



UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
CURSO DE DIREITO
COORDENADORIA DE MONOGRAFIA

JOEL CATARINO DA SILVA JUNIOR

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO POLICIAL MILITAR

São Luís
2016

JOEL CATARINO DA SILVA JUNIOR

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO POLICIAL MILITAR

Monografia apresentado à Coordenaria do Curso de Graduação em Direito da Universidade Federal do Maranhão como requisito para obtenção de nota na disciplina Monografia II (Trabalho de Conclusão de Curso).

Orientador: Prof. Dr. José Antônio Almeida

São Luís
2016

Silva Junior, Joel Catarino da

Assédio moral no ambiente de trabalho policia militar / Joel Catarino da Silva Junior. – São Luís, 2016.

43f.

Orientador: Prof. Dr. José Antônio Almeida.

Monografia (Graduação) – Universidade Federal do Maranhão, Curso de Direito, 2016.

1. Assédio. 2. Trabalho. 3. Militar. 4. Dignidade. 5. Direitos. I. Título.

CDU 347.426.4:349.2

JOEL CATARINO DA SILVA JUNIOR

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO POLICIAL MILITAR

Monografia apresentado à Coordenaria do Curso de Graduação em Direito da Universidade Federal do Maranhão como requisito para obtenção de nota na disciplina Monografia II (Trabalho de Conclusão de Curso).

Orientador: Prof. Dr. José Antônio Almeida

Aprovado: / /

BANCA EXAMINADORA

Prof. José Antônio Almeida

Orientador

Examinador

RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso é uma análise sobre o Assédio Moral dentro das corporações policiais militares, abordando o porquê de ser tão difícil caracterizá-lo quando praticado nas instituições militares, quem são os mais afetados por esse tipo de violência, quem são os mais propensos a praticá-la, quais fatores podem ser considerados como influenciadores ou mesmo permissivos, demonstrando as consequências para a saúde física, mental e social do policial e a influência no desempenho da sua atividade laboral, fazendo um paralelo com o aumento da violência policial. Para isso usamos métodos de pesquisas bibliográfico documental e empírico sobre as revoluções históricas que influenciaram no desdobramento dos Direitos Humanos e em especial o princípio da Dignidade Humana, bem como sua absorção pelo ordenamento jurídico brasileiro, dando ênfase a Constituição Federal de 1988 e sua importância para a promoção deste princípio, bem como, as normas infraconstitucionais que coíbem a prática do Assédio Moral no serviço público. Apresentando no final quais providências podem e devem ser tomadas por órgãos de defesa dos Direitos Humanos, pelas instituições que tem obrigação de fiscalizar a atuação policial militar, pelo Estado que é o responsável pela formação e emprego desses homens em suas funções pública e pela sociedade, que é quem recebe a prestação do serviço público por eles desempenhado.

Palavras-chave: Assédio. Trabalho. Militar. Dignidade. Direitos.

ABSTRACT

This conclusion work is an analysis of Psychological Harassment in Brazilian military police corps, seeking for the following questions: Why it is so difficult to feature what is practiced within in military institutions. Who are the most affected by this type of violence? Who are the agents that more likely do it? What factors can be considered as influences or even as permission, demonstrating consequences such as that ones that are implied on both physical and mental health, making a parallel with the increase of police violence. In search for these answers we used as research methods the empirical literary search on the historical revolutions that influenced the appearance of the human rights. I and in particular the principle of human dignity and its inception on the Brazilian legal system, influencing the Federal Constitution of 1988 and its importance for the promotion of this principle and the subconstitutional internal legislation what would serve to prevent further moral harassments in the public service. In conclusion, it will be shown what steps can and should be taken by human rights protection agencies, the institutions have an obligation to supervise the military police action, and by the State, which is responsible for training and employment of these men in their public functions and society, that is who receives the provision of the public service they performed.

Keywords : Harassment . Job . Military. Dignity. Rights.

