

**CENTRO UNIVERSITÁRIO SALESIANO DE SÃO PAULO – U.E.
DE LORENA**

Curso de Direito

Eliseo dos Santos Queiroz

Assédio Moral na Polícia Militar

**Lorena
2011**

**CENTRO UNIVERSITÁRIO SALESIANO DE SÃO PAULO – U.E.
DE LORENA**

Eliseo dos Santos Queiroz

Assédio Moral na Polícia Militar

Programa de Orientação de Monografias (TCC) do Curso de DIREITO do Centro Universitário Salesiano de São Paulo, como requisito parcial das Atividades de Graduação, sob a orientação da Prof.^a. Dr.^a Maria Aparecida Alkimin.

**Lorena
2011**

Autor: Eliseo dos Santos Queiroz
Título: Assédio Moral na Polícia Militar

Programa de Orientação de Monografias (TCC) do Curso de Direito do Centro Universitário Salesiano de São Paulo, como requisito parcial das Atividades de Graduação, sob a orientação da Prof^a. Dr^a Maria Aparecida Alkimin.

Trabalho de Conclusão de Curso defendido e aprovado em ____ / ____ / _____,
pela comissão julgadora:

(Titulação/nome/instituição)

(Titulação/nome/instituição)

(Titulação/nome/instituição)

**Lorena
2011**

Dedico aos meus pais pelo estímulo e compreensão.
A todos professores que acreditaram no meu trabalho.
Enfim, a todos que, direta ou indiretamente, contribuíram
para conclusão de mais esta etapa.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a DEUS, que me possibilitou realizar este trabalho.

A todos os professores que contribuíram para o meu enriquecimento cultural ao longo desses cinco anos de graduação.

Em especial à minha orientadora Prof.^a Maria Aparecida Alkimin, pelo apoio, conversas e discussões no processo de elaboração desta monografia, que compartilhou parte da sua sabedoria, conduzindo o trabalho de maneira firme, porém amiga, deixando uma contribuição extremamente importante e positiva nesta fase da minha vida acadêmica.

Aos colegas de sala e a todos que, direta ou indiretamente, colaboraram para a conclusão deste trabalho.

RESUMO

Onde se inicia e termina uma ordem legalmente emanada de um superior hierárquico, qual o limite das atitudes de seus subordinados e pares, onde se confunde com o assédio moral, o que leva uma pessoa a ter um comportamento qualificado como assédio moral, quem são as vítimas desse ato no âmbito policial militar? O assédio moral, na esfera civil, ou seja, para aqueles regidos pela CLT ou mesmo os funcionários públicos estatutários que não se enquadram na categoria de militares, não obstante a dificuldade da obtenção de provas e constatações da ocorrência do assédio moral é mais fácil visualizar a atuação do assediador, nas relações de emprego, em grandes e pequenas empresas, no serviço público, mas, para muitos, esse comportamento está longe dos quartéis da polícia militar, ledo engano, ele está mais perto do que se imagina, está camuflado atrás da hierarquia e da disciplina. Para alguns pode ser assustador e até estranho que isso possa ocorrer, mas infelizmente acontece, a sociedade é poupada, há muito poder em jogo. Pretende-se através do presente trabalho apresentar uma realidade desconhecida no meio da polícia militar, o que acontece dentro dos quartéis, as consequências do assédio moral aos policiais militares e as suas famílias; consequentemente a sociedade torna-se vítima e pode sofrer com os atos de um policial que tem sua estrutura psicológica, familiar e religiosa abaladas em razão do ato sofrido. Há legislações específicas que regulam o trabalho policial militar, no que tange a horários, regulamento disciplinar, e uma vez violados ferem os princípios constitucionais, desta forma o poder judiciário pode analisar o mérito na esfera administrativa, mas o policial militar torna-se vítima do assédio moral e desconhece seus direitos. Veremos no transcorrer deste trabalho o desenrolar do assédio moral na esfera da polícia militar, atualmente desconhecida.

Palavras-chave: Assédio Moral. Bullying. Polícia Militar. Assédio Moral Militar. Militarismo. Governo.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1. O FENÔMENO ASSÉDIO MORAL	10
1.1. CONCEITO	10
1.2. ASSÉDIO MORAL E O BULLYNG	11
1.3. A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	13
1.4. O DIREITO DE PERSONALIDADE DO POLICIAL MILITAR	15
1.5. DOS VALORES POLICIAIS MILITARES	18
2. O ASSÉDIO MORAL E A PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL	20
2.1. CONSIDERAÇÕES GERAIS	20
2.2. O ASSÉDIO MORAL NA POLÍCIA MILITAR	21
2.3. CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL	23
3. O MEIO AMBIENTE DA POLICIA MILITAR	26
3.1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS	27
3.2. CONCEITO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO DO POLICIAL MILITAR	30
3.3. AMBIENTE DE TRABALHO INSALUBRE DO POLICIAL MILITAR	32
4. ASSÉDIO MORAL E O PSICOLÓGICO MILITAR	36
4.1. A HIERARQUIA NA POLICIA MILITAR	38
5. ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL	40
5.1. ASSÉDIO MORAL VERTICAL	40
5.2. ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL	42
5.3. ASSÉDIO MORAL VERTICAL ASCENDENTE	43
6. O DEVER DE INDENIZAR	45
6.1. ASSÉDIO MORAL E O DEVER DE INDENIZAR DO ESTADO	46
6.2. REPARAÇÃO DO DANO	49
7. CONCLUSÃO	53
8. REFERÊNCIAS	55
9. ANEXO – ADIN STF N° 3.980 DE 23/10/2007	57

INTRODUÇÃO

Os policiais militares pertencem a instituições organizadas com base na hierarquia e disciplina, conforme dispõe o art. 42 da Constituição Federal de 1988, o art. 144, §6º, aduz que “As policias militares (...), forças auxiliares e reserva do exército, subordinam-se juntamente com as policias civis, aos Governadores dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios”.

A polícia militar, considerada força auxiliar do exército, tem suas bases fundadas na hierarquia e disciplina, e subordinam-se ao governador do Estado, Distrito Federal e dos territórios.

Para alguns pode ser estranho que exista o assédio moral no âmbito da polícia militar, mas infelizmente há, a sociedade torna-se vítima do policial assediado que também é vítima do assédio sofrido.

A Constituição Federal em seu artigo 3º, I e IV, garante a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, bem como a promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, cabe ao Estado coibir, educar, com intuito de proporcionar a todos um ambiente saudável.

O assédio moral traz consequências terríveis, desde o stress até mesmo o homicídio, o suicídio, a depressão.

No caso de policiais militares, muitos se encontram em tratamentos psiquiátricos, alguns não aguentam tamanha pressão e acabam tirando a própria vida, já que estão de posse de uma arma de fogo, ficam cegos diante de tamanho desespero.

Muitos superiores hierárquicos não admitem que o policial esteja doente psicologicamente, para eles o militar está se esquivando de seu dever para com a bandeira nacional, é muita hipocrisia, dar mais valor a um pedaço de pano colorido, infringindo a Constituição Federal, do que dar guarida, dignidade a pessoa humana do militar.

O policial militar investido do poder hierárquico ao cometer o assédio moral, permite que o policial vítima pleiteie no judiciário a reparação do dano, assumindo o polo passivo da lide a própria administração, em razão do princípio da responsabilidade objetiva.

O objetivo deste estudo é demonstrar a que o assédio moral existe na polícia militar, que o poder hierárquico deixa de ser legal e passa a ser arbitrário, que existe policial vítima do assédio e desconhece, e a sociedade torna-se vítima indireta do assédio moral.

O policial tem seus direitos garantidos por norma Constitucional e normas infraconstitucionais, mas desconhece, pois há uma dificuldade de se constatar o assédio moral no âmbito dos quartéis da polícia militar.

A vítima de assédio deve procurar ajuda psicológica, procurar seus direitos garantidos.

Espera-se que este trabalho venha a inspirar os operadores do direito a buscar e pesquisar em outros ramos de trabalho para mostrar que existe solução a cada caso concreto, e em alguns casos apontar as falhas do sistema e uma possível solução, conforme garante a nossa magna carta em seu artigo 133 *“O advogado é indispensável à administração da justiça, sendo inviolável por seus atos e manifestações no exercício da profissão, nos limites da lei”*, espera-se que o presente trabalho norteie a atuação dos advogados e dos pesquisadores atuantes na defesa dos direitos dos cidadãos.

1. O FENÔMENO ASSÉDIO MORAL

1.1. Conceito

O policial assediado sente-se menosprezado, discriminado no ambiente de trabalho, e este sentimento aparentemente para a vítima não significa um assédio, pois desconhece o termo ora aplicado, que podem ser traduzidos em assédio moral.

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. (ALKIMIN, 2005, p. 11).

As condutas abusivas, palavras atos e gestos que acontecem no ambiente de trabalho traduzem o assédio, o superior hierárquico ao chamar a atenção do subordinado sem motivo, ou mesmo com motivo mas de forma a humilhá-lo caracteriza-se em assédio.

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 dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (HIRIGOYEN, 2005, p.65).

Brincadeiras que aparentemente mostram-se inofensivas no ambiente de trabalho camuflam o assédio, infelizmente o superior hierárquico ou até mesmo pares e subordinados em uma organização policial, incomodam-se com aquele que questiona mais, aquele que pergunta e quer esclarecimentos.

A Lei Complementar nº 893, de 09 de março de 2001, que instituiu o Regulamento Disciplinar da Polícia Militar, em seu artigo 10, § 1º aduz que *“Quando a ordem parecer obscura, compete ao subordinado, ao recebê-la, solicitar os esclarecimentos necessários ao seu total entendimento”*, porém este ato de perguntar incomoda alguns por entenderem que estão duvidando ou não querendo executar a ordem recebida, mesmo quando tal questionamento é amparado pelo dispositivo legal citado.

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. (HIRIGOYEN, 2005, p.66).

(...). Trata-se, pois, de um *comportamento ou conjunto de comportamentos em relação a alguém*. Portanto, ultrapassa o vago campo da “intensão”, “desejo” ou “ideia” para se referir a algo perceptível, no domínio do concreto, *do comportamento*, com uma finalidade determinada. (FIORELLI. JUNIOR., 2007, p.32).

Por se tratar de um superior hierárquico, o subordinado muitas vezes aceita a brincadeira ofensiva, aceita aquela escala fora de hora sem observância da hierarquia e da disciplina, por exemplo, há dois cabos, pelo regulamento o cabo mais moderno (recruta) deve ser escalado primeiro, mas o superior utilizando o poder arbitrário diferentemente do poder discricionário, acaba por escalar o mais “antigo”, devido a fatores de ordem pessoal.

Os colegas “pares” ao invés de mostrarem suas qualidades para seus superiores preferem, até mesmo por pura incompetência, mostrar a dificuldade do colega de serviço em executar uma atividade policial.

Assim de forma silenciosa e progressiva o policial vítima do assédio vai ficando doente e não se motiva mais, se isola, etc.

1.2. Assédio Moral e o Bullying

O assédio moral tem relação com o Bullying, conforme dispõe o autor Lélío Braga Calhau e traz a definição sobre o assunto:

Citando a definição de Bullying do autor, este é um assédio moral, são atos de desprezar, denegrir, violentar, agredir, destruir a estrutura psíquica de outra pessoa sem motivação alguma e de forma repetida. Trata-se de um verdadeiro mal invisível, que desestrutura vidas, destruindo famílias e carreiras, afetando pessoas das mais diversas classes, fazendo com que sofram calados com o temo gerado em suas vidas, não encontrando, por muitas vezes, ajuda em pessoas próximas, especialistas ou autoridades públicas, principalmente diante da falta de informação veiculada. (CALHAU, 2009, p. 04)

O Bullying pode ser atos de violência física ou psicológica, porém diferentemente do assédio moral, ocorre com maior incidência nas escolas e longe dos adultos.

O Bullying é um termo utilizado para descrever atos de violência física ou psicológica, intencionais e repetidos, praticados por um indivíduo (do inglês bully, tiranete ou valentão) ou grupo de indivíduos causando dor e angústia, sendo executadas dentro de uma relação desigual de poder.

Em 20% dos casos as pessoas são simultaneamente vítimas e agressoras de bullying, ou seja, em determinados momentos cometem agressões, porém também são vítimas de assédio escolar pela turma. Nas escolas, a maioria dos atos de bullying ocorre fora da visão dos adultos e grande parte das vítimas não reage ou fala sobre a agressão sofrida.

