomas originários do assédio moral são muito parecidos com o estresse, pois causam cansaço, esgotamento físico e mental, perturbações do sono, dores de cabeça, náuseas, problemas digestivos, dores no corpo, perda da libido, etc. Com o prolongamento e a intensidade das ações repetitivas de assédio durante a jornada de trabalho, o processo se agrava com a instalação de grave quadro depressivo da pessoa visada. A partir daí a vítima se isola da convivência familiar e dos amigos, receia voltar no dia seguinte ao posto de trabalho, passando muitas vezes a usar medicamentos inapropriados e drogas, mormente o álcool.

Será que a sociedade vai querer um profissional com os sintomas mencionados, quando precisarem da polícia ou do bombeiro militar? Essa é outra pergunta que se faz ao saber que a seara militar é terreno fértil para a disseminação do assédio moral, e que o Estado de Minas Gerais afastou, quando da edição de uma lei específica, os militares estaduais da prevenção e punição quando da prática do assédio moral no âmbito da Administração Pública.

Anote-se, ainda, que um dos autores do Projeto de Lei Complementar nº 45/2008, Sargento Rodrigues, não satisfeito com o veto ao art. 12, elaborou outro Projeto de Lei, com os mesmos fundamentos, só que objetivando a proteção exclusiva dos militares estaduais contra o assédio moral, pois foram os únicos, no âmbito da Administração Pública mineira, a serem excluídos da Lei Complementar nº 116/2011. Trata-se do Projeto de Lei Complementar nº 21, de 09 de novembro de 2011, ou seja, proposição elaborada meses após a sanção da Lei Complementar nº 116, que data de 11 de janeiro de 2011.

A justificação para o Projeto de Lei Complementar nº 21/2011 é a seguinte:

Com o advento da Lei Complementar nº 116, publicada em 11/01/2011, o assédio moral – também chamado de humilhação no trabalho ou terror psicológico, que acontece quando se estabelece uma hierarquia autoritária, que coloca o subordinado em situações humilhantes – passou a ser disciplinado no Estado. A nova Lei dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral praticado contra servidores civis na administração pública estadual. Entretanto, os militares não foram contemplados no texto sancionado pelo Governador do Estado, sob a alegação que o veto a “tratamento homogêneo para servidores civis e militares foi apostado por se tratar de impropriedade em vista de seu regime constitucional e legal

⁸⁵ MINASSA, *op. cit.*, p. 130.

diferenciado”. Desta forma, esta proposição pretende, por meio de lei específica, disciplinar a matéria para servidores militares, sendo certa a necessidade da edição de regulamento que deverá considerar, entre outros aspectos, as especificações da função por eles desempenhada. Submetemos a proposta à apreciação desta casa e contamos com o apoio dos nobres pares para sua aprovação.⁸⁶

O Projeto de Lei em comento simplesmente demonstra o descontentamento do Deputado que tinha sido um dos autores do Projeto de Lei Complementar nº 45/2008, que conduziu à aprovação da Lei Complementar nº 116/2011, demonstrando que continua entendendo serem os militares estaduais merecedores da tutela estatal contra as práticas de assédio moral.

Fato é que ao consultar o Projeto de Lei Complementar nº 21/11, foi constatado que se trata agora de um ex-projeto, que dá origem a um novo Projeto de Lei Complementar, em tramitação sob o nº 25/2015, e que possui a mesma redação do anterior.

Embora demonstre a inércia do Estado na regulamentação do tema, também evidencia a necessidade de se ter uma norma jurídica que proteja os militares do Estado de Minas Gerais, já que estes foram excluídos do diploma legislativo em vigor, que apenas protege os demais servidores deste Estado.

Factualmente, quando se analisa o Projeto de Lei Complementar nº 25/15, percebe-se que o objetivo é o mesmo do Projeto de Lei nº 45/2008, já analisado alhures, com a diferença de que agora a proteção contra o assédio moral é apenas para os militares, visto que os demais servidores civis já se encontram amparados pela Lei Complementar nº 116/2011.

Essa situação só corrobora o que já apontado neste estudo, ou seja, que o assédio moral é um problema na caserna, e que, por isso, precisa ser prevenido e combatido. Porém, preferiram excluir os militares de uma norma que agora já está em vigor, o que atrasa a tutela dos milicianos, mitigando os seus direitos.

Portanto, chega-se ao final deste capítulo com o conhecimento do Projeto de Lei Complementar nº 45/2008, que conduziu à aprovação da Lei Complementar nº 116/2011, assim como a compreensão das razões do veto do art. 12, que excluiu os militares de Minas Gerais da proteção contra o assédio moral e, também, o

⁸⁶ MINAS GERAIS. **Projeto de Lei Complementar nº 21/2011**: Dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral cometido contra militar na Administração Pública estadual. Disponível em: <http://www.almg.gov.br/atividade_parlamentar/tramitacao_projetos/interna.html?a=2011&n=21&t=PLC>. Acesso em: 18 abr. 2015.

conhecimento do Projeto de Lei Complementar nº 21/2011, que originou o Projeto de Lei Complementar nº 25/2015.