Sumário

1	INTRODUÇÃO	7
2	RESUMO HISTÓRICO SOBRE O PROCESSO DE POSITIVAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS	8
2.1	Direitos Fundamentais na Constituição Brasileira	11
2.2	Dignidade da Pessoa Humana	13
3	ASSÉDIO MORAL	15
3.1	Assédio Moral No Ambiente Militar	20
3.1.1	Assédio Moral nos Cursos de Formação	22
4	PRINCIPAIS CAUSAS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE MILITAR	25
4.1	O Rigor Excessivo das Organizações Militares	25
4.2	A Caducidade dos Regulamentos Disciplinares Castrense	29
5	CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL PARA O SERVIÇO PÚBLICO	32
5.1	Da Saúde Mental Do Trabalhador	32
5.2	Do Seu Desempenho No Desenvolvimento De Suas Funções	34
6	ENFRENTANDO O PROBLEMA	36
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS	38

1 INTRODUÇÃO

Não obstante exista uma superproteção constitucional à dignidade humana, a violação desse direito fundamental tem-se mostrado cada vez mais rotineira, fruto de um mundo globalizado onde há um aumento na relativização da condição humana, e um crescente detrimento dos demais direitos individuais ante ao direito à propriedade.

Nas várias relações sociais os indivíduos estão mais individualizados, egoístas e frequentemente quando possui uma posição social, onde há hierarquia ou qualquer tipo de vantagem, tentam tirar o máximo de proveito daqueles que nesta relação estão em posição inferior, sejam nas relações familiares, escolares, trabalhistas. Isto é um fato que diariamente estampa manchetes de jornais, blogs, redes sociais e todos meios de comunicação.

Nas relações trabalhistas a relativização dos direitos fundamentais se dá quase principalmente em prol ganhos econômicos, produzir se tornou a essência do negócio, não importando se nesse processo trabalhadores sejam explorados e tenham seus direitos ao descanso, à vida social e a um ambiente de trabalho sadio negados ou drasticamente reduzidos. Mas também ocorre pelo simples prazer sádico que alguns indivíduos têm em menosprezar quem está abaixo na hierarquia.

A relação de poder entre empregador e empregado quando realizado fora dos limites legais mesmo que não seja crime, pode constituir ato ilícito, o assédio moral, quando o trabalhador é exposto a situações humilhantes, constrangedoras, repetitivas e prolongadas, caracterizando-se pela degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados.

O assédio moral nas relações trabalhistas também acontece no âmbito do serviço público, civil ou militar. E principalmente neste último, por ter uma organização pautada quase que exclusivamente na verticalização das cadeias de comando, pois constitui como base fundamental do militarismo a hierarquia e a disciplina, e embora esses aspectos sejam inerentes a toda e qualquer classe profissional, haja vista a grande importância da hierarquia para a divisibilidade a níveis de cargos, são nas instituições militares que se tornam mais evidentes.

Levando isto em consideração, ressalta-se como sendo fundamental explicitar a diferença entre submissão própria da verticalização das funções desempenhadas na forma de disciplina consciente das relações laborais, da submissão que reduz o trabalhador, que o envergonha diante dos seus pares, seus superiores e subordinados.

A subordinação ao superior hierárquico dentro dos limites constitucionais e legais jamais se configurará como assédio moral ou violação dos direitos humanos, por outro lado não encontra guarida nas normas jurídicas, aquela que tem apenas uma aparente legalidade, como se fosse inerente à função desempenhada pelo profissional, a exemplo dos excessos cometidos em cursos de formação, que causa humilhação, lesão corporal desnecessária ou mesmo a morte dos profissionais.

Essa diferença sutil no mais das vezes faz parecer que o assédio moral está ausente no ambiente militar, dando ilusória legitimidade a atos que lesam direitos fundamentais, pois emanam de agentes que atuam em instituições que historicamente possui uma rigidez natural nas relações entre superiores e subordinados, sobre o falso pretexto que devem estar sempre preparados psicologicamente para enfrentar o “inimigo”.

2 RESUMO HISTÓRICO SOBRE O PROCESSO DE POSITIVAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

Em sua convivência social o homem sentiu a necessidade de elaborar normas morais, éticas, religiosas e jurídicas, que delimitassem suas ações, as vezes para permitir que tal convívio se desse de forma mais harmoniosa, como o código mais antigo que se tem notícias, escrito por volta do século XVIII A.C, o Código de Hamurabi, que defendia a vida, o direito de propriedade e contemplava a honra, a dignidade, a família.

Outras vezes, essas normas surgiram para limitar o poder dos governantes absolutistas que quase sempre se confundiam com o próprio Estado, como a Magna Carta de 1215, que embora não tenha verdadeiramente reconhecido os direitos individuais de pessoas comuns, serviu para limitar o poder dos monarcas e

garantir aos barões oposição frente ao Estado, todavia tem seu importante papel como marco do constitucionalismo moderno.