Devido ao fato de ser um fenômeno que só recentemente ganhou mais atenção, o assédio escolar ainda não possui um termo específico consensual, **sendo o termo em inglês bullying constantemente utilizado pela mídia de língua portuguesa. Existem, entretanto, alternativas como acossamento**, ameaça, assédio, intimidação, além dos mais informais judiar e implicar", além de diversos outros termos utilizados pelos próprios estudantes em diversas regiões. No Brasil, o Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa indica a palavra bulir como equivalente a mexer com, tocar, causar incômodo ou apoquentar, produzir apreensão em, fazer caçoada, zombar e falar sobre, entre outros. Por isso, são corretos os usos dos vocábulos derivados, também inventariados pelo dicionário, como bulimento (o ato ou efeito de bulir) e bulidor (aquele que pratica o bulimento).

Em 2000, o Ministério da Defesa (MOD) do Reino Unido definiu o assédio como: "...o uso de força física ou abuso de autoridade para intimidar ou vitimizar outros, ou para infligir castigos ilícitos". Todavia, é afirmado que o assédio militar ainda está protegido contra investigações abertas. O caso das Deepcut Barracks, no Reino Unido, é um exemplo do governo se recusar a conduzir um inquérito público completo quanto a uma possível prática de assédio escolar militar. Alguns argumentam que tal comportamento deveria ser permitido por causa de um consenso acadêmico generalizado de que os soldados são diferentes dos outros postos. Dos soldados se espera que estejam preparados para arriscarem suas vidas, e alguns acreditam que o seu treinamento deveria desenvolver o espírito de corpo para aceitar isto.

Em alguns países, rituais humilhantes entre os recrutas têm sido tolerados e mesmo exaltados como um "rito de passagem" que constrói o caráter e a resistência; enquanto em outros, o assédio sistemático dos postos inferiores, jovens ou recrutas mais fracos pode na verdade ser encorajado pela política militar, seja tacitamente ou abertamente (veja [dedovschina](#)). Também, as forças armadas russas geralmente fazem com que candidatos mais velhos ou mais experientes abusem - com socos e pontapés - dos soldados mais fracos e menos experientes. (WIKIPEDIA, <http://pt.wikipedia.org/wiki/Bullying>).

Já para o autor CALHAU, o bullying pode ser considerado um assédio moral, conhecido por outros nomes, tais como, mobbing, harassment, acoso, etc.

Não existe uma tradução exata para a palavra. Bullying é um assédio moral, são atos de desprezar, denegrir, violentar, agredir, destruir a estrutura psíquica de outra pessoa sem motivação alguma e de forma repetida. Para alguns o bullying é um "cerco", tal qual o realizado em uma guerra, onde o inimigo vai sendo atacado continuamente até se render ou morrer. O bullying pode, ainda, ser conhecido com outros nomes, tais como: assédio moral, mobbing (Noruega e Dinamarca), mobbning (suécia e Finlândia), harassment (EUA), acoso (Espanha), entre outras denominações. (CALHAU, 2009, p. 06)

Após a leitura das citações mencionadas pode-se concluir que denominação assédio moral é aplicada no ambiente de trabalho e o bullying nas relações escolares.

Desta forma, o assédio moral na relação de trabalho tem haver com o sofrimento causado ao policial militar vítima, diferente do bullying aplicado no âmbito escolar.

1.3. A Dignidade Da Pessoa Humana

O policial militar, independente de ser um representante do Estado, é antes de tudo um ser humano, oriundo da sociedade em que vive, portanto, tem o direito de ver seus direitos tutelados pelo próprio Estado que serve, a sua dignidade não tem preço.

O caráter absoluto dos direitos da personalidade se materializa na sua oponibilidade *erga omnes*, irradiando efeitos em todos os campos e impondo à coletividade o dever de respeitá-los. Tal característica guarda íntima correlação com a *indisponibilidade*, característica estudada abaixo, uma vez que não se permite ao titular do direito renunciar a ele ou cedê-lo em benefício de terceiro ou da coletividade. Assim, mesmo reconhecendo que o suicídio não é considerado crime, ninguém tem o direito de dispor da própria vida, sendo indicativo de tal condição, inclusive, o fato de o *induzimento, a instigação ou auxílio ao suicídio* ser previsto como conduta tipificada criminalmente. Por força dessa indisponibilidade necessária, impõe-se, pois a sua observância *erga omnes*. (GAGLIANO; FILHO, 2006, p. 145).

Assim dispõe o artigo 1º inciso III da Constituição Federal de 1988, que um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito é a dignidade da pessoa humana.

A dignidade do trabalhador, como atributo natural e individual, não é valorável ou substituível, pois a dignidade não tem preço; seu valor é intrínseco, absoluto, não se justificando encarar o trabalho como meio para satisfação dos interesses capitalista (produção com máximo esforço, sem limite de horas, e com o mínimo custo), considerando o trabalhador como mercadoria do processo produtivo.(ALKIMIN, 2005, p.17)

O policial militar como indivíduo deve ter o direito de personalidade protegido pela ordem jurídica, não apenas o conteúdo patrimonial, sua dignidade, sua honra devem ser protegidas pelo ordenamento jurídico.

A ideia de nortear a disciplina dos direitos da personalidade é a de uma esfera extrapatrimonial do indivíduo, em que o sujeito tem reconhecidamente tutelada pela ordem jurídica uma série indeterminada de valores não redutíveis pecuniariamente, como a vida, a integridade física, a intimidade, a honra, entre outros. (GAGLIANO; FILHO, 2006, p. 136).

A personalidade jurídica é a capacidade que o homem tem de adquirir direitos e contrair obrigações, a atividade policial é regida por normas que se violadas fere os direitos do policial titular desses direitos.

Assim, a personalidade jurídica é mais do que um processo superior da atividade psíquica; é uma criação social, exigida pela necessidade de pôr em movimento o aparelho jurídico, e que, portanto, é modelada pela ordem jurídica. (BEVILÁQUA, 1999 p. 81)

Deve-se para alcançar a justiça a aplicação dos preceitos constitucionais para a construção de uma sociedade justa da qual o policial militar surge, pois é fruto desta mesma sociedade.

Não se pode olvidar que o comando constitucional determina a implementação de uma ordem jurídica justa, não só como decorrência lógica de seus fundamentos, uma vez que não se poderia – ou, ao menos, deveria – conceber um sistema constitucional democrático que não fosse justo, mas também porque, no caso da Constituição Federal brasileira, a construção de uma sociedade justa está estabelecida como um objetivo fundamental da República (art.3º, I). (NUNES, 2006, p. 312).

O policial vê-se injustiçado pelo sistema, e busca a justiça, para viver em harmonia e paz na sociedade.

Diríamos que, como a Justiça é fundamento do ordenamento jurídico e o fim buscado de harmonia e paz social, só se concretiza numa sociedade justa. (...). (NUNES, 2006, p.298).

Para uma qualidade da ordem social deve-se ter uma realização de um ordenamento social justo, não basta pensar de forma isolada, crendo que o sofrimento de uma classe não possa atingir a sociedade como um todo, na

verdade todos são atingidos, conforme explanado o policial vitima atingirá de forma reflexa a sociedade.

1.4. O Direito De Personalidade Do Policial Militar

Os direitos da personalidade são aqueles somente reconhecidos pelo Estado, conforme corrente positivista.

Porém a corrente jus naturalista, é aquela que reconhece os direitos da personalidade aqueles exercidos naturalmente pelo homem, inerentes à condição humana.

Acerca dos fundamentos jurídicos desses direitos, dois grupos bem distintos se digladiam:

- a) a corrente positivista;
- b) a corrente jus naturalista.

A primeira corrente toma por base a ideia de que os direitos da personalidade devem ser somente aqueles reconhecidos pelo Estado, que lhes daria força jurídica. Não aceitam, portanto, a existência de direitos inatos à condição humana. (...).

Já a segunda linha de pensamento destaca que os direitos da personalidade correspondem às faculdades exercitadas naturalmente pelo homem, verdadeiros atributos inerentes à condição humana. (GAGLIANO; FILHO, 2006, p. 137-138).

Não basta proteger apenas o patrimônio do homem, mas a sua honra, a moral, perante a sociedade em que convive.

Conceituam-se os direitos da personalidade como aqueles que têm por objeto os atributos físicos, psíquicos e morais da pessoa em si e em suas projeções sociais. (...)

Portanto, os direitos da personalidade têm por objeto as projeções físicas, psíquicas e morais do home, considerando em si mesmo, e em sociedade. (GAGLIANO; FILHO, 2006, p. 135-137).

As características do direito da personalidade são inerentes à pessoa humana, e projetam-se física, mental e moral, toda pessoa carrega consigo esses direitos, que são tutelados pelo ordenamento jurídico.

Os direitos de personalidade são:

Absoluto: O caráter absoluto dos direitos da personalidade se materializa na sua oponibilidade erga omnes, irradiando efeitos em todos os campos e impondo à coletividade o dever de respeitá-los. (...).

Generalidade: A noção de generalidade significa que os direitos da personalidade são outorgados a todas as pessoas, simplesmente pelo fato de existirem. (...).

Extrapatrimonialidade: Uma das características mais evidentes dos direitos puros da personalidade é a ausência de um conteúdo patrimonial direto, aferível objetivamente, ainda que sua lesão gere efeitos econômicos. (...).

Indisponibilidade: A indisponibilidade significa que nem por vontade própria do indivíduo o direito pode mudar de titular, o

que faz com que os direitos da personalidade sejam alçados a um patamar diferenciado dentro dos direitos privados. (...)

A irrenunciabilidade traduz a ideia de que os direitos personalíssimos não podem ser abdicados. (...)

A intransmissibilidade, por sua vez, deve ser entendida como limitação excepcional da regra de possibilidade de alteração do sujeito nas relações genéricas de direito privado. (...).

A imprescritibilidade dos direitos da personalidade deve ser entendida no sentido de que inexistente um prazo para seu exercício, não se extinguindo pelo não uso. (...).

Impenhorabilidade (...) os direitos morais de autor jamais poderão ser penhorados, não havendo, porém, qualquer impedimento legal na penhora do crédito dos direitos patrimoniais correspondentes. Sob o mesmo argumento, há que se admitir a penhora dos créditos da cessão de uso do direito à imagem. (...)

Vitaliciedade os direitos de personalidade são inatos e permanentes, acompanhando a pessoa desde seu nascimento até sua morte. **Grifo nosso** (GAGLIANO; FILHO, 2006, p. 144-149).

O policial militar oriundo da sociedade em que vive, é também titular dos direitos e garantias, sua honra, sua formação, cultura, devem ser protegidos pelo ordenamento jurídico.

(...), o importante é compreender que a dimensão cultural do Direito, como criação do homem para o homem, deve sempre conservar um conteúdo mínimo de atributos que preservem essa própria condição humana como um valor a ser tutelado. (GAGLIANO; FILHO, 2006, p. 138).

O Estado deve tutelar o direito de personalidade do policial militar, mesmo não sendo reconhecido, tal direito não deixará de existir, é da essência humana, bastando ser positivado no ordenamento jurídico, a sociedade, o policial vítima, não podem ser excluídos da apreciação dos poderes no que tange aos seus direitos subjetivos.

Alguns dos direitos da personalidade, porém, se examinados em relação ao Estado (e não em relação aos outros indivíduos), ingressam no campo das *liberdades públicas*, consagradas pelo Direito Constitucional.

(...), tem-se que os direitos de personalidade situam-se acima do direito positivo, sendo considerados, em nosso entendimento, inerentes ao homem. Deve o Estado, através das normas positivas, apenas reconhecê-los e protegê-los.

Todavia, mesmo que tal reconhecimento não ocorra, esses direitos continuariam existindo, em função de seu caráter transcendente da natureza humana, ao contrário das chamadas *liberdades públicas*, que dependem necessariamente da positivação para assim serem consideradas.

No que diz respeito ao conteúdo, a diferença é consequência do parâmetro anterior, pois o surgimento de novas liberdades públicas, pertencentes a categorias transindividuais (econômicas e sociais, por exemplo), não se coaduna com o

caráter individual dos direitos da personalidade.(GAGLIANO; FILHO, 2006, p. 140 - 141).

Os valores da personalidade não podem se renunciados, o policial militar representa o Estado, deve, portanto ter uma postura impecável diante da sociedade, não deve confundir e associar sentimentos pessoais com o serviço profissional, mas como qualquer pessoa humana, ao ser atingido em sua honra, sua moral abalada, influenciará também em sua vida profissional.

Os direitos de personalidade são aqueles que dizem respeito aos atributos que definem e individualizam a pessoa, protegendo-a “*em seus mais íntimos valores e em suas projeções na sociedade*”, cujos direitos de personalidade, embora sejam desprovidos de valor econômico, têm para seu titular valor absoluto e inato, portanto têm como características a irrenunciabilidade, intransmissibilidade e imprescritibilidade. (ALKIMIN, 2005, p. 20).

O policial militar, como qualquer pessoa, tem o direito de personalidade resguardado pela legislação brasileira, não se pode confundir o representante do Estado, no exercício de suas funções com os direitos inerentes ao cidadão.