Ainda, esse estudo revelou que está em vigor, no Estado de Minas Gerais, uma norma que protege todos os servidores públicos estaduais, exceto os militares, revelando, assim, que esta norma tem indícios de discriminação em relação aos nossos nobres policiais e bombeiros militares, de forma desarrazoada.

Por isso se faz necessário, no próximo capítulo, a análise de mais argumentos, que demonstram a fragilidade constitucional da Lei Complementar nº 116/2011 à luz dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da isonomia.

3 A FRAGILIDADE DA LEI COMPLEMENTAR Nº 116/2011

Neste capítulo o objetivo é fundamentar, com mais argumentos, o entendimento sobre a fragilidade da Lei Complementar nº 116/2011, por ferir os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da isonomia em relação aos militares do Estado de Minas Gerais.

É oportuno salientar que “os princípios são verdadeiros arquétipos completos e vigas mestras que norteiam, legitimam, valorizam e corporificam um ordenamento jurídico”.⁸⁷

Alexandre Pandolpho Minassa,⁸⁸ em relação aos princípios, ainda aduz que:

Os princípios por se tratarem de uma das espécies das normas jurídicas, além de serem elementos fundamentais à concreção das regras jurídicas (outra espécie das normas jurídicas), evidenciam-se como mandamentos essenciais ao funcionamento e à permanência salutar de um sistema jurídico.

Vê-se que, de acordo com os ensinamentos do autor supra, os princípios são de grande importância. E é através da análise de dois deles – dignidade da pessoa humana e da isonomia, que se passa a buscar argumentos para demonstrar que a Lei Complementar nº 116/2011 possui certa fragilidade, mormente quanto a exclusão da tutela dos militares.

3.1 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.

A conceituação da dignidade da pessoa humana não é tarefa fácil. Por isso, através da leitura de algumas doutrinas, passa-se a expor conceitos válidos para o aprofundamento do tema e, conseqüentemente, a demonstração de que os militares estaduais de Minas Gerais tiveram esse princípio fundamental violado quando foram excluídos da Lei Complementar nº 116/2011.

Em um primeiro momento é necessário buscar a origem da dignidade da pessoa humana, mesmo sabendo que esta não é precisa; e, posteriormente, entender

⁸⁷ MINASSA, *op. cit.*, p. 35.

⁸⁸ *Ibidem*, p. 31.

qual o objetivo de tal princípio, e o porquê de tamanha importância para a sociedade. Isso vai revelar o motivo de o constituinte ter elevado o princípio em comento a fundamento do Estado Democrático de Direito, nos termos do inciso III, do art. 1º, da Constituição Federal de 1988.

Segundo Rogério Greco,⁸⁹ uma das raízes para a origem da dignidade da pessoa humana pode ser encontrada no cristianismo:

Apontar a origem da dignidade da pessoa humana, como um valor a ser respeitado por todos, não é tarefa das mais fáceis. No entanto, analisando a história, podemos dizer que uma de suas raízes encontra-se no cristianismo. A ideia, por exemplo, de igualdade e respeito entre os homens, fossem eles livres ou escravos, demonstra que o verdadeiro cristianismo, aquele personificado na pessoa de Jesus, pode ser um dos alicerces desse complexo edifício da dignidade da pessoa humana.

Nas considerações conceituais deste trabalho, cita-se os ensinamentos do autor em relação a dignidade da pessoa humana. Agora elas serão o ponto de partida para a construção de um conceito mais aprofundado, que irá integrar o pensamento de outros doutrinadores para a construção de um estudo de qualidade.

A respeito da dignidade da pessoa humana Rogério Greco⁹⁰ afirma:

[...] embora de difícil tradução, podemos nos esforçar para tentar construir um conceito de dignidade da pessoa, entendida essa como uma qualidade que integra a própria condição humana, sendo, em muitas situações, considerado, ainda, como irrenunciável e inalienável. É algo inerente ao ser humano, um valor que não pode ser suprimido, em virtude da sua própria natureza. Até o mais vil, o homem mais detestável, o criminoso mais frio e cruel é portador desse valor.

Ainda segundo Rogério Greco,⁹¹ citando conceito proposto por Ingo Wolfgang Sarlet, que procurou condensar alguns dos pensamentos mais utilizados para definição do conceito de dignidade da pessoa humana, pode-se afirmar que se trata da:

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

⁸⁹ GRECO, *op. cit.*, p. 07.

⁹⁰ *Ibidem*, p. 09.

⁹¹ SARLET *apud* GREGO, *op. cit.*, p. 55-56.

Factualmente, o princípio da dignidade da pessoa humana é essencial para a vida das pessoas e sem ele é complicado imaginar como seria a sociedade. Através dele surgem os demais princípios conforme iremos perceber no decorrer deste estudo. “Assim podemos afirmar que, de todos os princípios fundamentais que foram sendo conquistados ao longo dos anos, sem dúvida alguma este se destaca”.⁹²

Na inteligência de Alexandre Pandolpho Minassa,⁹³ o princípio da dignidade da pessoa humana tem importância impar na atualidade, mormente no Estado Democrático de Direito. E sobre o tema, preleciona:

O Estado Democrático de Direito brasileiro, no contexto de sua gênese forjada na atual Constituição da República (Art. 1º, inc. III), materializa o princípio da dignidade da pessoa humana como alicerce social e democrático – permitindo-me rotulá-lo como o princípio dos princípios – sobressaindo a todos os demais, na medida em que contempla ao seu redor uma variada gama de direitos e liberdades fundamentais, traduzindo-se em princípio determinante a todos os outros, sem o qual deixarão de existir.