Conforme Dallari,

O documento que a maioria dos autores considera o antecedente direto mais remoto, das Declarações de Direitos, é a Magna Carta da Inglaterra, de 1215. Na realidade, não se pode dizer que as normas da Magna Carta constituam uma afirmação de caráter universal, de direitos inerentes à pessoa humana e oponíveis a qualquer governo. O que ela consagrou de fato, foram os direitos dos barões e prelados ingleses, restringindo o poder absoluto do monarca. Todavia, essa afirmação de direitos feita em caráter geral e obrigando o rei da Inglaterra no seu relacionamento com os súditos, representou um avanço, tendo fixado alguns princípios que iriam ganhar amplo desenvolvimento, obtendo a consagração universal. Assim, por exemplo, o parágrafo 39 da Magna Carta, um dos mais expressivos em termos de afirmação geral de direitos, dispunha o seguinte: "Nenhum homem livre poderá ser detido ou mantido preso, privado de seus bens, posto fora da lei ou banido, ou de qualquer maneira molestado, e não procederemos contra ele nem o faremos vir, a menos que por julgamento legítimo de seus pares e pela lei da terra". E na própria Inglaterra no século XVII, ocorreriam várias reafirmações de direitos, sempre em detrimento do monarca e a favor de seus súditos, mas através da afirmação de preceitos gerais, que iriam servir de exemplo e estímulo para a criação de uma concepção geral de direitos fundamentais, invioláveis pelo governo ou mesmo pela própria lei (DALLARI, 1998, p.74).

Assim, a luta do povo pela limitação do poder soberano do Estado ou de quem o representava inicia as revoluções iluministas e jusnaturalistas dos séculos XVII e XVIII, que tem como resultado o reconhecimento uma gama impressionante de direitos do homem, dando-se principal destaque para aqueles que protegem sua condição como ser humano, são direitos individuais pautados na liberdade e com caráter negativo por exigirem uma abstenção direta do Estado seu principal destinatário, ou de terceiros, chamados direitos de primeira geração: direito à vida, à saúde, à imagem, dentre outros.

Essa nova fase de afirmação dos direitos do homem ficou marcada pela edição de vários documentos que erigiram os direitos individuais fundamentais fundamentado na crença de que todo ser humano nasce detentor de direitos, como liberdade e igualdade, sendo indissociáveis da sua natureza humana. Devendo, portanto, o Estado e/ou terceiros abster-se de feri-los.

Em boa medida, os mesmos fatores que geraram os movimentos pela criação do Estado Constitucional inspiraram a elaboração de Declarações,

fixando valores e preceitos que deveriam ser acolhidos por todas as Constituições. Mas, pela própria circunstância de se atribuir às Declarações uma autoridade que não depende de processos legais, verifica-se que na sua base está a crença num Direito Natural, que nasce com o homem e é inseparável da natureza humana (DALLARI, 1998, p.74).

Dentre esses documentos destacam-se:

- A Petição de Direitos 1628, elaborada pelo parlamento inglês como declaração de liberdade civis, baseando-se em estatutos anteriores e firmando quatro princípios: I - Nenhum tributo pode ser imposto sem o consentimento do Parlamento, II - Nenhum súbdito pode ser encarcerado sem motivo demonstrado (a reafirmação do direito de habeas corpus), III Nenhum soldado pode ser aquartelado nas casas dos cidadãos, e IV a Lei Marcial não pode ser usada em tempo de paz.
- A declaração de independência dos Estados Unidos de 04 de julho de 1776, escrita por Thomas Jefferson para explicar o porquê da separação da Grã-Bretanha, acentuando os direitos individuais e o direito à revolução.
- A Constituição dos Estados Unidos da América de 1787 e suas primeiras dez emendas a Declaração dos Direitos de 1791, que protege a liberdade de expressão, a liberdade de religião, o direito de guardar e usar armas, a liberdade de assembleia e a liberdade de petição. Esta também proíbe a busca e a apreensão sem razão alguma, o castigo cruel e insólito e a auto-inculpação forçada. Entre as proteções legais que proporciona, a Declaração dos Direitos proíbe que o Congresso faça qualquer lei em relação ao estabelecimento de religião e proíbe o governo federal de privar qualquer pessoa da vida, da liberdade ou da propriedade sem os devidos processos da lei. Em casos de crime federal é requerida uma acusação formal por um júri de instrução para qualquer ofensa capital, ou crime infame, e a garantia de um julgamento público rápido com um júri imparcial no distrito em que o crime ocorreu, e proíbe um duplo julgamento.
- A Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789, que surge após o fim da Revolução Francesa, e é adotada pela Assembleia Nacional Constituinte Francesa como o primeiro passo para a criação de uma constituição, declarando que todos os cidadãos devem ter garantidos seus

direitos à liberdade, propriedade, segurança, e resistência à opressão, que só a lei, como expressão da vontade geral pode limitar as ações que são prejudiciais para a sociedade.