A Constituição Federal de 1988, por sua vez, ao preceituar, em seu art. 5º, X, que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”, não fez qualquer acepção de pessoas, não podendo ser o dispositivo constitucional interpretado de forma restritiva, notadamente quando se trata de direitos e garantias fundamentais (Título II, onde se encontra o dispositivo mencionado). (GAGLIANO; FILHO, 2006, p. 143).

Como funcionário público tem suas obrigações para com a sociedade, e se infringir as normas que regulamentam sua função, norteados pela **Lei Complementar nº 893, de 9 de março de 2001**, que instituiu o Regulamento Disciplinar da Polícia Militar, será aberto o devido procedimento para apuração da transgressão.

Contudo tem seu direito de personalidade garantido pela legislação brasileira:

Todas as legislações dedicam proteção especial aos direitos de personalidade, ou seja, aos atributos inerentes à pessoa, entre os quais podemos compreender: o direito à vida, à integridade física e moral, à liberdade privada; e que visam preservar e resguardar a dignidade humana da pessoa, tanto que o nosso direito positivo reprime e prevê modos de reação a qualquer conduta que lese os direitos de personalidade, impondo sanção ao transgressor na esfera cível, sem embargo das sanções penais, prevendo a Carta Magna o direito à indenização por dano moral e/ou material (art 5º, inc. X).Nesse sentido dispõe o nosso código civil, in verbis:Art12. Pode-se exigir que cesse a

ameaça, ou a lesão, a direito da personalidade, e reclamar perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei.(ALKIMIN, 2005, p.21).

1.5. Dos Valores Policiais Militares

A Lei Complementar nº 893, de 09 de março de 2001, que instituiu o Regulamento Disciplinar da Polícia Militar dispõe os valores fundamentais que norteiam a conduta do policial militar.

Artigo 7º - Os valores fundamentais, determinantes da moral policial-militar, são os seguintes:

- I - o patriotismo;
- II - o civismo;
- III - a hierarquia;
- IV - a disciplina;
- V - o profissionalismo;
- VI - a lealdade;
- VII - a constância;
- VIII - a verdade real;
- IX - a honra;
- X - a dignidade humana;
- XI - a honestidade;
- XII - a coragem.

O artigo 6º da lei complementar nº 893, de 09 de março de 2001- fala da deontologia policial-militar e no seu § 1º aplica aos componentes da Polícia Militar, independentemente de posto ou graduação, reunindo valores úteis e lógicos a valores espirituais superiores, destinados a elevar a profissão policial-militar à condição de missão.

O artigo 8º da referida lei traz os deveres éticos, conforme o inciso VI, deve haver o respeito mútuo de superiores e subordinados, e preocupação com a integridade física, moral e psíquica de todos os militares do Estado, o inciso VII – deve ser justo na apreciação de atos e méritos dos subordinados, mas para quem já respondeu um processo administrativo sabe que não funciona bem assim, basta ter acesso aos mesmos e verificar que em muitos casos, apesar do policial embasar sua defesa em dispositivos legais, prevalece o entendimento arbitrário do superior hierárquico. Há uma obrigação imposta pelo inciso XVI da lei supra em manter ambiente de harmonia e camaradagem na vida profissional, solidarizando-se nas dificuldades que esteja ao seu alcance minimizar e evitando comentários desairosos sobre os componentes das Instituições Policiais, porém o clima dentro dos quartéis é bem tenso, para as pessoas que não vivem o dia a dia dentro dos quartéis não conseguem

perceber o clima gerado entre superiores, subordinados e pares do policial militar.

O policial militar deve abster-se do uso do posto, graduação ou cargo para obter facilidades pessoais de qualquer natureza ou para encaminhar negócios particulares ou de terceiros, assim dispõe o inciso XX da norma supracitada, porém é comum solicitações de pessoas visando o aproveitamento pessoal, mediante requerimento ao comando da polícia militar, como por exemplo, uma festa de casamento pede-se que uma viatura esteja próximo ao local, onde se sacrifica a folga de um ou mais policiais que deveriam estar com suas famílias para dar segurança a um pequeno grupo de pessoas influentes.

Policiais são escalados em eventos religiosos sem a observância do dispositivo legal que garante exercer a profissão sem discriminação, e obrigam o policial que tem crença religiosa diversa a participar de atos religiosos ferindo o inciso XXIV da Complementar nº 893/01– que garante ao policial exercer a profissão sem discriminações ou restrições de ordem religiosa, política, racial ou de condição social;

Vemos no inciso XXIX – do mesmo dispositivo legal que deve ser observado os direitos e garantias fundamentais, agindo com isenção, equidade e absoluto respeito pelo ser humano, não usando sua condição de autoridade pública para a prática de arbitrariedade, mas infelizmente não é o que se vive na caserna, onde a sociedade não tem acesso e desconhece o dia a dia de trabalho do policial militar.

2. O ASSÉDIO MORAL E A PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL

2.1. Considerações gerais

A Constituição Federal em seu artigo 3º, I e IV, garante a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, bem como a promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, cabe ao Estado coibir, educar, com intuito de proporcionar a todos um ambiente saudável.

Dispõe o artigo 1º inciso III da Constituição Federal de 1988, que um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito é a dignidade da pessoa humana.

O assédio moral é proibido pelo ordenamento jurídico brasileiro, tais práticas afrontam os direitos fundamentais previstos no artigo 5º da Constituição Federal de 1988, violam os direitos da personalidade, devendo ser coibidas e combatidas.

Além da Constituição federal, o Código Civil, Código Penal, Código do Consumidor, entre outras leis, determinam a punição (cada um em sua área) de práticas de bullying, sendo que o assunto começou tímido nos tribunais, mas nos últimos cinco anos rompeu os obstáculos iniciais e decisões coibindo o bullying (nos mais diversos ambientes) começam a surgir, sinalizando que o Poder Judiciário não irá tolerar tais condutas, punindo, assim os responsáveis. (CALHAU, 2009, p. 14)

O policial militar assediado tem o direito de reparação do dano moral sofrido por ofensa aos direitos da personalidade, conforme dispõe o artigo 5º, X, da Constituição Federal de 1988, “*são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação*”.

O destinatário indireto dos direitos e garantias fundamentais é o cidadão, a pessoa humana, o policial militar não está excluído da proteção constitucional, já o destinatário direto de tais garantias são os poderes executivo, legislativo e judiciário, que tem o dever de fazer cumprir os dispositivos legais que tutelam as garantias e os direitos fundamentais da pessoa humana.

2.2. O Assédio Moral na Polícia Militar

O militar surge da sociedade, e traz consigo tudo que ela oferece, e infelizmente há aqueles que acham que tudo deve ser do seu jeito, não admitem que aquela pessoa seja diferente:

(...) Qual é o combustível para que essas condutas aconteçam em nossa sociedade? Porque as pessoas são perseguidas por serem “diferentes”? Infelizmente, vivemos em uma sociedade extremamente individualista e capitalista, onde o ser humano, para muitos, deixou de ser o próximo e passou a ser apenas um meio para que possa alcançar sua “felicidade”, que é apenas juntar dinheiro e adquirir bens. Lamentavelmente ser honesto é sinal de fraqueza, porque para esses o “mundo é dos espertos”, numa total deterioração dos fundamentos éticos que devem dirigir as ações das pessoas. Ser diferente nessa sociedade individualista é um “pecado”. (CALHAU, 2009, p. 04)

Se não for controlado, o mais forte prevalece sobre a vítima de assédio vindo a causar sérios problemas na vida deste e de sua família que não sabem onde procurar respostas para o seu problema:

(...), neste contexto, é um problema, que, em não sendo controlado, propicia a ocorrência de situações-problema e a sua posterior reprodução no meio social, de forma que a tolerância e o respeito sejam abandonados em detrimento de uma linha de relação interpessoal onde seja aplicada a exploração do mais fraco pelo mais forte. No entanto, as vítimas e seus familiares, ao procurarem ajuda do Estado, encontram profissionais que ainda não têm o conhecimento sobre o assunto, ou, quando o têm, não estão preparados para enfrenta-lo. (...). (CALHAU, 2009, p. 05)

Começa a “tortura” contra o policial, como cobrá-lo se não lhe é dado condições de suportar tamanha responsabilidade. Há nos quartéis escalas de serviço, que deveriam ser imparciais, mas ao contrário os amigos do chefe sempre são beneficiados, e aquele que apenas cumpre o seu dever é visto com outros olhos, surge então mais atos de assédio moral contra esses policiais que querem apenas cumprir o seu dever e depois voltar ao descanso do lar.

A Lei nº 12.250, de 9 de fevereiro de 2006, veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas.

Artigo 1º - Fica vedado o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas, submetendo o servidor a procedimentos repetitivos que impliquem em violação de sua dignidade ou, por

qualquer forma, que o sujeitem a condições de trabalho humilhantes ou degradantes.

A referida lei aplica-se ao policial militar, pois a Constituição do Estado de São Paulo trata no capítulo II dos Servidores Públicos do Estado, na seção II dos Servidores Públicos Militares:

Artigo 138 - São servidores públicos militares estaduais os integrantes da Polícia Militar do Estado.

§ 1º - Aplica-se, no que couber, aos servidores a que se refere este artigo, o disposto no art. 42 da Constituição Federal.

§ 2º - Naquilo que não colidir com a legislação específica, aplica-se aos servidores mencionados neste artigo o disposto na seção anterior.

A Lei nº 12.250, de 9 de fevereiro de 2006, em seu artigo 2º assim dispõe sobre o assédio moral:

Considera-se assédio moral para os fins da presente lei, toda ação, gesto ou palavra, praticada de forma repetitiva por agente, servidor, empregado, ou qualquer pessoa que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a auto-estima e a autodeterminação do servidor, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público e ao próprio usuário, bem como à evolução, à carreira e à estabilidade funcionais do servidor, (...).

O Governador do Estado de São Paulo José Serra, requereu a inconstitucionalidade da referida lei, ADIN STF nº 3.980 de 23/10/2007
 Requerente: Governador do Estado de São Paulo - Requerida: Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo - Relator: Ministro Menezes Direito (Sem concessão de liminar):

JOSÉ SERRA, Governador do Estado de São Paulo, vem propor a presente AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE DE LEI ESTADUAL, com fundamento no artigo 103, V, da Constituição da República, e nas disposições da Lei Federal nº 9.868/99, pelas razões que passa a expor:

A Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo aprovou o Projeto de Lei nº 422, de 2001, de iniciativa parlamentar, que "*veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas*".

O Governador vetou totalmente o projeto em 8 de novembro de 2002, com o fundamento de sua inconstitucionalidade, em face do vício de iniciativa, por tratar-se de propositura que "*somente poderia vir a integrar o ordenamento se revestisse a forma de lei complementar*", tendo em vista o sistema contemplado na Carta estadual, além de haver dispositivos que "*subtraem do Executivo o poder de administrar que lhe é próprio pelo princípio da separação dos poderes*".

Porém não é o que vemos ultimamente, há casos de assédio moral no caso específico nos quartéis da polícia militar, são muitas as vítimas desse ato, como exemplo acontece de escalarem de serviço o policial durante 24 horas, durante este turno ele tem que atender ocorrências, não pode descansar, deve atender todos os chamados via rádio e via telefone, considerando ainda que deve permanecer em estado de alerta total, contra possíveis ataques de bandidos, e para acrescentar deve portar-se de maneira disciplinar, com sua farda impecável, pois a qualquer momento pode receber uma fiscalização de seus superiores hierárquicos.

Não se justifica o policial se portar de forma indisciplinada, mas deve-se antes de cobrá-lo dar-lhe condições de suportar tamanha tarefa.

Para muitos o exemplo acima não demonstra o assédio moral, mas há, porque ele surge quando se despreza os limites de exigência que uma pessoa pode suportar.

Desta forma o policial leva para casa todo o fardo carregado durante o serviço, somado ainda a responsabilidade de se defender em processo administrativo, processo instaurado quando um subordinado é surpreendido no cometimento de uma transgressão disciplinar, prevista no regulamento disciplinar da polícia militar.

2.3. Consequências Do Assédio Moral

O assédio moral traz consequências terríveis, desde o stress até mesmo o homicídio, o suicídio, a depressão.

O exercício da atividade policial militar o expõe aos perigos inerentes a profissão, e deve ser tutelado pelo ordenamento, dando o tratamento adequado a sua recuperação física e psíquica.

Também no âmbito de determinadas profissões (mineradores, mergulhadores etc.), o risco de lesões à saúde é inerente à atividade desenvolvida. Nesses casos, embora a prática seja lícita e autorizada, compete ao responsável pela atividade tomar todas as providências tendentes a evitar ou minimizar as possibilidades de dano, com a adoção de todos os mecanismos de segurança previstos na legislação, respondendo, porém, independentemente de culpa, pelas lesões causadas. (GAGLIANO; FILHO, 2006, p. 157).