Seguindo esse raciocínio sobre a dignidade da pessoa humana Rogério Greco aduz:

Como princípio constitucional, a dignidade da pessoa humana deverá ser entendida como norma de hierarquia superior, destinada a orientar todo o sistema no que diz respeito à criação legislativa, bem como para aferir a validade das normas que lhe são inferiores.⁹⁴

Observa-se, portanto, a importância do princípio em comento, o qual se sobressai sobre os demais, podendo ser considerado como o precursor que deu sequência no rol de princípios fundamentais.

Ao editar uma lei que busca a proteção das pessoas que trabalham na Administração Pública estadual, como se deu com a Lei Complementar nº 116/2011, o objetivo é evitar que esses trabalhadores sofram com o fenômeno conhecido como assédio moral.

É de conhecimento que embora inexistir diploma legal no âmbito nacional, na Justiça do Trabalho os celetistas são tutelados quando se trata do assédio moral, sendo invocados os princípios protetivos da relação de trabalho e emprego, mormente pela construção jurisprudencial; e, agora, no Estado de Minas Gerais, os funcionários

⁹² GRECO, *op. cit.*, p. 10.

⁹³ MINASSA, *op. cit.*, p. 35.

⁹⁴ GRECO, *op. cit.*, p. 11.

públicos também estão amparados, o que não ocorre em se tratando dos militares estaduais, pois não foram contemplados.

Ao tratar da dignidade da pessoa humana, percebe-se que a não inclusão dos militares em uma lei de proteção contra assédio moral, em que os demais servidores estaduais estão amparados, é um desrespeito à Constituição, pois ao se excluir os milicianos da tutela estatal, atenta-se contra a dignidade dessas pessoas.

O assédio moral, como já dito, é fenômeno sério, que tem se espalhado vertiginosamente, principalmente na contemporaneidade, destruindo a vida de muitos trabalhadores.

Maria Aparecida Alkimin⁹⁵ também entende que o assédio moral ofende a dignidade da pessoa humana:

Portanto, não paira dúvida de que o assédio moral ofende a dignidade do trabalhador, agredindo seus direitos de personalidade, como a integridade física e moral, intimidade e privacidade, afastando a vítima do emprego, o que pode se transformar em problema social gerado pelo desemprego forçado. Assim, trata-se de conduta contrária à moral e ao próprio ordenamento jurídico constitucional, que defende e protege a dignidade humana e os direitos de personalidade, bem como contrária às normas tutelares celetistas, haja vista que se consubstancia em grave violação contratual, passível de gerar a demissão por justa causa (CLT, art. 482) ou rescisão indireta (CLT, art. 483).

É estranho imaginar que apenas os militares estaduais, em Minas Gerais, não possuem tutela contra essa situação tão devastadora. É um claro desrespeito ao princípio da dignidade humana a exclusão dos militares de uma norma de proteção contra o assédio moral, simplesmente pela condição de serem militares, ou seja, atribui-se aos militares a condição de “pessoas não iguais”, já que não são dignas como as demais da tutela estatal quanto à proteção contra o assédio moral, ignorando que o militar é uma pessoa comum.

Anote-se que essa questão de o militar ser um cidadão comum foi explicada no capítulo anterior, no qual restou clara de que a diferença entre o militar e o civil se encontra apenas no plano das punições, o que não pode alcançar a garantia de direitos, principalmente os direitos fundamentais.

Ademais o militar estadual é um profissional da segurança pública e cliente do próprio trabalho, pois pertence a sociedade, ou seja, é um cidadão como qualquer outro e por isso precisa ter sua dignidade protegida.

⁹⁵ ALKIMIN, *op. cit.*, p. 38.

Na lição de Paulo Tadeu Rodrigues Rosa:⁹⁶

O respeito aos princípios constitucionais é assegurado a todos os militares em qualquer lugar do território nacional. A construção de um país livre e soberano tem como fundamento o cumprimento da lei, sem a qual o Estado não tem condições de exercer as suas funções. Todos devem respeitar a lei, que foi o sistema adotado pelo Brasil que segue a tradição da família romano-germânica.

É mister citar, ainda, o pensamento de Alexandre Pandolpho Minassa,⁹⁷ que assim diz:

O Princípio da dignidade da pessoa humana abarca em seu âmago, em última análise, o respeito que há de merecer todo ser humano, na mais profunda de sua concepção material e moral alcançando, inclusive, o acesso de todos não apenas às chamadas liberdades formais, mas, sobremaneira, às liberdades reais.