- A Declaração Universal dos Direitos do Homem de 10 de dezembro de 1948, que foi o mais importante passo na concretização dos direitos humanos, e o mais universal documento dos direitos humanos, contendo as diretrizes para uma sociedade democrática.

2.1 Direitos Fundamentais na Constituição Brasileira

Após a consolidação dos Direitos Humanos na ordem internacional foi a vez dos Estados soberanos inserir mesmo que de forma paulatina tais direitos ao seu ordenamento jurídico. No Brasil não foi diferente, os Direitos Fundamentais se tornaram mais presentes a cada nova Constituição que surgia, embora que por vezes governos ditatoriais tenham surgido e negado ao povo o exercício desses direitos.

O direito constitucional brasileiro tem evoluído de modo surpreendente nos últimos anos. Se é certo que, em 1988, ganhamos uma nova Constituição, não é menos certo que naquele tempo não contávamos ainda, de forma generalizada, com uma dogmática constitucional sofisticada a ponto de dar conta da nova realidade político- jurídica que se inaugurava. (AWAD,2006, p.112).

Para melhor estudo do tema, vamos conceituar Direitos Fundamentais e diferenciá-los dos Direitos Humanos abordado no tópico anterior. Pois embora pareçam expressões sinônimas possuem significados um pouco diferenciados, Direitos Humanos são os princípios consolidados no plano internacional, ligados à liberdade, igualdade e fraternidade, advindos de tratados, convenções e acordos celebrados entre Estados soberanos para a proteção do ser humano, como nos assevera a professora mestre em direito laboral Rúbia Zanotelli de Alvarenga quando cita Enoque Ribeiro dos Santos.

O conceito da expressão "direitos humanos" pode ser atribuído aos valores ou direitos inatos e imanescentes à pessoa humana, pelo simples fato de ter ela nascido com esta qualificação jurídica. São direitos que pertencem à essência ou à natureza intrínseca da pessoa humana e que não são acidentais ou suscetíveis de aparecerem e de desaparecerem em determinadas circunstâncias. São direitos eternos, inalienáveis, imprescritíveis que se agregam à natureza da pessoa humana pelo simples fato de ela existir no mundo do direito. (ALVARENGA, [2016] apud SANTOS, 2004).

Já os Direitos Fundamentais são direitos que se originam na dignidade da pessoa humana, reconhecidos e positivados em uma Constituição de um determinado Estado.

Nesses termos,

Em que pese sejam ambos os termos ('direitos humanos' e 'direitos fundamentais') comumente utilizados como sinônimos, a explicação corriqueira e, diga-se de passagem, procedente para a distinção é de que o termo 'direitos fundamentais' se aplica para aqueles direitos reconhecidos e positivados na esfera do Direito Constitucional positivo de determinado Estado, ao passo que a expressão 'direitos humanos', guardaria relação como os documentos de Direito Internacional por referir-se àquelas posições jurídicas que se reconhecem ao ser humano como tal, independente de sua vinculação com determinada ordem constitucional, e que, portanto, aspiram à validade universal, para todos os povos e tempos, de tal sorte que revelam um inequívoco caráter supranacional. (SARLET 2006, p. 35).

A Constituição brasileira de 1988, considerada a Constituição mais "garantista" dentre as que já existiram no país, sendo chamada de Constituição Cidadã, por ser pautada principalmente nos direitos e garantias individuais, traz logo em seu Título II o hall de Direitos e Garantias fundamentais, classificando-os em cinco grupos:

- Os **direitos individuais** em seu art. 5º, garantindo a todos os brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade. Exemplificando, não de maneira exaustiva, em 57 incisos as condutas que deveriam ser tomadas pelo Estado ou terceiros para que tais direitos não fossem violados;
- Os **direitos coletivos** em seu art.5º;

- Os **direitos sociais** nos seus art. 6º e 193 e seguintes;
- Os **direitos à nacionalidade** no seu art. 12;
- Os **direitos políticos** do seu art. 7º ao 17.