No caso de policiais militares, muitos se encontram em tratamentos psiquiátricos, alguns não aguentam tamanha pressão e acabam tirando a própria vida, já que estão de posse de uma arma de fogo, ficam cegos diante de tamanho desespero. Perdem a razão e tiram até mesmo a vida de seus familiares, esta é uma das consequências causadas pelo assédio moral.

(...), cidadãos estressados, deprimidos, com baixa autoestima, capacidade de auto aceitação e resistência à frustração, reduzida capacidade de autoafirmação e de auto expressão, além de propiciar o desenvolvimento de sintomatologias de estresse, de doenças psicossomáticas, de transtornos mentais e de psicopatologias graves. (...) em situações de ataques mais violentos, contínuos e que causem graves danos emocionais, a vítima pode até cometer suicídio ou praticar atos de extrema violência. (CALHAU, 2009, p. 17)

Já outros se rendem ao uso de drogas, desde “maconha” até o uso de bebidas alcóolicas, e caem no descrédito de seus pares e superiores, onde para piorar, são submetidos a processos disciplinares, para serem excluídos das fileiras da corporação, pois com sua conduta denigrem a imagem da instituição.

A instituição que ao invés de ajudar o policial aflito condena-o praticamente à morte, pois este perde todas as suas esperanças em se recuperar.

Há sim em São Paulo o Centro Médico para tratamento de policiais com problemas psiquiátricos, mas para que ele chegue até lá, há um longo caminho, a grande maioria dos comandantes diretos do policial não aceitam que haja doenças psicológicas que possam afetar a estrutura psíquica do policial vítima, que o serviço policial jamais trará tais doenças de cunho psicológico, alegam que os problemas familiares, financeiros, etc, e o abalam e influenciam no serviço policial.

O policial assediado é um servidor doente, prejudicial ao Estado, que terá em seus quadros um servidor que não poderá desenvolver a atividade fim da corporação, ou seja, o policiamento, pois torna-se um perigo também para a coletividade, devido ao desinteresse causado pelo stress em razão do assédio sofrido, pela perda a vontade de viver de melhorar e progredir no trabalho policial.

Umbilicalmente associada à natureza humana, a honra é um dos mais significativos direitos da personalidade,

acompanhando o indivíduo desde seu nascimento, até depois de sua morte.

Poderá manifestar-se sob duas formas:

a) *objetiva*: correspondente à reputação da pessoa, compreendendo o seu bom nome e a fama de que desfruta no seio da sociedade;

b) *subjetiva*: correspondente ao sentimento pessoal de estima ou à consciência da própria dignidade. (GAGLIANO; FILHO, 2006, p. 157).

O policial assediado tem sua dignidade atingida, não tem mais o interesse em progredir na carreira, seus sonhos são atingidos, tudo aquilo que acredita não tem mais valor, reflexamente seus familiares são atingidos, e a própria sociedade.

Diante da busca de uma cura para o estado emocional, surge o isolamento, a raiva, e desencadeia na vítima diversos fatores oriundos do stress profissional.

O policial revestido do poder que o Estado lhe confere, não é diferente do trabalhador civil, por traz da farda que veste há uma pessoa humana que tem o direito de personalidade protegido pelo ordenamento jurídico desde o nascimento e o acompanha até sua morte.

3. O MEIO AMBIENTE DA POLICIA MILITAR

O policial militar despende a maior parte do seu tempo no ambiente de trabalho, permanecendo exposto ao ambiente externo “rua”, ao calor, poeira, sol, chuva, frio, pessoas doentes, etc.

Precisa a todo o tempo decidir em poucos segundos qual atitude tomar diante de uma ação policial, se atira em legítima defesa sua ou de outrem, se apenas orienta, o nível de stress é altíssimo.

Já o policial que atua em ambiente interno, sofre com o espaço físico inadequado, telefones que não param de tocar, excesso de horas em frente ao computador, acumula o atendimento ao público com telefone, rádio, e acumulo de ordens para ontem, conversas paralelas que tiram a concentração, etc.

O ambiente de trabalho é protegido por norma constitucional, assim preceitua o artigo 7º, XXII da Constituição Federal de 1988, “*redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.*”

O parágrafo 3º do artigo 39 da Constituição Federal de 1988, ratifica a aplicação do artigo acima citado e podendo ainda “ *a lei estabelecer requisitos diferenciados de admissão quando a natureza do cargo o exigir*”.

Logo em seguida será apresentado normas que a lei tratou de regulamentar o trabalho policial militar, no que tange a horários e regulamentos de forma diferenciada.

O policial militar tem direito a uma sadia qualidade de vida, ratificada pelo artigo 225 da Constituição Federal de 1988, que assim dispõe, “*Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado (...) essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defende-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações*”.

Pelo termo “sadia” não se deve entender *ausência de doença*, e sim vida saudável, isto é, aquela hábil a propiciar ao homem condições necessárias para a melhoria contínua da sua qualidade de vida.

No entanto, direito à sadia qualidade de vida não tem meramente a conotação de saúde física, e sim de *vida saudável*, nesta incluso o aspecto psíquico; logo, nesse conceito, vislumbramos as bases dos Direitos Humanos, Direito Econômico, Direito do Consumidor, portanto, a dignidade humana traduzida na sua incolumidade físico-psíquico-social-econômica. Daí afirmamos não poder a divisão didática do Direito ser rigorosa a ponto de desvirtuar o seu papel, quiçá em dias de sociedade de massa, em que a integração são tão

evidentes, que apontar as fronteiras entre um e outro Direito torna-se tarefa das mais árduas. (D'ISEP, 2004, p.66).

Pode-se observar que a norma constitucional visa garantir uma sadia qualidade de vida para o policial militar no ambiente de trabalho, protegendo também o aspecto psíquico do assediado.

Claramente nota-se que o ambiente de trabalho influencia na qualidade de vida do servidor, e quando não observado os limites impostos pela norma constitucional e demais dispositivos legais o policial sofre as consequências, gerando um efeito cascata que atinge a todos (família, sociedade, e a própria máquina administrativa).

3.1. Considerações iniciais

O Decreto nº 52.054, de 14 de agosto de 2007, dispõe sobre o horário de trabalho e registro de ponto dos servidores públicos estaduais da Administração Direta e das Autarquias, consolida a legislação relativa às entradas e saídas no serviço, e dá providências correlatas.

O artigo 2º do referido dispositivo legal diz que *“as unidades administrativas públicas estaduais deverão manter, durante todo o seu período de funcionamento, servidores para a garantia da prestação dos serviços que lhe são afetos”*.

O policial militar vive em um ambiente aquartelado para aqueles que exercem funções administrativas, que cuidam da parte burocrática, ou seja, cuidam da folha de pagamento, escalas de serviço, material logístico, estatística, etc.; conforme dispõe o artigo 3º do DECRETO Nº 52.054, de 14 de Agosto de 2007, *“A jornada de trabalho dos servidores sujeitos à prestação de quarenta horas semanais de serviço será cumprida, obrigatoriamente, em dois períodos dentro da faixa horária compreendida entre oito e dezoito horas, de segunda a sexta-feira, com intervalo de duas horas para alimentação e descanso”*.

E há aqueles que vivem em regime de escala de serviço, ou seja, exercem atividade operacional, trabalhando no policiamento ostensivo, atendendo ocorrências, etc., conforme dispõe o artigo 5º, *“A jornada de trabalho nos locais onde os serviços são prestados vinte e quatro horas diárias,*

todos os dias da semana, poderá ser cumprida sob regime de plantão, a critério da Administração, com a prestação diária de doze horas contínuas de trabalho, respeitado o intervalo mínimo de uma hora para descanso e alimentação, e trinta e seis horas contínuas de descanso”.

Os artigos acima devem ser aplicados aos policiais militares, pois o parágrafo único do artigo 5º do DECRETO Nº 52.054, de 14 de agosto de 2007 afasta qualquer sombra de dúvidas, “*Aplica-se o disposto no “caput” deste artigo aos servidores pertencentes às atividades-fim das áreas de saúde, segurança pública e administração penitenciária”.*

Preceitua a CF/88 em seu artigo 225 que “*Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”.*

O meio ambiente do trabalho, portanto, integra o meio ambiente global, sendo certo que a CF/88 através do art. 225 dispõe sobre o meio ambiente como um todo, de forma genérica, ao passo que o legislador constituinte, atento à saúde e qualidade de vida do trabalhador, estabelecendo relação direta entre meio ambiente do trabalho equilibrado e saúde do trabalhador, dispôs que ao Sistema Único de Saúde (SUS), além de outras atribuições, compete “*colaborar com a proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”.* (CF, art. 200, inc. VIII).(ALKIMIN, 2005, p.26)

O policial administrativo e o operacional, tem direito a um ambiente sadio e equilibrado, a fim de garantir dignidade e qualidade de vida:

O meio ambiente sadio e equilibrado é elementar para garantir a dignidade da pessoa e o desenvolvimento de seus atributos pessoais, morais e intelectuais, constituindo sua preservação e proteção meio para se atingir o fim que é a proteção à vida e saúde do trabalhador, referindo-se esta última ao aspecto da integridade física e psíquica, e consequentemente, garantir a qualidade de vida de todo cidadão. (ALKIMIN, 2005, p.25).

Mas a realidade é outra, o policial trabalha em regime de escala, dia e noite, faça sol ou chuva, nas ruas e avenidas das cidades, em bairros com grande índice de criminalidade.

Não se questiona tais situações apontadas, alguém tem que fazer este trabalho, e é responsabilidade do Estado na pessoa do policial militar, o que se questiona, é a carga horária trabalhada, os horários noturnos, as intempéries.

Deve-se adequar melhor o horário de trabalho do policial, trabalhar oito, doze horas diurnas e alternar estas horas na sequência para o período noturno, foge totalmente a qualidade de vida.

Somado ainda a falta de horário para alimentação e descanso, pois na realidade o policial não tem, é rotina diária, no intervalo de ocorrências o policial parar em algum estabelecimento para fazer um breve lanche e não alimentação adequada, e a ser acionado pelo rádio abandona tudo, interrompe sua alimentação inadequada para atender a sociedade.

A própria sociedade se torna vítima da péssima qualidade de serviço prestado pelo Estado, deve-se ter um estudo sobre a melhor escala de horário, a quantidade de policiais empregada para revezamento tranquilo dos horários de alimentação e descanso para o policial, a fim de preservar sua saúde, e prestar um melhor atendimento para a sociedade.

Esse dispositivo de natureza ambiental está inserido no Título Da Ordem Social da Carta Magna exaltando que “*a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem estar e a justiça sociais*” (art. 193), compreendendo assim a proteção ao meio ambiente, nele incluído o meio ambiente do trabalho. (ALKIMIN, 2005, p.26).

Já para os policias que exercem o serviço administrativo, vemos um flagrante desrespeito a Constituição Federal, pois é previsto que a policia militar cabe o policiamento ostensivo preventivo fardado, mas não é isso que se verifica: “*Constituição Federal de 1988: Art 144, § 5º - às polícias militares cabem a polícia ostensiva e a preservação da ordem pública;(...*”.

Portanto, deve o governo do Estado criar órgão e avocar os trabalhos administrativos que hoje são feitos por policiais militares, que fizeram concurso público para ser policial militar e exercer a atividade fim disposto no artigo 144, § 5º da CF/88 e não ficar atrás de mesas assumindo responsabilidades administrativas.

Para exercer a função policial militar, o interessado deve prestar concurso público, assim previsto na CF/88, no artigo 37, II, “*a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração*”.

Mas vemos que os governadores e partidos políticos usam a polícia militar para campanhas políticas, e não investem de forma eficaz no policial, é público e notório os baixos salários recebidos, em todas as campanhas se vê promessas em melhorar a segurança pública, mas a realidade é outra, o desvio da função do policial militar é um flagrante desrespeito a Constituição Federal e a sociedade, e o policial torna-se vítima do sistema, pois prevalece a hierarquia e a disciplina, ou seja, “faça o que eu mando”.

A Lei Complementar nº 893, de 09 de março de 2001 em seu artigo 1º, diz que “ *A hierarquia e a disciplina são as bases da organização da Polícia Militar*”. Há um ditado no meio militar onde se diz “A hierarquia enverga mas não quebra”.

O artigo 3º do mesmo dispositivo legal aduz que “*Hierarquia policial-militar é a ordenação progressiva da autoridade, em graus diferentes, da qual decorre a obediência, dentro da estrutura da Polícia Militar, culminando no Governador do Estado, Chefe Supremo da Polícia Militar*”.