O autor ainda complementa:

Com efeito, a proclamação do valor distinto da pessoa humana enseja a afirmação de direitos específicos afetos a cada homem, sendo, por conseguinte, a dignidade da pessoa humana o cerne essencial dos direitos fundamentais, compreendidos na fonte-jurídico-positiva, bem como na fonte ética e de valores que conferem suporte à realização dos direitos fundamentais. Por conseguinte, o aludido princípio consiste em esteio do próprio Estado Democrático de Direito, pelo que, violá-lo, em qualquer hipótese, significa investir contra a própria instituição política República Federativa do Brasil.⁹⁸

É imprescindível, portanto, entender que o princípio da dignidade da pessoa humana é inerente a todo ser humano, pois só assim obstará o cometimento de injustiças e/ou discriminações.

Importa ressaltar, ainda, que o art. 5º da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, da Organização das Nações Unidas – ONU, estabelece que ninguém será submetido à tortura nem a tratamento ou castigo cruel, desumano ou degradante. É notório que o assédio moral se encaixa aqui, pois essa violência perversa pode ser considerada um tratamento cruel, desumano ou degradante.

Também a Convenção Americana de Direitos Humanos de 1969 - Pacto de San José da Costa Rica, em seu art. 5º, preconiza que toda pessoa tem direito a que se respeite sua integridade física, psíquica e moral. Nesta Convenção percebe-se

⁹⁶ ROSA, *op. cit.*

⁹⁷ MINASSA, *op. cit.*, p. 36

⁹⁸ *Ibidem*, p. 37.

nitidamente a proteção contra o assédio moral ao se dizer que toda pessoa tem direito a que se respeite sua integridade física, psíquica e moral.

Para Paulo Tadeu Rodrigues Rosa:⁹⁹

O Brasil por meio de decreto legislativo e presidencial subscreveu a Convenção Americana de Direitos Humanos (CADH), conhecida como Pacto de San José da Costa Rica. Com fundamento no art. 5º, § 2º, da CF, esse tratado internacional aplica-se a todos os brasileiros e aos estrangeiros residentes no país, não existindo nenhuma vedação ao fato dos brasileiros serem civis ou militares.

Assim, a Declaração Universal e a Convenção Americana de Direitos Humanos protegem os seres humanos também contra o assédio moral, pois esse fenômeno é algo que ofende a dignidade da pessoa humana.

Para se ter uma ideia básica dos objetivos da Declaração Universal dos Direitos Humanos, que foi adotada e proclamada pela Resolução nº 217-A (III), da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 10 de dezembro de 1948, vale a pena citar aqui o preâmbulo, que deixa claro o que a dignidade humana é para as nações:

Considerando que o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis é o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo, considerando que o desprezo e o desrespeito pelos direitos humanos resultaram em atos bárbaros que ultrajaram a consciência da Humanidade e que o advento de um mundo em que todos gozem de liberdade de palavra, de crença e da liberdade de viverem a salvo do temor e da necessidade foi proclamado como a mais alta aspiração do homem comum, considerando ser essencial que os direitos humanos sejam protegidos pelo império da lei, para que o ser humano não seja compelido, como último recurso, à rebelião contra tirania e a opressão, considerando ser essencial promover o desenvolvimento de relações amistosas entre as nações, considerando que os povos das Nações Unidas reafirmam, na Carta da ONU, sua fé nos direitos humanos fundamentais, na dignidade e no valor do ser humano e na igualdade de direitos entre homens e mulheres, e que decidiram promover o progresso social e melhores condições de vida em uma liberdade mais ampla, considerando que os Estados-Membros se comprometeram a promover, em cooperação com as Nações Unidas, o respeito universal aos direitos humanos e liberdades fundamentais e a observância desses direitos e liberdades, considerando que uma compreensão comum desses direitos e liberdades é da mais alta importância para o pleno cumprimento desse compromisso, A ASSEMBLEIA GERAL proclama a presente DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS.¹⁰⁰

⁹⁹ ROSA, *op. cit.*

¹⁰⁰ BRASIL. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001394/139423por.pdf>>. Acesso em: 18. abr. 2015.

Após o conhecimento do preâmbulo da Declaração Universal dos Direitos Humanos, fica mais fácil o estudo sobre a dignidade da pessoa humana, pois é a partir da Declaração em comento que o mundo se voltou mais a proteção do ser humano devido as duas grandes guerras mundiais.

Em relação ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, verifica-se que a Constituição Federal o consagra como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, e assim está descrito no inciso III, do art. 1º.

Para Alexandre Pandolpho Minassa,¹⁰¹ são fundamentais as seguintes considerações acerca do supracitado princípio:

Ademais, o princípio da dignidade da pessoa humana, se por um lado demarca toda a estrutura jurídica brasileira, servindo de fonte primária para qualquer interpretação constitucionalmente apropriada, uma vez que norteia princípios indeclináveis como o republicano, federativo, do estado constitucional, da liberdade, da soberania popular, da cidadania entre outros, por outro ângulo, politicamente, subjuga a opressão e belicosidade prestigiando a liberdade e a paz.

Oportuno ressaltar que, atualmente, as forças de segurança estão buscando uma melhor formação para seus integrantes, com foco em conhecimentos voltados para a doutrina de direitos humanos e a preocupação da dignidade da pessoa humana.