É oportuno ressaltar que, com fundamento no § 2º do artigo 5 da CF, cláusula de abertura material dos direitos fundamentais, o STF já reconheceu que essa classificação é meramente exemplificativa, e que há direitos e garantias fundamentais espalhados por todos os dispositivos da CF/88, bem como, que toda pessoa que esteja em território brasileiro, mesmo que de forma transitória e sem residência, mesmo que seja apátrida é titular de direitos e garantias fundamentais.

AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. ART. 2º DA EC 52, DE 08.03.06. APLICAÇÃO IMEDIATA DA NOVA REGRA SOBRE COLIGAÇÕES PARTIDÁRIAS ELEITORAIS, INTRODUZIDA NO TEXTO DO ART. 17, § 1º, DA CF. ALEGAÇÃO DE VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA ANTERIORIDADE DA LEI ELEITORAL (CF, ART. 16) E ÀS GARANTIAS INDIVIDUAIS DA SEGURANÇA JURÍDICA E DO DEVIDO PROCESSO LEGAL (CF, ART. 5º, CAPUT, E LIV). LIMITES MATERIAIS À ATIVIDADE DO LEGISLADOR CONSTITUINTE REFORMADOR. ARTS. 60, § 4º, IV, E 5º, § 2º, DA CF.

(...)

4. Enquanto o art. 150, III, b, da CF encerra garantia individual do contribuinte (ADI 939, rel. Min. Sydney Sanches, DJ 18.03.94), o art. 16 representa garantia individual do cidadão-eleitor, detentor originário do poder exercido pelos representantes eleitos e “a quem assiste o direito de receber, do Estado, o necessário grau de segurança e de certeza jurídicos contra alterações abruptas das regras inerentes à disputa eleitoral” (ADI 33.345, rel. Min. Celso de Mello).

5. Além de o referido princípio conter, em si mesmo, elementos que o caracterizam como uma garantia fundamental oponível até mesmo à atividade do legislador constituinte derivado, nos termos dos arts. 5º, § 2º, e 60, § 4º, IV, a burla ao que contido no art. 16 ainda afronta os direitos individuais de segurança jurídica (CF. art. 5º, caput) e do devido processo legal (CF, art. 5º, LIV).

(...)

7. Pedido que se julga procedente para dar interpretação conforme no sentido de que a inovação trazida no art. 1º da EC 52/06 somente seja aplicada após decorrido um ano da data de sua vigência.¹

2.2 Dignidade da Pessoa Humana

¹ (STF - ADI: 3685 DF, Relator: ELLEN GRACIE, Data de Julgamento: 22/03/2006, Tribunal Pleno, Data de Publicação: DJ 10-08-2006).

Por definição a palavra “dignidade” se traduz em qualidade moral que infunde respeito; consciência do próprio valor; honra; autoridade; nobreza; qualidade do que é grande; elevado. E se ser assediado seja de forma física ou moral é ter seu valor; honra, nobreza, sua dignidade violada, portanto para falar sobre assédio moral se torna obrigatório primeiro fala-se sobre a dignidade da pessoa humana, princípio basilar da Declaração dos Direitos Humanos e, por conseguinte dos direitos fundamentais.

Cabe ressaltar a indissociável vinculação entre a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais, a qual constitui um dos postulados nos quais se assenta o direito constitucional contemporâneo mesmo nas ordens constitucionais nos quais a dignidade ainda não tenha sido expressamente reconhecida no direito positivo. (AWAD,2006, p.112)

Na Constituição de 1988, logo em seu primeiro artigo, à Dignidade da Pessoa Humana foi dado o status de Fundamento da República, in verbis:

“Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - **a dignidade da pessoa humana;**

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V - o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.(BRASIL, 1988).

Destaque merecido ao princípio sustentáculo de uma sociedade democrática de direito, onde todo esforço do Estado deve ser em oferecer a seu povo um mínimo de condições dignas de sobrevivência, dando a todo ser humano que o compõe a prerrogativa de ser respeitado como pessoa e não ser prejudicado em sua existência, não ter sua vida, seu corpo, sua saúde, molestados.

A dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se em um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas

sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.(MORAES, 2002, p. 128).