Foram expostos os dispositivos legais acima que visam garantir ao policial uma proteção contra os abusos cometidos pelo assediante, não obstante as garantias explanadas o assédio se faz presente na esfera policial, e a vítima desconhece as garantias constitucionais que faz jus, e acabam por adoentarem-se e psicologicamente exteriorizando o sentimento de angústia, desmotivação, tristeza, e a perda do sentido de lutar e viver.

3.2. Conceito do Meio Ambiente do Trabalho do Policial Militar

O policial militar passa grande parte de sua vida, em ambiente fechado, ou seja, nos quartéis, ou nas ruas, exercendo o policiamento ostensivo, desta forma é imprescindível para a execução do trabalho um ambiente saudável e que não agrida sua integridade física e psicológica:

O meio ambiente do trabalho é o local onde o homem passa a maior parte de sua vida, e onde desenvolve seus atributos pessoais e profissionais, contribuindo com a produção, distribuição e circulação de riquezas, podendo ser conceituado com sendo o conjunto de bens materiais pertencentes à atividade empreendedora, de fim lucrativo ou não, abrangendo a força de trabalho humano, as condições de trabalho, enfim, a organização da produção e do trabalho como um todo. (ALKIMIN, 2005, p.27).

O Estado deve proporcionar um ambiente de trabalho sadio, para que não somente o policial militar, mas a sociedade possa se sentir bem ao entrar em um ambiente policial para registrar uma ocorrência, visitar um parente, etc.

Mas não é isso que se vê, com raras exceções, não há um local adequado para que parentes, e pessoas da sociedade, possam aguardar agradavelmente o atendimento desejado.

Infelizmente, somente em solenidades abertas ao público, se vê aparentemente um quartel organizado e limpo, foge da realidade rotineira, os comandantes superiores ao visitar um quartel, anunciam sua chegada, acredita-se que é proposital para não ver a realidade dos fatos. Talvez o leitor comum, que não tem experiência com o meio militar possa estranhar tamanha indignação exposta, mas é a realidade, salvo algumas exceções, a realidade é bem presente.

A coletividade é atingida por este descaso do poder público, um policial que não tem o devido respeito de seus superiores e é vítima do descaso, desconta na própria sociedade:

Quanto a natureza jurídica do meio ambiente do trabalho, não se trata de uma garantia fundamental de interesse individual, mas, de uma garantia fundamental de interesse coletivo, já que consta expressamente no art. 225 da CF/88 que o meio ambiente equilibrado é uma garantia de todos, devendo o Poder Público e a coletividade preservá-lo, sendo dever de cada trabalhador, do empregador e do próprio Poder Público, a preservação do meio ambiente laboral para sadia qualidade de vida. (ALKIMIN, 2005, p.28).

Portanto, em função do interesse da coletividade de trabalhadores deve o meio ambiente de trabalho ser protegido, pois o artigo 200, inc. VIII da CF/88, garante a proteção ao meio ambiente do trabalho.

Quanto aos interesses coletivos, são definidos como sendo aqueles *“transindividuais de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica de base (CDC, art. 81, inc. II)”*. Daí concluímos que o interesse transindividual coletivo diz respeito a uma categoria ou grupo cujos titulares são determináveis ou identificáveis, além de integrantes da mesma relação jurídica de base. Exemplo de interesse coletivo transindividual é a tutela a condições de trabalho insalubre em determinada empresa ou empresas, visando garantir a saúde dos trabalhadores dessa(s) empresa(s). (ALKIMIN, 2005, p. 29).

É importante para o policial sentir prazer no meio ambiente de trabalho, sentir-se valorizado e respeitado, pelos seus superiores e pares, um ambiente hostilizado, reflete descaso, desconsideração.

Consequentemente o policial se desmotiva para o trabalho, não vê a importância que faz para a sociedade, e aos poucos de forma silenciosa, torna-se uma pessoa amarga, isolada. , transferindo para a família e a sociedade todo o sentimento negativo que carrega.

Basta qualquer cidadão vítima de um crime se deslocar a uma unidade policial para comprovar o tratamento dado pelo servidor público militar, raras as exceções de policiais de bem com a vida.

3.3. Ambiente De Trabalho Insalubre Do Policial Militar

O policial militar exerce uma atividade está constantemente em contato com agentes insalubres, com pessoas portadoras de doenças contagiosas, locais de risco, objetos que podem causar lesões gravíssimas e até ocasionar a morte, e em razão disto recebe o adicional de insalubridade no seu grau máximo, ou seja, 40%.

A Lei Complementar Nº 432, de 18 de dezembro de 1985, que dispõe sobre a concessão de adicional de insalubridade aos funcionários e servidores da Administração Centralizada e das Autarquias do Estado.

Mesmo quando o Estado admite funcionários públicos sob o regime estatutário, estamos diante de uma relação de trabalho, não de trabalho subordinado, mas que demonstra certa semelhança (...) (MARTINS, 2009, p.28).

A CLT não é aplicável ao servidor estatutário, o policial militar por força do dispositivo legal acima mencionado, percebe o referido adicional de insalubridade, mas o artigo 189 da CLT também trata do trabalho insalubre.

Esclarece o artigo 189 da CLT que são consideradas atividades ou operações insalubres as que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição a seus efeitos. Hoje, de acordo com as determinações legais, é preciso verificar se os agentes insalutíferos estão acima dos limites permitidos para que se possa configurar a insalubridade, o que revela um aspecto quantitativo na determinação legal. (MARTINS, 2009, p.642).

O policial militar passa grande parte de sua vida em um ambiente de trabalho não muito amigável, ao deslocar-se para o trabalho e colocar sua farda já começa o estresse, pois no percurso deve estar atento para tudo que possa ocorrer, um roubo, um ataque de marginais, tiros, alguém gritando socorro.

Portanto, fatores relacionados com o ambiente de trabalho agredem o corpo e a mente do trabalhador, gerando ruptura e perda da resistência, em razão do grande esforço de adaptação e ajustamento, e, via de consequência, acabam conduzindo ao stress profissional, também denominado, stress ocupacional ou do trabalho, fadiga mental ou psíquica, fadiga nervosa e psicopatologia do trabalho. (ALKIMIN, 2005, p.33)

Ao chegar ao quartel deve aguentar brincadeiras idiotas e ofensivas de seus pares, ao posicionar-se em “forma” no pelotão, deve permanecer imóvel, não pode expressar nenhum sentimento de desconforto, dor, deve apenas permanecer imóvel, ouvindo as orientações do seu superior hierárquico, as contas que deve pagar, o filho que vai a escola, a compra do início do mês, o aniversário da esposa, a mãe que está doente, nada disso importa, devem permanecer dentro da sua mente, o importante é salvar a pátria.

Inúmeros fatores no ambiente do trabalho são geradores do stress profissional; dentre eles podemos mencionar: ambiente tenso e trabalho sob pressão; falta de reconhecimento e valorização pessoal e profissional; estímulo à competitividade destrutiva com cobranças e exigências; chefias autoritárias; excesso de trabalho e/ou condições precárias; decepções com salários e promoções; comunicação defeituosa e má qualidade nas relações humanas; falta de consideração e respeito, enfim, outros fatores estressantes aptos a afetar a saúde psíquica e física do trabalhador, gerando sintomas e doenças relacionadas com o esgotamento mental. (ALKIMIN,2005, p.33).

Se não bastasse tudo isso, assumir uma viatura e atender aos milhares de chamados oriundos do telefone 190, desde parturiente até roubos a banco, trocas de tiro, apenas resolvendo problemas alheios, os seus podem esperar, deve-se resolve-los em sua hora de folga, mas que folga se o chefe marcou uma reunião com todos para tratar de assuntos políticos, é época eleitoral, tem um coronel candidato prometendo maravilhas para a família policial, então deixa o problema para outra folga, mas que coisa, tem uma escala extra, é campeonato de futebol, o policial não pode faltar.

(workplacebullying, mobbing ou assédio moral)
Passamos uma grande parte de nossas vidas no ambiente de trabalho. (...) O bullying no ambiente de trabalho desequilibra a

equação de variáveis que devem coexistir para a manutenção de um ambiente de trabalho que não “adoeça” o trabalhador. O local de trabalho é um lugar que deve fornecer ao trabalhador condições efetivas da realização digna de seu trabalho. Outra situação agravada nas últimas décadas é a do aumento da produção, busca de maior eficiência (com metas cada vez mais difíceis de serem alcançadas pelos trabalhadores), pressão por redução de custos ... O trabalhador tem de se submeter a um regime pesadíssimo de trabalho, na maioria... (CALHAU, 2009, p. 45)

E assim o policial vai levando sua vida, acumulando estresse, e o assédio moral acabando aos poucos com sua identidade, chega ao ponto de não saber mais quem ele é, se tem família, se tem filho, o que interessa é que o governo não pode desagradar os eleitores, está próxima a eleição para governador.

Quanto aos efeitos, individualmente considerando, no trabalhador o stress gera queda da produtividade; ausências no trabalho; perda da autoestima e sentimento de frustração, provocando insegurança nas decisões; irritabilidade, tensão, isolamento, doenças digestivas etc. (ALKIMIN, 2005, p.34).

O policial em condições de stress e sem o devido tratamento, torna-se uma pessoa agressiva, isolada, e não sabendo como se cuidar leva para a família todo o sofrimento absorvido no trabalho, e alguns acabam se suicidando; agredem os familiares; tornam-se usuários de drogas; tornam-se alcóolatrás; e a própria sociedade torna-se vítima e sofre com as consequências geradas em razão do stress sofrido pelo policial militar.

Além dos problemas da vida comum inerente a qualquer pessoa do povo, o policial deve deixar de lado seus problemas pessoais e lutar em prol da sociedade, trazendo grande influência na vida social do policial, atingindo de forma indireta toda a sociedade:

A organização mundial da Saúde (OMS), visando estabelecer um conceito, informa que saúde corresponde a *“um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de doença ou enfermidade”*. (...) *“a saúde, em relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doença, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene do trabalho.* (ALKIMIN, 2005, p.30).

O Governador do Estado de São Paulo promulgou a Lei Complementar nº 432, de 18 de dezembro de 1985, que dispõe sobre a concessão de

adicional de insalubridade aos funcionários e servidores da Administração Centralizada e das Autarquias do Estado.

Vale ressaltar que dispõe ainda o art. 144, § 6º, “As policias militares (...), forças auxiliares e reserva do exército, subordinam-se juntamente com as policias civis, aos Governadores dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios.”

O artigo 1º da LC Nº 432/85 aduz que “*aos funcionários públicos e servidores civis da Administração Centralizada e das Autarquias do Estado, será concedido um adicional de insalubridade pelo exercício, em caráter permanente, em unidades ou atividades consideradas insalubres*”.

No artigo 2º da LC Nº 432/85 diz que “*para efeito de concessão do adicional de insalubridade de que trata esta lei complementar, serão avaliadas e identificadas as unidades e as atividades insalubres*”.

Já no artigo 3º do mesmo dispositivo legal o adicional de insalubridade será pago ao funcionário ou servidor de acordo com a classificação nos graus máximo, médio e mínimo, em percentuais de, respectivamente, 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento), que incidirão sobre o valor correspondente a 2 (dois) salários mínimos.

Porém o artigo 8º da LC Nº 432/85 preceitua que a referida norma e suas disposições transitórias não se aplicam aos servidores admitidos nos termos da legislação trabalhista, que já lhes assegura o direito à percepção de adicional de insalubridade.

A CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) na seção XIII nos Artigos 189 a 197 tratam das atividades insalubres ou perigosas, porém não são aplicados aos policiais militares que diferentemente do regime celetista, são estatutários e a LC Nº 432/85, trata inteiramente do assunto.

Vemos que há uma legislação que reconhece o trabalho do policial militar como insalubre, e somado ao desgaste sofrido pelo assédio moral, o policial se não for diagnosticado em tempo, sofrerá os efeitos do assédio, tornando-se uma pessoa carregada pela baixa estima, depressão, agressividade, isolamento, e conforme já abordado, a família e a sociedade também sofrerão.

4. ASSÉDIO MORAL E O PSICOLÓGICO MILITAR

Muitos superiores hierárquicos não admitem que o policial esteja doente psicologicamente, para eles o militar está se esquivando de seu dever para com a bandeira nacional, é muita hipocrisia, dar mais valor a um pedaço de pano colorido, infringindo a Constituição Federal, do que dar guarida, dignidade a pessoa humana do militar.