O Alto Comissariado das Organizações das Nações Unidas elaborou um “Manual de Formação em Direitos Humanos para as Forças Policiais”, o qual possui princípios éticos fundamentais para a conduta policial em que podemos perceber a preocupação com a dignidade da pessoa humana. Dentre os princípios fundamentais estão:

Os direitos humanos derivam da dignidade inerente à pessoa humana. Os funcionários responsáveis pela aplicação da Lei deverão respeitar e proteger a dignidade humana, bem como defender e garantir direitos humanos de todas as pessoas. Todas as atividades da polícia deverão respeitar os princípios da legalidade, necessidade, não discriminação, proporcionalidade e humanidade.¹⁰²

O Código de Ética e Disciplina dos Militares de Minas Gerais trouxe, em seu bojo, essa preocupação com a dignidade da pessoa humana, ao dispor, em seu art.

¹⁰¹ MINASSA, *op. cit.*, p. 35.

¹⁰² ORGANIZAÇÃO AS NAÇÕES UNIDAS. **Direitos Humanos e Aplicação da Lei, Manual de Formação em Direitos Humanos para as Forças Policiais**. 2001. Disponível em: <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/Manual1.pdf>. Acesso em: 18 abr. 2015.

9º, acerca do respeito à dignidade da pessoa humana.¹⁰³ Isso demonstra como estão preocupados em ensinar e cobrar dos militares o cumprimento da doutrina de direitos humanos. Porém, não podem esquecer que os militares também são seres humanos e, por isso, precisam ter seus direitos respeitados.

Não há como negar a preocupação da Constituição Federal de 1988, das Nações Unidas, do Código de Ética e Disciplina dos Militares de Minas Gerais, todos protegendo a dignidade da pessoa humana, inerente a todos os seres humanos. Contudo, um dos argumentos de fragilidade da Lei Complementar nº 116/2011 é exatamente a afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana em relação aos militares estaduais, pois ao vetar o art. 12 do diploma legal em comento, restaram excluídos os milicianos de uma proteção específica contra o assédio moral.

Portanto, resta demonstrado, neste estudo, a importância do princípio da dignidade da pessoa humana, pois não tem como mensurar o valor de algo tão essencial na vida das pessoas. Sendo assim, esse bem da humanidade tem que ser protegido por todos. É ele que vai, por exemplo, proteger os cidadãos contra perversidades como o assédio moral, proteção esta que deve alcançar os militares do Estado de Minas Gerais, que merecem e precisam ser tutelados, sob pena de violação ao princípio da dignidade da pessoa humana.

3.2 PRINCÍPIO DA ISONOMIA

Neste tópico faz-se necessário abordar o princípio constitucional da isonomia, ou seja, princípio da igualdade, e qual a sua relevância para este estudo.

Para Minassa,¹⁰⁴ a origem do princípio da igualdade advém da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 26 de agosto de 1789.

Ainda segundo Alexandre Pandolpho Minassa,¹⁰⁵ o princípio da igualdade é:

Instrumento dotado de eficácia e equilíbrio à manutenção da incolumidade dos direitos fundamentais dos indivíduos e dos agentes públicos, o princípio constitucional da igualdade se constitui num verdadeiro opositor às práticas

¹⁰³ MINAS GERAIS, 2002.

¹⁰⁴ MINASSA, *op. cit.*, p. 37.

¹⁰⁵ *Ibidem*, *loc. cit.*

discriminatórias e arbitrárias, sejam elas perpetradas por órgãos dos poderes públicos (legislativo, judiciário e executivo) ou por intermédio de terceiros.

O princípio da igualdade se encontra consagrado no *caput* do art. 5º da Constituição da República, o qual dispõe que:

Art. 5º Todos são iguais perante a Lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.¹⁰⁶

Importa registrar que o princípio da igualdade deve ser analisado em seus dois aspectos: formal e o material. O segundo aspecto é o mais importante para o presente estudo. Porém, é de suma importância ter uma ideia básica dos dois aspectos, já que a igualdade jurídica é condição para a igualdade real, e ambas fazem com que se entenda melhor o assunto.

Dissertando sobre o cidadão militar frente ao princípio da igualdade, Renata Ribas¹⁰⁷ preleciona:

A igualdade pode ser entendida de diferentes formas. Inicialmente através de seu viés de igualdade natural, também conhecida por igualdade formal, quanto do viés construído, também conhecido por igualdade material. A igualdade é uma construção de pensamento, na busca de uma justiça mais racional e menos coercitiva. Uma igualdade abstrata, meramente formal, entendida como independente de qualquer traço distintivo particular de cada indivíduo ou grupo não é concebível na medida em que é irreal.

A igualdade formal é uma isonomia jurídica, ou seja, uma igualdade destacada no momento de criação da lei, em que, de acordo com esse tipo de igualdade, todos são iguais, nem que sejam ao menos sob o aspecto formal. Ela é observada no momento de interpretação e aplicação da Lei.

Sobre o tema, Alexandre Pandolpho Minassa¹⁰⁸ preleciona:

A isonomia formal conduz para a consecução de uma igualdade perante a Lei, isto é, aplicável de maneira geral aos indivíduos, sem distinções de grupos ou categorias. Como destinatários imediatos de tal modalidade de isonomia, avultam o legislador e o intérprete da Lei.