Também é,

...qualidade intrínseca da pessoa humana, é irrenunciável e inalienável, constituindo elemento que qualifica o ser humano como tal e dele não pode ser destacado, de tal sorte que não se pode cogitar na possibilidade de determinada pessoa ser titular de uma pretensão a que lhe seja concedida a dignidade. [...] qualidade integrante e irrenunciável da própria condição humana, pode (e deve) ser reconhecida, respeitada, promovida e protegida, não podendo, contudo (no sentido ora empregado) ser criada, concedida ou retirada, já que existe em cada ser humano como algo que lhe é inerente. (SARLET, 2002, p.143).

Apesar de toda luta e esforço na construção de uma sociedade igualitária e solidária, ainda se vê relativização dos direitos fundamentais do homem, e hodiernamente não é mais trabalho exclusivo de um governo ditatorial e absolutista, ou uma classe oligarca que pretende a todo custo se manter no poder, mas o que se observa é uma crescente violação por parte daqueles que também são principais titulares desses direitos, homens comuns, que quando assume uma posição de poder, seja por ter em mãos uma arma, ou por exercer um cargo mais elevado em determinada empresa viola direitos fundamentais de seus pares, com violência física e/ou moral.

3 ASSÉDIO MORAL

Durante muito tempo a exploração do trabalho escravo foi principal forma de produção de bens e serviços, e quando não era escravo o trabalhador exercia uma atividade laboral tão intensa e degradante que sua condição era análoga à daquele.

Analisando o passado histórico do nosso país, desaguamos no período da escravidão, época em que os maus tratos, atrocidade e abusos eram infligidos ao ser humano com o fim de atingir uma maior produção agrícola, nesse período não raro eram as perseguições intensas, os castigos e as humilhações e a morte dos que resistiam ou não se adequavam a esse modelo produtivo. Com o termino da escravidão e, por conseguinte, com a substituição da mão de obra escrava pela a dos imigrantes, não houve substancial mudança no antigo modelo existente, pois persistiram os relatos

de maus tratos, privações, humilhações e até de assédio sexual. (AGUIAR, 2008).

Abusos que se tornaram inaceitáveis com as conquistas de direitos humanos que mencionamos, pautados no reconhecimento de que todo ser humano deve receber um tratamento digno, seu reflexo nos direitos laborais cominou com a redução das horas de trabalho, remuneração mais justa, indenização por trabalhos perigosos e insalubres, e um tratamento que não afetasse a honra, vida social, a saúde física e mental do trabalhador. Estas vedações estão expressas na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789:

XVIII- Todo homem pode empenhar seus serviços, seu tempo; mas não pode vender-se nem ser vendido. Sua pessoa não é propriedade alheia. A lei não reconhece domesticidade; só pode existir um penhor de cuidados e de reconhecimento entre o homem que trabalha e aquele que o emprega. (FRANÇA, 1789).

Recebendo mesmo tratamento na Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948:

Artigo 23

- I) Todo o homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
- II) Todo o homem, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
- III) Todo o homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como a sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
- IV) Todo o homem tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses. (ONU, 1948).

A Constituição brasileira de 1988 também deu total atenção ao trabalhador, reprimindo todas as formas de violência contra ele, condicionando todo arcabouço jurídico infraconstitucional para sua proteção.

Contudo, ainda perduram formas de violência no ambiente laboral, o que antes era explícito, feito com açoites, agora subsiste quase sempre na forma velada, a figura do capataz foi substituída pela do chefe perseguidor, que na busca de

lucros, ou que a todo custo quer manter a doutrina de dominação da instituição, ou por simples sadismo oprime seu subordinado. Também pode ser perpetrada por colegas de trabalho de mesmo nível hierárquico que por inveja de não se destacar tão bem profissionalmente quanto o ofendido procuram denegrir sua imagem ou lhe reduzir no ambiente laboral.

Em relação aos Direitos Humanos, em especial após o advento da Constituição da República, de 1988, a institucionalização de tal conteúdo, muito embora de extrema relevância, ainda não foi suficiente para equilibrar nossa sociedade, altamente verticalizada e tendente a oprimir aqueles que estão em posição inferior, quer seja ela social, profissional ou mesmo quanto à força física (como no caso do ladrão que por ser detentor de uma arma oprime sua vítima). (SILVA, 2007).

A esse tipo de violência dar-se o nome de Assédio Moral, que se manifesta, na exposição prolongada do trabalhador a situações vexatórias, constrangedoras e/ou humilhantes, praticada por uma ou mais pessoas, e pode ser praticada tanto por superior contra um subordinado, como por um subordinado contra um superior.