Dentre as diferentes e variadas consequências encontradas em estudos de casos e atendimentos clínicos, podemos mencionar que o stresse é responsável por cerca de 80% das doenças da atualidade, pelo rebaixamento da resistência imunológica e sintomas psicossomáticos diversificados (...) . Podem surgir doenças de causas psicossomáticas, como gastrite, úlcera, colite, bulimia, anorexia, herpes, rinite, alergias, problemas respiratórios, obesidade e comprometimento de órgãos e sistemas. Nos casos mais graves as vítimas podem até cometer suicídio ou atacar outras pessoas de forma violenta. No ambiente de trabalho altamente competitivo da sociedade moderna, o bullying afeta o andamento normal da empresa, deteriora o ambiente da organização e possibilita que as empresas percam bons funcionários que são vitimizados pelo bullying. (CALHAU, 2009, p. 13)

O policial militar no ramo da administração pública sofre uma agressão invisível, seja por submeter-se a ordem de seus superiores hierárquicos, ordens absurdas, que fogem do poder discricionário do superior hierárquico e partem para o poder arbitrário, pautado de ilegalidade, bem como provocações de seus pares e até mesmo surgem problemas com os subordinados, que querem ver o policial militar jogado ao descaso, por simples competição, inveja, interesses pessoais e até mesmo político:

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. (ALKIMIN, 2005, p. 35).

A Lei Complementar Nº 893, de 09 de março de 2001, que instituiu o Regulamento Disciplinar da Polícia Militar em seu artigo 8º, § 3º aduz que “*aos militares do Estado da ativa são proibidas manifestações coletivas sobre atos de superiores, de caráter reivindicatório e de cunho político-partidário,*

sujeitando-se as manifestações de caráter individual aos preceitos deste Regulamento”.

No artigo 9º *“a disciplina policial-militar é o exato cumprimento dos deveres, traduzindo-se na rigorosa observância e acatamento integral das leis, regulamentos, normas e ordens, por parte de todos e de cada integrante da Polícia Militar”.*

O § 3º diz que *“a camaradagem é indispensável à formação e ao convívio na Polícia Militar, incumbindo aos comandantes incentivar e manter a harmonia e a solidariedade entre os seus comandados, promovendo estímulos de aproximação e cordialidade”.*

O § 4º do mesmo dispositivo fala que *“a civilidade é parte integrante da educação policial-militar, cabendo a superiores e subordinados atitudes de respeito e deferência mútuos”.*

Entretanto, sob a roupagem do exercício do poder de direção os detentores do poder – empregador ou superior hierárquico – visando uma organização do trabalho produtiva e lucrativa, acabam por incidir no abuso de poder, adotando posturas utilitaristas e manipuladoras através da gestão sob pressão (onde se exige horários variados e prolongados, diversificação de função, cumprimento a todo custo de metas etc.), notadamente o superior hierárquico que se vale de uma relação de domínio, cobranças e autoritarismo por insegurança e medo de perder a posição de poder, desestabilizando o ambiente de trabalho pela intimidação, insegurança e medo generalizado, afetando o psiquismo do empregado, e, conseqüentemente sua saúde mental e física, além de prejudicar a produtividade com a queda no rendimento do empregado afetado pela situação assediante ou pelo absenteísmo. (ALKIMIN, 2005, p. 43)

Não obstante a legislação ora mencionada acima, tratar da camaradagem, respeito e deferência mútuos, e obediência a demais normas legais, não é isto que ocorre.

Faz-se necessário que o operador do direito conheça as normas acima apontadas, para orientar e se aprofundar no assunto, o policial militar tem acesso aos regulamentos e leis dentro dos quartéis, mas por força do poder arbitrário que impera no ambiente de trabalho policial se vê impossibilitado de se socorrer e até mesmo de interpretá-las a seu favor.

Ao se socorrer por exemplo ao profissional do direito para ver seu direito garantido, fica mais decepcionado ainda por não obter a resposta almejada, pois tal assunto ainda é desconhecido no meio acadêmico, o mérito não é

analisado pelo poder judiciário, mas ao ferir um dos dispositivos apontados acima, os princípios que norteiam a administração pública garantidos pela constituição federal também são violados, ou seja, o princípio da legalidade, motivação, etc.

4.1. A Hierarquia na Polícia Militar

A Lei Complementar nº 893, de 09 de março de 2001 em seu artigo 1º trata que *“a hierarquia e a disciplina são as bases da organização da Polícia Militar”*.

O artigo 3º dispõe que a *“hierarquia policial-militar é a ordenação progressiva da autoridade, em graus diferentes, da qual decorre a obediência, dentro da estrutura da Polícia Militar, culminando no Governador do Estado, Chefe Supremo da Polícia Militar”*.

Conforme o §1º do referido artigo “a ordenação da autoridade se faz por postos e graduações, de acordo com o escalonamento hierárquico, a antiguidade e a precedência funcional.”

A polícia militar ao diferenciar seus membros na escala hierárquica diferenciando **Posto e Graduação** seguindo o disposto no § 2º do artigo 3º do referida lei que define **Posto** *“Posto é o grau hierárquico dos oficiais, conferido por ato do Governador do Estado e confirmado em Carta Patente ou Folha de Apostila”*.

No § 3º temos a definição de **Graduação**- *Graduação é o grau hierárquico das praças, conferida pelo Comandante Geral da Polícia Militar”*.

(...), sob o argumento de legítimo exercício do poder de direção ou comando, acaba invadindo o território psíquico de seu subordinado, o art. 187 do mesmo Código Civil, *apartes verbis*, coloca que *“Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”*.(ALKIMIN, p. 49).

O poder hierárquico, está vinculado a lei dentro da oportunidade e conveniência, porém ao ultrapassar este limite, torna-se um poder arbitrário.

A apreciação da conveniência e da oportunidade das determinações superiores refoge das atribuições meramente administrativas e, por isso, escapa da órbita de ação dos subalternos. (MEIRELLES, p. 124).

A hierarquia impõe ao subordinado o cumprimento de ordens recebidas de seus superiores.

Hierarquia é a relação de subordinação existente entre os vários órgãos e agentes do executivo, com a distribuição de funções e a gradação da autoridade de cada um. (...).

O poder hierárquico tem por objetivo ordenar, coordenar, controlar e corrigir as atividades administrativas, no âmbito interno da Administração Pública. (MEIRELLES, p. 123).

O policial militar, diante de uma ordem absurda de seu superior hierárquico, não deve executá-la, porém por ser a parte mais fraca não vê outra alternativa se não cumprir o determinado, causando assim o assédio moral no trabalho, onde o policial se vê no polo mais fraco, e a comprovação e a produção de provas torna-se dificultosa, pois conforme mencionado o superior hierárquico pode entender que o policial está questionando uma ordem e aplicar alguns dos dispositivos ora apresentados que estão dispostos no Código Penal Militar e no Regulamento Disciplinar da Polícia Militar.

O respeito hierárquico não vai ao ponto de suprimir, no subalterno, o senso do legal e do ilegal, do lícito e do ilícito, do Bem e do Mal. Não o transforma em autômato executor de ordens superiores. Permite-lhe raciocinar e usar de iniciativa no tocante ao desempenho de suas atribuições, e nos restritos limites de sua competência. Daí não lícito discutir ou deixar de cumprir ordens senão quando se apresentarem *manifestamente ilegais*. (MEIRELLES, p. 124).

O subordinado não é um mero cumpridor de ordens, deve conforme citado acima, ter a capacidade de raciocinar se a ordem é legal ou ilegal, mas não é tão simples assim, o subordinado desde seu ingresso nas fileiras militares está condicionado a cumprir ordens sem questionar, sob pena de aplicação das sanções já mencionadas, “sim senhor, não senhor”. Diante de tal quadro, ordem que deveria ser legal torna-se ilegal, e vai dando lugar ao assédio moral, causando a humilhação, desprestígio, o sentimento de culpa etc.

5. ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral pode ser analisado de forma vertical, ou seja, na relação de superior para subordinado, de subordinado para superior e na forma horizontal, entre colegas de trabalho, no caso dos militares “entre os seus pares”.

Quanto às espécies, o assédio moral se classifica em: vertical descendente (parte do superior em relação aos seus subordinados); horizontal simples ou coletivo (parte de um ou mais trabalhadores em relação ao colega de serviço); vertical ascendente (de um ou mais assalariados em relação ao superior hierárquico). (ALKIMIN, 2005, p.61).

O comportamento de um grupo não é a soma dos comportamentos dos indivíduos que o compõem: o grupo é uma entidade nova, que tem comportamentos próprios. Freud admite a dissolução das individualidades na multidão e nela vê uma dupla identificação: horizontal, em relação à horda (o grupo), e vertical, em relação ao chefe. (HIRIGOYEN, 2005, p.69).

O medo gera condutas de obediência, o mesmo de submissão, por parte da pessoa visada, mas também por parte dos colegas que deixam que tal aconteça, que não querem ver o que se passa em torno deles. É o que se dá no atual reinado do individualismo, do “cada um por si”. (HIRIGOYEN, 2005, p.87).

No ambiente de trabalho há superiores hierárquicos, subordinados e colegas de trabalho, o assédio moral conforme apresentado acima, não se caracteriza apenas do superior hierárquico para o subordinado, o assediador pode ser também um subordinado para com o superior hierárquico, pode ser entre colegas, no caso de policiais militares, o termo correto seria no âmbito de seus pares.

5.1. Assédio moral vertical

Conforme já mencionado, a hierarquia e a disciplina são as bases da polícia militar, e temos os superiores hierárquicos, em ordem decrescente temos: Coronel, Major, Capitão, 1º Tenente, 2º Tenente, Aspirante a Oficial, Subtenentes, 1º Sargento, 2º Sargento, 3º Sargento, Cabos e Soldados, temos ainda as classes especiais que são os alunos que estão em uma categoria paralela.

O abuso dos chefes sempre existiu, mas atualmente fica muitas vezes disfarçado. (HIRIGOYEN, 2005, p.83).

A Lei Complementar Nº 893, de 09 de março de 2001, no artigo 9º “*a disciplina policial-militar é o exato cumprimento dos deveres, traduzindo-se na rigorosa observância e acatamento integral das leis, regulamentos, normas e ordens, por parte de todos e de cada integrante da Polícia Militar*”.

Mesmo quando a perseguição é horizontal (um colega agredindo um outro colega), a chefia não intervém. Ela se recusa a ver, ou deixa as coisas acontecerem. Por vezes nem toma consciência do problema, a não ser quando a vítima reage de maneira muito ostensiva (crise de nervos, choro...) ou quando falta muito seguidamente ao trabalho. (HIRIGOYEN, 2005, p.67).

O § 3º diz que “*a camaradagem é indispensável à formação e ao convívio na Polícia Militar, incumbindo aos comandantes incentivar e manter a harmonia e a solidariedade entre os seus comandados, promovendo estímulos de aproximação e cordialidade*”.

O § 4º do mesmo dispositivo fala que “*a civilidade é parte integrante da educação policial-militar, cabendo a superiores e subordinados atitudes de respeito e deferência mútuos*”.

Mas vemos que tais dispositivos acima são constantemente violados, onde os superiores hierárquicos abusam do poder, e extrapolam em suas ordens, vindo a caracterizar nitidamente o assédio moral cometido contra o subordinado.

O assédio moral cometido pelo empregador ou superior hierárquico implica descumprimento da obrigação contratual e geral que é o respeito à dignidade da pessoa do trabalhador, e, segundo Américo Pla Rodrigues, “*(...) el cumplimiento de esta obligación, que se descompone em tantas prohibiciones y deberes positivos, no incumbe solo al empleador sino a todas las personas que lo representan*”, logo, tanto o empregador como o superior hierárquico têm o dever de se abster dessa prática. (ALKIMIN, p.63).

Conclui-se claramente que o assédio moral cometido no âmbito militar, pelo superior hierárquico fere flagrantemente a legislação ora implantada para regulamentar o trabalho policial, ademais fere a Lei Estadual 12.250 de 09 de fevereiro de 2006, que proíbe o assédio moral no âmbito da administração pública estadual, direta, indireta e fundações públicas.

5.2. Assédio moral horizontal

No caso da polícia militar, temos os denominados “pares”, como por exemplo, um grupo de Soldados apenas, trata-se de uma competitividade para se destacar, mas não o policial não consegue demonstrar o seu valor, e aponta o defeito dos outros para se destacar, tem os “leva e trás” aqueles que dão “um tapinha” nas suas costas e depois falam mal para o chefe.

No meio policial não é diferente de um ambiente de trabalho de um profissional celetista, civil, etc.

O colega de serviço afeta a moral, a dignidade e a honra do policial assediado.

Trata-se de assédio moral cometido por colega de serviço; manifesta-se através de brincadeiras maldosas, gracejo, 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. (ALKIMIN, p. 64).

Mais uma vez a Lei Complementar Nº 893/01, no artigo 9º, § 3º diz que:

“a camaradagem é indispensável à formação e ao convívio na Polícia Militar, incumbindo aos comandantes incentivar e manter a harmonia e a solidariedade entre os seus comandados, promovendo estímulos de aproximação e cordialidade”.