¹⁰⁶ BRASIL, 1988.

¹⁰⁷ RIBAS, Renata. **O Cidadão Militar frente ao Princípio da Igualdade**: Análise de sua aplicação e restrições a partir da Constituição Federal de 1988. 2011. Monografia (Bacharelado em Direito). Centro Universitário Franciscano. Santa Maria, RS, 2011, p. 17.

¹⁰⁸ MINASSA, *op. cit.*, p. 39.

Após esta breve noção do que é a igualdade formal, é necessário agora compreender a igualdade material.

Renata Ribas¹⁰⁹ traz o seguinte conceito de igualdade material:

A igualdade material pode ser entendida como pensada, racionalizada abrangendo além da lei, todos os fatores que envolvem o ser humano, suas particularidades, os costumes, fatores sociais, políticos, religiosos, etc. A partir desse viés, quando a igualdade passa a ser refletida, é que ganha ares de Princípio Jurídico, e como tal podendo ser exigido. Ademais, no âmbito legal, uma igualdade absoluta iria de encontro a finalidade dos princípios. Isso porque, seria a consagração da prevalência da lei sobre os princípios, em que a figura do juiz, representaria mero aplicador estanque das leis gerais e abstratas, alheio de verificação de cada caso em concreto. Por esse motivo que, em contraponto ao viés formal, tem-se a igualdade material, referida como construída, a qual pode ser conceituada de acordo com os ensinamentos trazidos por Aristóteles. O filósofo afirmava que a igualdade consiste em tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais.

Segundo Alexandre Pandolpho Minassa¹¹⁰ a igualdade material é compreendida como:

[...] assento de discriminações positivas em favor de determinados grupos ou categorias. Tipifica-se, outrossim, pela promoção de uma ordem social e econômica fortalecida, mediante a prossecução dos objetivos fundamentais da República federativa do Brasil, com especial enfoque para a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, bem como a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade, e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, incs. I e IV da Constituição Federal do Brasil).

Em relação a igualdade material, conclui-se tratar-se de uma proibição de diferenças arbitrárias, injustas e desiguais.

Factualmente, quando o então Governador Antônio Augusto Junho Anastasia vetou o art. 12, da Lei Complementar nº 116/2011, e a Assembleia Legislativa de Minas Gerais ratificou o veto, justificando não ser possível tratamento homogêneo a servidores civis e militares porque a Constituição da República, ao separá-los em regimes jurídicos diversos, proíbe que a legislação os iguale, afrontou os princípios da dignidade da pessoa humana e da isonomia.

Ademais, ignorou que a separação em regimes jurídicos diz respeito às questões punitivas, não podendo alcançar as garantias, principalmente porque as proibições conferidas aos militares já se encontram insertas na própria Constituição Federal, a exemplo da proibição da sindicalização e da greve.

¹⁰⁹ RIBAS, *op. cit.*, p. 17.

¹¹⁰ MINASSA, *op. cit.*, p. 40.

Mister enfatizar que os autores Projeto de Lei Complementar nº 45/2008, ao almejamem que os militares estaduais fossem alcançados pela Lei Complementar nº 116/2011, não tinham o objetivo de igualar os militares ao regime jurídico dos servidores civis, pois em momento algum, no referido Projeto de Lei, mencionaram algo a respeito. O que se objetivava era a igualdade na proteção contra o assédio moral, fenômeno que ofende a dignidade da pessoa humana. E, através do princípio da igualdade em relação a tutela de direitos fundamentais é que se demonstra a fragilidade da Lei Complementar nº 116/2011, ao afastar os militares da tutela estatal, mormente quanto a prevenção e punição contra o assédio moral.

Renata Ribas,¹¹¹ ao dissertar sobre o princípio da igualdade, destaca que este se encontra “presente no ordenamento jurídico para intervir na atuação dos intérpretes da lei, para que as discriminações não sejam imoderadas a ponto de ferir os preceitos de cidadania exigidos pela Constituição Federal da República”.

Também Paulo Tadeu Rodrigues Rosa,¹¹² sobre os princípios e garantias, preconiza:

A Constituição Federal de 1988 estabeleceu princípios e garantias que alcançam não apenas os brasileiros, natos ou naturalizados, mas também os estrangeiros residentes no país ou mesmo no exterior que estejam de passagem pelo território nacional. A Convenção Americana de Direitos Humanos complementou as garantias que foram estabelecidas pelo texto constitucional, que se aplicam tanto aos civis como aos militares.

Factualmente, o princípio da isonomia ou igualdade é o mais amplo dos princípios constitucionais, e pode ser considerado como uma das sustentações do Estado Democrático de Direito.

Sobre o tema, preleciona Renata Ribas:¹¹³

[...] retomando-se as ideias de igualdade, essas características específicas a que estão sujeitos os militares não podem representar uma supressão de direitos fundamentais seus. É necessário que se adapte proporcionalmente as restrições naturalmente impostas a este grupo específico aos direitos que são prerrogativas de todos os cidadãos, indistintamente. Isto porque, os militares não podem sofrer uma diminuição na sua cidadania em decorrência da escolha profissional.