Por assédio em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobre tudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano a personalidade, à dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (HIRIGOYEN, 2006).

Heinz Leymann, médico alemão, pioneiro no estudo do Assédio Moral o definiu como sendo a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um comportamento hostil que um superior ou colega (s) desenvolve (m) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.

Sergio Gamonal e Pamela Prado (2006),

Definem o assédio moral como sendo o “processo constituído por um conjunto de ações ou omissões, no âmbito das relações de trabalho públicas e privadas, em virtude do qual um ou mais sujeitos assediadores criam um ambiente laboral hostil e intimidatório em relação a um ou mais assediados, afetando gravemente sua dignidade pessoal e causando danos à saúde dos afetados com vistas a obter distintos fins de tipo persecutório. (PEDUZZI, 2007).

Não podemos mensurar a ardileza humana quando intenção é desrespeitar o próximo, mas as condutas mais comuns dos assediadores dentre outras, são:

- Instruções confusas e imprecisas ao (à) trabalhador (a);
- Dificultar o trabalho;
- Atribuir erros imaginários ao (à) trabalhador (a);
- Exigir sem necessidade, trabalhos urgentes;
- Sobrecarga de tarefas;
- Ignorar a presença do (a) trabalhador (a), ou não cumprimentá-lo (a) ou, ainda, não lhe dirigir a palavra na frente dos outros, deliberadamente;
- Fazer críticas ou brincadeiras de mau gosto ao (à) trabalhador (a) em público;
- Impor horários injustificados;
- Retirar-lhe, injustificadamente, os instrumentos de trabalho;
- Agressão física ou verbal, quando estão sós o (a) assediador (a) e a vítima;
- Revista vexatória;
- Restrição ao uso de sanitários;
- Ameaças;
- Insultos;
- Isolamento.

É válido ressaltar que o Assédio Moral nem sempre é praticado com um objetivo específico, as vezes o perpetrador nem sabe que a prática reiterada dessas condutas abusivas é uma psico-violência. Sendo que quando praticada com um fim específico os mais comuns são:

- Desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo;
- Pressioná-lo a pedir demissão;
- Provocar sua remoção para outro local de trabalho;
- Fazer com que se sujeite passivamente a determinadas condições de humilhação e constrangimento, a más condições de trabalho etc.

Embora ainda não exista uma Lei Federal com a finalidade específica de coibir o Assédio Moral, ele pode ser reprimido através do processo de subsunção à

normas legais já existentes. Temos como exemplo a Consolidação de Leis Trabalhista - CLT, que prevê como motivos de rescisão indireta, justa causa para rescisão do contrato, quando forem exigidos do trabalhador serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato, art. 483, “a”, e quando o empregado for tratado pelo empregador ou por seus superiores com rigor excessivo art. 483, “b”. No serviço público federal, a Lei 8.112/90, Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais, que proíbe:

- a violação do dever de manter conduta compatível com a moralidade administrativa – artigo 116, inciso IX;
- a violação do dever de tratar as pessoas com urbanidade – artigo 116, inciso XI;
- a violação do dever de ser leal às instituições a que servir – artigo 116, inciso II.
- violação a proibição ao servidor de promover manifestação de apreço ou despreço no recinto da repartição – artigo 117, inciso V;
- violação a vedação de valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em prejuízo da dignidade da função pública;
- violação a proibição de que ao servidor sejam designadas atribuições estranhas ao cargo que ocupa – artigo 117, inciso XVII –, o que só é permitido em situações de emergência e transitórias. Também é desrespeitado nas hipóteses em que o assediador determina que o assediado realize tarefas que não fazem parte de suas atribuições.

Em que pese a letargia do legislador público federal, alguns Estados e Municípios foram pioneiros, vedando o assédio moral no trabalho, no âmbito de seus órgãos, repartições ou entidades da administração centralizada, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, do poder legislativo, executivo ou judiciário. Como foi o caso do Rio de Janeiro, São Paulo, Rio Grande do Sul dentre outros. Existem vários outros projetos de leis que tramitam no legislativo brasileiro com essa finalidade, inclusive para tipificar o Assédio Moral como crime, é a que se destina o Projeto de Lei 4.742/2001, que visa inserir o artigo 146A no Código Penal e *“incluir como Assédio Moral no Trabalho a*

desqualificação por meio de palavras, gestos ou atitudes, a auto-estima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico funcional ou laboral”.