O § 4º do mesmo dispositivo fala que *“a civilidade é parte integrante da educação policial-militar, cabendo a superiores e subordinados atitudes de respeito e deferência mútuos”.*

A Lei ora mencionada prevê mecanismos de sanção para o descumprimento dos seus dispositivos legais o § 2º do artigo 11 preceitua que:

O superior hierárquico responderá solidariamente, na esfera administrativa disciplinar, incorrendo nas mesmas sanções da transgressão praticada por seu subordinado quando:
1 - *presenciar o cometimento da transgressão deixando de atuar para fazê-la cessar imediatamente;*
2 - *concorrer diretamente, por ação ou omissão, para o cometimento da transgressão, mesmo não estando presente no local do ato.*

E quanto maior o grau hierárquico mais grave será a violação da disciplina, assim dispõe o § 3º do artigo 11 da referida norma: “A violação da disciplina policial-militar será tão mais grave quanto mais elevado for o grau hierárquico de quem a cometer”.

5.3. Assédio moral vertical ascendente

Este tipo de assédio ocorre do subordinado para o superior, com o intuito de prejudicar, desmoralizar, desacreditar o superior hierárquico.

É 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.(ALKIMIN, p.65).

O subordinado que pratica algum ato contra o superior hierárquico comete transgressão disciplinar de acordo com a Lei Complementar nº 893/01 no artigo 12: “*Transgressão disciplinar é a infração administrativa caracterizada pela violação dos deveres policiais-militares, cominando ao infrator as sanções previstas neste Regulamento*”.

O Artigo 13 parágrafo único da Lei Complementar Nº 893/01 dispõe sobre as *transgressões disciplinares, segue algumas transgressões disciplinares:*

- 30 - retardar, sem justo motivo, a execução de qualquer ordem legal recebida;
- 35 – deixar de comunicar ao superior a execução de ordem dele recebida, no mais curto prazo possível;
- 36 - dirigir-se, referir-se ou responder a superior de modo desrespeitoso;
- 37 - recriminar ato legal de superior ou procurar desconsiderá-lo;
- 38 - ofender, provocar ou desafiar superior ou subordinado hierárquico;
- 39 - promover ou participar de luta corporal com superior, igual, ou subordinado hierárquico;
- 40 - procurar desacreditar seu superior ou subordinado hierárquico;
- 44 - deixar de prestar a superior hierárquico continência ou outros sinais de honra e respeito previstos em regulamento;

Na esfera administrativa os exemplos acima podem ser cometidos por subordinado ao tentar assediar o superior hierárquico, mas não impede que o assédio seja cometido.

Já na esfera penal temos o DECRETO-LEI Nº 1.001, DE 21 DE OUTUBRO DE 1969, ou seja o Código Penal Militar, que define o Motim e a Revolta praticados por militares.

Motim: 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 utilizando-se de qualquer daqueles locais ou meios de transporte, para ação militar, ou prática de violência, em desobediência a 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.

A diferença entre o Motim e a Revolta está no uso de armas.

Porém mesmo com os dispositivos ora citados, o subordinado pode vir a praticar o assédio moral contra seu superior hierárquico, que sofrerá dos mesmos sintomas já apontados no presente trabalho.

6. O DEVER DE INDENIZAR

Os violadores das normas jurídicas, no caso em questão os assediadores, causam prejuízos ao assediado, deve o causador do ato indenizar o prejuízo causado.

Além de admitir, seguindo orientação constitucional, que o ato ilícito poderá produzir *dano exclusivamente moral*, o legislador, nos referidos arts. 186 e 187, cuidou também de prever, em norma expressa, a *teoria do abuso de direito*, apenas indiretamente reconhecida pelo código de 1916. (GAGLIANO; FILHO, 2007, p.446).

Assim dispõe o artigo 186 do Código Civil, *“Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar ano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”*.

Todas as formas ou tipos de violências ocorrentes nas relações de trabalho (discriminação, assédio sexual, assédio moral, exploração ao trabalho infantil, trabalho em condições análogas às de escravo etc.) correspondem à conduta humana contrária ao ordenamento jurídico, este considerado em seu sentido *lato*: constitucional, trabalhista, civil e penal, cujo ordenamento representa a ordem jurídica e legal.

A conduta humana praticada em *“desconformidade jurídica”* ou em *“desacordo com a ordem legal”*, capaz de causar lesão a direito subjetivo alheio, denomina-se ato ilícito, cuja violação (conduta ilícita comissiva ou omissiva) impõe ao agente violador de um dever preexistente a obrigação de indenizar (reparação do dano). Portanto, o dever de indenizar é a consequência legal do ato ilícito. (ALKIMIN, 2008, p. 164 – 165).

O artigo 187 do referido código aduz que, *“Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes”*.

Assim sendo, os integrantes da corporação policial militar, não estão imunes ao ordenamento jurídico, ao extrapolar as competências conferidas pelo Estado, respondem também pelo prejuízo causado ao policial vítima do assédio moral.

6.1. Assédio Moral e o Dever de Indenizar do Estado

A Fazenda Pública deve responsabilizar-se pelos danos que seus agentes causam ao violarem os dispositivos legais que tutelam o direito de cada cidadão, o policial militar como já abordado tem seu direito tutelado por normas legais, e ao ferir tais dispositivos, causa a vítima uma sensação de impunidade, trazendo danos morais e patrimoniais, que devem ser reparados.

Responsabilidade civil da Administração é, pois, a que impõe à Fazenda Pública a obrigação de compor o dano causado a terceiros por agentes públicos, no desempenho de suas atribuições ou a pretexto de exercê-las. É distinta da responsabilidade contratual e da legal. (MEIRELLES, 2007, p.656).

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

Dessa forma, seguindo a linha da Constituição Federal de 1988, o art. 43 do novo CC (Lei 10.406, de 10.1.2002, em vigor desde 11.1.2003) (...). Não se referiu, contudo, aos agentes das pessoas jurídicas de direito privado prestadoras de serviços públicos. Estas, quer sejam empresas governamentais (empresas públicas e sociedades de economia mista), quer sejam exclusivamente privadas (concessionárias ou permissionárias), respondem também objetivamente pelos danos que seus agentes causarem a terceiros, (...). (MEIRELLES, 2007, p.661).

O § 6º do artigo 37 da Constituição Federal dispõe que *“As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa”*.

A Constituição atual usou acertadamente o vocábulo *agente*, no sentido genérico de servidor público, abrangendo, para fins de responsabilidade civil, todas as pessoas incumbidas da realização de algum serviço público, em caráter permanente ou transitório. O essencial é que o agente da administração haja praticado o ato ou a omissão administrativa na qualidade de agente público. Não se exige, pois, que tenha agido no exercício de suas funções, mas simplesmente na qualidade de agente público, e não como pessoa comum. Para a vítima é indiferente o título pelo qual o causador direto do dano esteja vinculado à administração; o necessário é que se encontre a serviço do Poder Público, embora atue fora ou além de sua

competência administrativa. O abuso no exercício das funções por parte do servidor não exclui a responsabilidade objetiva da administração. Antes, a agrava, porque tal abuso traz ínsita a presunção de má escolha do agente público para a missão que lhe fora atribuída. (MEIRELLES, 2007, p.662-663).

O policial vítima de assédio moral tem o direito de pleitear a reparação do dano causado pelos seus superiores hierárquicos, bem como seus pares, pois tais atos desrespeitam os princípios constitucionais, a responsabilidade do Estado em razão da atitude de seus agentes, é objetiva.

O Estado ao escolher mediante concurso público um policial militar, o faz com rigor, onde é submetido a testes físicos, psicológicos, e vasculha a vida pregressa do candidato, com todos estes cuidados na escolha do candidato, não é possível imaginar uma escolha mal sucedida por parte do Estado, mas sabemos que há escolhas mal feitas, impondo ao Estado responder objetivamente pelos atos arbitrários cometidos pelo servidor.

Os atos de bullying configuram atos ilícitos, porque não estão autorizados pelo nosso ordenamento jurídico. Pelo contrário, os atos de bullying são proibidos por desrespeitarem princípios constitucionais (ex; dignidade da pessoa humana) e o código civil é claro ao determinar que todo ato ilícito que cause dano a outrem gera o dever de indenizar. (CALHAU, 2009, p. 15).

Segundo Calhau, os Tribunais trabalhistas brasileiros também já têm enfrentado o problema e aponta uma recente ementa do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, e que define a conduta de assédio moral no ambiente de trabalho:

Ementa: Assédio moral – Indenização. O assédio moral, também denominado de mobbing ou bullying, pode ser conceituado, no âmbito do contrato de trabalho, como a manipulação perversa e insidiosa que atenta sistematicamente contra a dignidade ou integridade psíquica ou física do trabalhador, objetivando a sua exposição a situações incômodas e humilhantes caracterizadas pela repetição de um comportamento hostil de um superior hierárquico ou colega, ameaçando o emprego da vítima ou degradando o seu ambiente de trabalho. (CALHAU, 2009, p. 48)

Os atos administrativos não são apreciados pelo poder judiciário quanto ao mérito, mas quando eivados de ilegalidade abuso de poder, permite o prejudicado a se socorrer ao judiciário.

Os atos administrativos discricionários estão sujeitos ao controle judicial, "desde que não se invadam os aspectos reservados à apreciação subjetiva da Administração Pública, conhecidos sob a denominação de mérito (oportunidade e

conveniência)" Maria Sylvia Zanella Di Pietro, "Direito Administrativo", 18a ed., São Paulo: Atlas, 2005. O. 654).

A propósito o Superior Tribunal de Justiça pacificou que:

Ao Poder judiciário não é permitido adentrar no exame do mérito administrativo, mas exclusivamente controlar a regularidade, a legalidade e a constitucionalidade do processo administrativo disciplinar, a menos que se revelem, com nitidez, a prática abusiva de atos com excesso ou desvio de poder. (MS 7330 / DF, Ministro HÉLIO QUAGLIA BARBOSA, DJ 06.03.2006 p. 149).

O policial vítima do assédio moral pode socorrer-se ao Poder Judiciário, infelizmente na esfera administrativa não há o reconhecimento do assédio moral, não obstante as legislações apresentadas, a Lei 12.206/06 que trata do assédio moral na esfera administrativa e a lei da Lei Complementar nº 893, de 9 de março de 2001, que instituiu o Regulamento Disciplinar da Polícia Militar.

Conforme dispõe o artigo 186 do Código Civil Brasileiro, "*aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito*".

Seguindo a sistemática acima apresentada, o superior hierárquico, seus pares e subordinados, que praticarem o assédio moral praticam ato ilícito, e conseqüentemente deverão ser responsabilizados pelos danos morais e materiais.

Dessa forma, seguindo a linha da Constituição Federal de 1988, o art. 43 do novo CC (Lei 10.406, de 10.1.2002, em vigor desde 11. 1. 2003) estabelece que "as pessoas jurídicas de Direito Público interno são civilmente responsáveis por atos dos seus agentes que nessa qualidade causarem danos a terceiros, ressalvado o direito regressivo contra os causadores do dano, se houver, por parte destes, culpa ou dolo". (MEIRELLES, p.661).

O policial militar investido do poder hierárquico ao cometer o assédio moral, permite que o policial vítima pleiteie no judiciário a reparação do dano, assumindo o polo passivo da lide a própria administração, em razão do princípio da responsabilidade objetiva.

Para a vítima é indiferente o título pelo qual o causador direto do dano esteja vinculado à Administração; o necessário é que se encontre a serviço do Poder Público, embora atue fora ou além de sua competência administrativa. O abuso no exercício das funções por parte do servidor não exclui a responsabilidade objetiva da administração. Antes, a agrava, porque tal abuso traz ínsita a presunção de má escolha do agente público para a missão que lhe fora atribuída. (...). Nessa

substituição da responsabilidade individual do servidor pela responsabilidade genérica do Poder Público, cobrindo o risco da sua ação ou omissão, é que se assenta a teoria da *responsabilidade objetiva* da Administração, vale dizer, da *responsabilidade sem culpa*, (...) (MEIRELLES, p. 663).

Percebe-se, após apresentados os dispositivos legais que o Estado não está imune a indenização para reparação do dano causado por seus agentes, ao ferir os dispositivos que tutelam o direito do cidadão, e o policial militar em seu ambiente de trabalho carrega consigo os direitos e garantias inerentes a qualquer pessoa humana.

O artigo 927 do Código Civil assim dispõe:

Aquele que, por ato ilícito (arts.186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

O Estado conforme demonstrado anteriormente responde objetivamente pelos danos que seus agentes venham a cometer no exercício da profissão, deve, portanto o policial vítima do assédio “bater as portas” do poder judiciário para reparação do dano sofrido no ambiente policial militar.