Portanto, o que se pode concluir em relação a este terceiro e último capítulo, é que foram expostos aqui argumentos que indicam a fragilidade da Lei Complementar

¹¹¹ RIBAS, *op. cit.*, p. 20.

¹¹² ROSA, *op. cit.*

¹¹³ RIBAS, *op. cit.*, p. 57-58.

nº 116/2011, com base na ofensa dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da isonomia, pois ao ser vetado o art. 12 do referido diploma legal, excluindo os militares do Estado de Minas Gerais de uma proteção específica contra o assédio moral, desarrazoadamente, restam mitigados os direitos destes trabalhadores, já que os demais servidores públicos estaduais estão amparados por lei específica.

Desta feita, clama-se uma análise do referido diploma legal à luz da Constituição Federal, mormente os princípios da dignidade da pessoa humana e da isonomia, pois somente assim os direitos dos militares estaduais restarão resguardados, pois inexistente justificativa para afastar a proteção estatal no tocante ao assédio moral, e esta não afronta a hierarquia e disciplina próprias da corporação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo do presente estudo objetivou-se demonstrar que o assédio moral é um fenômeno devastador, que atinge qualquer ambiente de trabalho, e que, no Estado de Minas Geras, existe legislação específica, que ampara apenas os servidores civis da Administração Pública direta e indireta contra essa violência perversa.

Os militares estaduais foram excluídos da tutela protetiva do Estado em decorrência das alterações introduzidas no Projeto de Lei Complementar no curso da sua tramitação, e restou consagrada tal exclusão em virtude do veto ao art. 12 da Lei Complementar n^o 116/2011.

Ao perceber a situação dos militares do Estado de Minas Gerais, únicos servidores no âmbito da Administração Pública mineira não amparados por uma proteção específica contra o assédio moral, buscou-se um maior aprofundamento no assunto, mormente nas instituições militares estaduais, de modo a identificar os argumentos que deram sustentação não apenas ao veto governamental, e a ratificação pela Assembleia Legislativa, mas também para demonstrar que o meio militar é terreno fértil para a disseminação do assédio moral.

Assim, através de pesquisas bibliográficas obteve-se informações que demonstram que existe uma tendência maior ao assédio moral entre os militares, pois muitos utilizam a hierarquia e a disciplina, bases da instituição, como formas de cometer abusos, principalmente contra seus subordinados.

Viu-se, ainda que os profissionais que exercem funções que envolvem grandes níveis de estresse e altos riscos, tais como os militares, quando expostos ao assédio moral tendem a apresentar reações com graves consequências para o próprio profissional, sem prejuízo dos danos ao ambiente de trabalho e também à sociedade, clamando, por conseguinte, a inclusão do militar na proteção contra o assédio moral.

Constatou-se, ainda, que a Lei Complementar n^o 116/2011, que trata da prevenção e punição do assédio moral na Administração Pública direta e indireta, é a norma específica que está em vigor no Estado de Minas Gerais, e que ampara somente os servidores civis. Essa Lei surgiu do Projeto de Lei Complementar n^o 45/2008, de autoria dos então Deputados Estaduais, Sargento Rodrigues e André Quintão.

No Projeto de Lei nº 45/2008 percebe-se que a clara intenção dos legisladores era a de um diploma legal que alcançasse tanto os servidores públicos civis quanto os militares estaduais. Porém, após os trâmites legais, o Projeto chegou ao parecer final com redação diversa, e teve o art. 12 vetado, exatamente o que incluía os militares nessa proteção.

Ainda, através do estudo dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da isonomia, buscou-se argumentos para demonstrar a fragilidade da Lei Complementar nº 116/2011, já que ao ter o art. 12 vetado, excluindo os militares estaduais da proteção contra o assédio moral, restou afrontado o princípio da dignidade da pessoa humana.

De igual forma, também restou ofendido o princípio da isonomia, tendo em vista que o legislador separou claramente os servidores civis e os militares estaduais em uma norma que visa garantir direitos fundamentais, negando aos militares mineiros a proteção específica contra um fenômeno tão devastador, qual seja, o assédio moral.

É oportuno salientar que não se clama a equiparação quanto às questões administrativas ou até punitivas, mas tão somente em relação aos direitos fundamentais, mormente a proteção contra o assédio moral.

Ademais, as garantias e proibições conferidas aos militares já se encontram insertas na própria Constituição Federal, a exemplo da proibição da sindicalização e da greve, inexistindo justificativa para mitigação dos direitos fundamentais, como fez o legislador estadual ao afastar o militar da proteção contra o assédio moral, ignorando que o meio militar é terreno fértil para as práticas assediantes.

Resta claro, portanto, que os administradores devem buscar a concreção do interesse público, sem desprezar os direitos e garantias fundamentais dos cidadãos, incluindo os que exercem a profissão de militares. Portanto, percebe que o tema em estudo tem relevância e abrangência, e que o objetivo, de discutir o assunto e levantar argumentos que pudessem propiciar o desenvolvimento de outros trabalhos sobre o tema, foi alcançado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 3. ed. Curitiba: Juruá, 2013.