6.2. Reparação do dano

O artigo 41 do Código Civil apresenta as pessoas jurídicas de direito público interno, dentre elas os Estados, e o artigo 43 afirma que as pessoas jurídicas de direito público interno são civilmente responsáveis pelos danos causados por atos dos seus agentes, ressalvando ainda o direito de regresso contra os causadores do dano, por parte destes houver culpa ou dolo.

A Lei nº 12.250, de 9 de fevereiro de 2006, que veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas, no seu artigo 4º diz que:

O assédio moral praticado pelo agente, servidor, empregado ou qualquer pessoa que exerça função de autoridade nos termos desta lei, é infração grave e sujeitará o infrator às seguintes penalidades:

I - advertência; II - suspensão; III – demissão.

O artigo 5º aduz que “*Por provocação da parte ofendida, ou de ofício pela autoridade que tiver conhecimento da prática de assédio moral, será promovida sua imediata apuração, mediante sindicância ou processo administrativo*”.

O policial vítima de assédio moral pode pleitear a reparação do dano sofrido, que pode ser amigavelmente ou por meio de ação indenizatória.

A reparação do dano causado pela Administração a terceiros obtém-se amigavelmente ou por meio da *ação de indenização*, e, uma vez indenizada a lesão da vítima, fica a entidade pública com o direito de voltar-se contra o servidor culpado para haver dele o despendido, através da *ação regressiva* autorizada pelo § 6º do art. 37 da CF.

O legislador constituinte bem separou as responsabilidades: o Estado indeniza a vítima; o agente indeniza o Estado, regressivamente. (MEIRELLES, p. 667).

Concluimos, portanto, que os danos causados pelo assédio moral no trabalho policial militar, conduzem o policial a um prejuízo incalculável, porque se traduz em perda de sua autoestima, do convívio familiar, da vontade de viver, causa depressão etc. Mas conforme citado acima a Administração do Estado deve reparar o dano causado pelo servidor e regressivamente acionar o servidor causador do dano a ressarcir-lo, sem prejuízo das sanções administrativas e penais.

De fato, na responsabilidade civil, o agente que cometeu o ilícito tem a obrigação de reparar o dano patrimonial ou moral causado, buscando restaurar o *status quo ante*, obrigação esta que, se não for mais possível, é convertida no pagamento de uma indenização (na possibilidade de avaliação pecuniária do dano) ou de uma compensação (na hipótese de não se poder estimar patrimonialmente este dano), enquanto, pela responsabilidade penal ou criminal, deve o agente sofrer aplicação de uma cominação legal, que pode ser privativa de liberdade (...), restritiva de direitos (...), ou mesmo pecuniária (...).

É preciso, contudo, que fique claro que ambos os casos (responsabilidade civil e responsabilidade criminal) decorrem de um fato juridicamente qualificado como ilícito ou, em outras palavras, como não desejado pelo direito, pois praticado em ofensa à ordem jurídica, violando direito subjetivo. (GAGLIANO; FILHO, 2007, p.442).

O dano sofrido pelo policial militar vítima de assédio moral, pode ser patrimonial e/ou moral, e deve se buscar através do poder judiciário a restauração da paz e harmonia do local de trabalho, devendo cessar a agressão sofrida, porém há danos que marcam a vida do policial militar e não podem ser restaurados, como por exemplo os danos psicológicos, a autoestima, o prazer de viver, a perda da família, dos amigos, etc.

Deve neste caso ser convertida a obrigação de reparar em indenização capaz de minimizar o sofrimento, bem como servir de exemplo para o agente agressor para não mais cometer o ato lesivo.

Os lucros cessantes devem ser indenizados também, pois há casos em que o policial não consegue mais trabalhar e progredir na carreira, não consegue mais prestar os concursos internos, pois sua estrutura psicológica o afetou de tal maneira que atinge também sua estrutura física.

*A ação regressiva da Administração contra o causador direto do dano está instituída pelo § 6º do art. 37 da CF como mandamento a todas as entidades públicas e particulares prestadoras de serviços públicos. Para o êxito desta ação exigem-se dois requisitos: primeiro, que a Administração já tenha sido condenada a indenizar a vítima do dano sofrido; segundo, que se comprove a culpa do funcionário no evento danoso. Enquanto para a Administração a responsabilidade *independe da culpa*, para o servidor a responsabilidade *depende da culpa*: aquela é objetiva, esta é subjetiva e se apura pelos critérios gerais do Código Civil. (MEIRELLES, 2008, p.669).*

Como ação civil, que é, destinada à reparação patrimonial, a *ação regressiva* (Lei 8.112/90, art. 122, § 3º) transmite-se aos herdeiros e sucessores do servidor culpado, podendo ser instaurada mesmo após a cessação do exercício no cargo ou na função, por disponibilidade, aposentadoria, exoneração ou demissão.

O *ato lesivo* do agente pode revestir ao mesmo tempo aspecto civil, administrativo e criminal, como é comum nos atropelamentos ocasionados por veículos da administração. Em tais infrações, o servidor público responsável pelo desastre sujeita-se a ação penal e a ação civil regressiva da Administração para haver a indenização paga à vítima, nos termos, já analisados, do art. 37 § 6º, da CF, e ao processo interno da Administração, para fins disciplinares. subjetiva e se apura pelos critérios gerais do Código Civil. (MEIRELLES, 2008, p.669).

Conforme pode-se observar o policial militar assediador, responderá na esfera cível, criminal e administrativa para apuração do ato ilícito cometido contra a vítima, e mesmo após a cessação do exercício no cargo ou função, ou aposentadoria, exoneração não eximem o assediador de ser responsabilizado nas três esferas ora citadas, transmitindo-se aos herdeiros e sucessores.

Conforme a gravidade da infração a apurar e da pena a aplicar, a Administração disporá do meio de responsabilização adequado, que vai desde o *processo administrativo disciplinar* até a *apuração sumária da falta, através de simples sindicância*, ou mesmo pela verdade sabida, mas, em qualquer hipótese, com a garantia de ampla defesa (CF, art. 5º, LV).(MEIRELLES, 2008, p.513).

O artigo 71 da **Lei Complementar nº 893, de 9 de março de 2001**, que instituiu o Regulamento Disciplinar da Polícia Militar. Assim dispõe:

O processo regular a que se refere este Regulamento, para os militares do Estado, será:

I - para oficiais: o Conselho de Justificação;

II - para praças com 10 (dez) ou mais anos de serviço policial-militar: o Conselho de Disciplina;

III - para praças com menos de 10 (dez) anos de serviço policial-militar: o Processo Administrativo Disciplinar.

Assim a Administração tratou de criar mecanismos para apurações das transgressões cometidas pelos servidores policiais militares, respeitando o devido processo legal, concedendo ao militar faltoso os prazos para defesa, e vislumbrando indícios de infrações penais, o envio a autoridade policial para abertura de inquérito policial.

O presente trabalho mostra a possibilidade do policial vítima de assédio se socorrer aos dispositivos legais que tutelam a garantia de seus direitos, e que se bem aplicados, alcançam o policial assediador que sofrerá as consequências por ter praticado o ato lesivo.

Nem tudo está perdido, mesmo que os quartéis não abram totalmente as portas aos operadores do direito, deve-se através dos dispositivos legais buscar a justiça e a paz social, pois atos isolados de autoridades públicas conforme exposto ao longo deste trabalho, causam sofrimento e angústia ao policial assediado e conseqüentemente a sociedade também é atingida.

7. CONCLUSÃO

O presente trabalho sobre o assédio moral na polícia militar tem por escopo mostrar que existe a figura do policial assediador, e do policial vítima, ou seja, o assediado.

O policial vítima do assédio desconhece o instituto ora apresentado, e deixa de procurar a tutela dos seus direitos através do poder judiciário.

O policial também é titular de direitos garantidos pela constituição federal de 1988, bem como há normas que não permitem que seja disseminado o assédio moral ao servidor público militar.

Os quartéis são fechados ao público, suas normas e regulamentos internos não são totalmente conhecidos pela sociedade.

O poder discricionário na maioria das vezes se confunde com o poder arbitrário, a discricionariedade é liberdade de ação administrativa, dentro dos limites permitidos em lei, já o arbítrio é ação contrária ou que excede da lei.

Muitos policiais, vítimas de assédio, não conhecem seus direitos, e acabam procurando outros meios que os conduzem a cometer violências, isolamentos, etc.

É importante que a família do policial tenha conhecimento dos dispositivos apresentados, para auxiliá-lo na busca da justiça, pois a vítima de assédio não encontra em muitos casos a saída para os seus problemas e toma atitudes erradas.

Para os estudantes e operadores do direito, seria importante se aprofundar no tema, pois na esfera administrativa, na esfera militar, há servidores, há militares necessitando de esclarecimento e ajuda.

A família sofre indiretamente como assédio moral, não há mais diálogo, as agressões surgem, e até mesmo a morte do policial que não tem mais o prazer de viver tira sua vida.

A sociedade também é atingida, pois está depositando sua confiança, em um funcionário do estado doente, sem motivação, que pode a qualquer momento agredi-la, ou dar-lhe uma informação incorreta.

O Estado tendo um servidor doente, tem defasagem em seus quadros, desta forma o serviço se acumula, tem que alterar todo quadro de horário para atender a demanda diária de serviço.

Após a apresentação dos dispositivos legais, vemos que há mecanismos para coibir a prática do assédio moral, e protegem o policial militar vítima do excesso de poder do superior hierárquico, do assediador.

O operador do direito, o Poder Judiciário, os policiais militares e as famílias dos policiais militares, de posse destas informações podem contribuir para identificar o assediador e a consequente punição, bem como a devida reparação do dano moral e material, visando ao longo do tempo minimizar e erradicar o assédio moral que ocorre na Polícia Militar.

Enfim, o trabalho ora apresentado, não se esgota, mas mostra de forma bem abrangente, que todos sofrem com o assédio moral, e que existe no âmbito da polícia militar, porém não é fácil de ser aceito pelo Estado, Judiciário, e muitos operadores do direito desconhecem de fato toda a norma que norteia o serviço policial militar.

É de suma importância conhecer as normas que garantem a proteção ao policial militar, para auxiliá-lo e fazer a verdadeira justiça.

8. REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.

_____. **Violência na relação de trabalho e a proteção à personalidade do trabalhador**. Curitiba: Juruá, 2008.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. São Paulo: Saraiva, 2010.

BRASIL. LEI Nº 12.250, DE 9 DE FEVEREIRO DE 2006, **Veda o assédio moral no âmbito da administração pública estadual direta, indireta e fundações públicas**.

BEVILÁQUA, Clóvis. **Teoria Geral do Direito Civil**. RED. São Paulo. RT, 1999.

CALHAU, Lélío Braga. **Bullying: o que você precisa saber: identificação, prevenção e repressão**/Lélío Braga Calhau. – Niterói, RJ: Impetus, 2009.

D'ISEP, Clarissa Ferreira Macedo: **Direito Ambiental Econômico e a ISSO 14000**. : análise jurídica do modelo de gestão ambiental e a certificação ISSO 14001– São Paulo: RT, 2004.

DECRETO Nº 52.054, DE 14 DE AGOSTO DE 2007. **Dispõe sobre o horário de trabalho e registro de ponto dos servidores públicos estaduais da Administração Direta e das Autarquias, consolida a legislação relativa às entradas e saídas no serviço, e dá providências correlatas**.

GAGLIANO, Pablo Stolze. PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil**. 8ª ed. São Paulo: Saraiva. 2007.

FIORELLI, José Osmir. FIORELLI, Maria Rosa. JUNIOR, Marcos Julio Olivé Malhadas. **Assédio moral: uma visão multidisciplinar**. São Paulo: LTR. 2007.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 7ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil. 2005.

LEI COMPLEMENTAR Nº 432, DE 18 DE DEZEMBRO DE 1985. **Dispõe sobre a concessão de adicional de insalubridade aos funcionários e servidores da Administração Centralizada e das Autarquias do Estado e dá outras providências**.

LEI COMPLEMENTAR Nº 893, DE 09 DE MARÇO DE 2001. **Institui o Regulamento Disciplinar da Polícia Militar**

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25ªed. São Paulo. Atlas, 2009.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 34. ed. São Paulo. Malheiros. 2008.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 23 ed. São Paulo. Atlas, 2008.

NUNES, Rizzatto. **Manual de Introdução ao Estudo do Direito**. 6.ed. 2ª tiragem. São Paulo. Saraiva, 2006.

Bullyng. Disponível no site wikipedia em <<http://pt.wikipedia.org/wiki/Bullying>>. Acesso em: 21set. 2011.Origem: Wikipédia, a enciclopédia livre<<http://pt.wikipedia.org/wiki/Wikipédia:Sobre>>

9. ANEXO – ADIN STF Nº 3.980 de 23/10/2007