BRASIL. **Código Penal Militar**. Vade Mecum. 10. ed. São Paulo: Rideel, 2010.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Vade Mecum. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

BRASIL. **Decreto-lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940**: Código penal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>. Acesso em: 20 out. 2014.

BRASIL. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001394/139423por.pdf>>. Acesso em: 18. abr. 2015.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Minidicionário da Língua Portuguesa**. 4. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2001.

FIÓRI, Marcelo. **Indenização por assédio moral no meio militar uma proposta de Lei ao Legislativo Catarinense**. 2011. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, Santa Catarina, 2011.

GRECO, Rogério. **Atividade Policial**. 3. ed. Niterói, RJ: Impetus, 2011.

GUIMARÃES, Deocleciano Torrieri. **Dicionário Técnico Jurídico**. 13. ed. São Paulo: Rideel, 2010.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 15. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014.

MARTINS, Valmir Farias. **O papel da cultura organizacional “Milícia de Bravos” na ocorrência do assédio moral: um estudo na Polícia Militar da Bahia**, 2006. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Federal da Bahia. Salvador, 2006.

MINAS GERAIS. **Lei nº 5.301, de 16 de outubro de 1969**: Contém o Estatuto dos Militares do Estado de Minas Gerais. Disponível em: <http://www.ipism.mg.gov.br/arquivos/legislacoes/legislacao/leis/LEI_5.301.pdf>. Acesso em: 20 out. 2014.

MINAS GERAIS. (Constituição, 1989). **Constituição do Estado de Minas Gerais**. 15. ed. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais. 2013. Disponível em: <<http://www.tce.mg.gov.br/IMG/Legislacao/legiscont/Constitui%C3%A7%C3%A3o%20Estadual.pdf>>. Acesso em: 20 out. 2014.

MINAS GERAIS. **Lei nº 14.310, de 19 de junho de 2002**: Dispõe sobre o código de ética e disciplina dos militares do Estado de Minas Gerais. Disponível em: <<http://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LEI&num=14310&comp=&ano=2002>>. Acesso em: 20 out. 2014.

MINAS GERAIS. **Projeto de Lei Complementar nº 45/2008**: Veda o assédio moral no âmbito da administração pública direta e indireta do Estado de Minas Gerais. Disponível em: <http://www.almg.gov.br/atividade_parlamentar/tramitacao_projetos/interna.html?a=2008&n=45&t=PLC>. Acesso em: 18 abr. 2015.

MINAS GERAIS. **Lei Complementar nº 116, de 11 de janeiro de 2011**: Dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na Administração Pública Estadual. Disponível em: <<http://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?ano=2011&num=116&tipo=LCP>>. Acesso em: 20 out. 2014.

MINAS GERAIS. **Apelação Cível nº 1.0024.08.170239-1/001**, Relator Desembargador Elpídio Donizetti, 8ª Câmara Cível, julg. 31/01/2013, DJe de 15/05/2013. Disponível em: <<http://www5.tjmg.jus.br/jurisprudencia/pesquisaNumeroCNJEspelhoAcordao.do?&numeroRegistro=1&totalLinhas=3&paginaNumero=1&linhasPorPagina=1&numeroUnico=1.0024.08.170239-1/001&pesquisaNumeroCNJ=Pesquisar&>>. Acesso em: 20 out. 2014.

MINAS GERAIS. **Projeto de Lei Complementar nº 21/2011**: Dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral cometido contra militar na Administração Pública estadual. Disponível em: <http://www.almg.gov.br/atividade_parlamentar/tramitacao_projetos/interna.html?a=2011&n=21&t=PLC>. Acesso em: 18 abr. 2015.

MINAS GERAIS. **Mensagem nº 2/2011**: Encaminha veto parcial, à proposição de Lei Complementar 123, que dispõe sobre a prevenção e a punição do assédio moral na administração pública estadual. 2011b. Disponível em: <http://www.almg.gov.br/atividade_parlamentar/tramitacao_projetos/interna.html?a=2011&n=2&t=MSG>. Acesso em: 18 abr. 2015.

MINASSA, Alexandre Pandolpho. **Assédio moral no âmbito da Administração Pública brasileira**. Leme- SP: Habermann, 2012.

ORGANIZAÇÃO AS NAÇÕES UNIDAS. **Direitos Humanos e Aplicação da Lei, Manual de Formação em Direitos Humanos para as Forças Policiais**. 2001. Disponível em: <<http://www.gddc.pt/direitos-humanos/Manual1.pdf>>. Acesso em: 18 abr. 2015.

RIBAS, Renata. **O Cidadão Militar frente ao Princípio da Igualdade**: Análise de sua aplicação e restrições a partir da Constituição Federal de 1988. 2011. Monografia (Bacharelado em Direito). Centro Universitário Franciscano. Santa Maria, RS, 2011.

ROSA, Paulo Tadeu Rodrigues. **Aplicação dos princípios Constitucionais no direito militar**. 2007. Disponível em: <<http://www.recantodasletras.com.br/textosjuridicos/3550189>>. Acesso em: 31 maio. 2015.