3.1 Assédio Moral No Ambiente Militar

O Assédio Moral é pandêmico, afetando todas as classes de trabalhadores no País e no Mundo, sendo um comportamento típico da sociedade atual, as corporações militares não fogem a essa regra, na verdade são nessas instituições com uma mais disciplina rígida que a psico-violência laboral tem feito mais vítimas.

Historicamente as instituições militares brasileiras são marcadas pelo abuso de violência contra as liberdades individuais dos seus que se encontram nas classes mais baixas. Vide o que aconteceu logo após a proclamação da República em 1889, quando foram abolidas da Marinha todas as formas de castigo físico como punição disciplinar, mas sendo reintroduzidas em 1890 com o Decreto 328 de abril de 1890, cominando para que de 22 a 27 de novembro de 1910 na Baía de Guanabara, Rio de Janeiro, sobre a liderança de João Cândido Felisberto, acontecesse um movimento Militar conhecido como a “Revolta da Chibata”, motim realizado por militares da Marinha contra as punições disciplinares severas, que consistia principalmente em chibatadas. Revolta que estava marcada para acontecer 10 dias depois da posse do Presidente Hermes da Fonseca, mas foi antecipada depois que o marinheiro Marcelino Rodrigues Menezes, foi punido com 250 chibatadas, mais que as 25 previstas no regulamento.

Apesar de ter motivo justo, a Revolta da Chibata trouxe grande instabilidade institucional para o país, o que pode ter levado o constituinte originário a considerar que uma greve de militares colocaria em risco a segurança da nação, deixando-a de fora dos direitos trabalhistas garantidos aos militares na atual Constituição. Todavia, não é motivo para que esses profissionais fiquem à mercê da boa-fé de quem não tem interesse ouvir os anseios da classe, e como qualquer outra classe profissional os policiais militares estão desiludidos com os atuais políticos brasileiros. O que tem levado milhares de policiais e bombeiros militares a irromper com as amarras do militarismo e reivindicar por melhores condições de trabalho.

Pois não obstante as demonstrações de companheirismo e camaradagem sejam consideradas princípios que regem as relações disciplinares militares, os excessos dentro das instituições militares ainda perduram, e em que pese as penas disciplinares não sejam mais literalmente castigos físicos, a discricionariedade de que goza a pessoa responsável por aplicá-la a torna tão prejudicial para o militar quanto a chibatada, para se ter uma ideia nos últimos 27 anos em que Constituição Federal de 1988 esteve em vigor quase todas as instituições policiais militares do país realizaram movimentos paredistas, liderados principalmente por praças, policiais das mais baixas patentes, e entre os principais motivos destacam-se: *as precárias condições de trabalho; os abusos praticados por superiores, baixos salários e jornada de trabalho exaustiva.*

Uma pesquisa realizada pelo Centro de Pesquisas Jurídicas Aplicadas - CPJA, da Escola de Direito da Fundação Getúlio Vargas - FGV em São Paulo e pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública, em parceria com a Secretaria Nacional de Segurança Pública - SENASP de 30/06 a 18/07/2014 com 21.101 profissionais de segurança pública de todo Brasil, traz resultados preocupantes, que mostram profissionais doentes por causa da violência laboral, dos entrevistados 27,9% afirmaram que já foram vítimas de tortura física ou psicológica no treinamento ou fora dele e 59,6% disseram ter sido humilhados ou desrespeitados por superiores hierárquicos. A mesma pesquisa foi realizada entre 18 de junho e 08 de julho de 2015 e trouxe um resultado alarmante, os números estão subindo. Nessa nova pesquisa 38,8% afirmaram que já foram vítimas de tortura física ou psicológica no treinamento ou fora dele e 64,4% disseram ter sido humilhados ou desrespeitados por superiores hierárquicos, e 40% das policiais femininas que já sofreram assédio sexual ou moral, que na maioria das vezes é perpetrado por um superior, e que apenas 11,8% denunciam o abuso².

Além da tortura, os policiais são vítimas de assédio moral e humilhações. Em Manaus, um oficial que prefere não se identificar conta que foi impedido de sair do serviço no Dia das Mães. “Eu estava saindo e me perguntaram se eu tinha servido água no jarro do instrutor. Eu tinha esquecido”, diz. “Eles

2 FORUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **Pesquisa de vitimização e percepção de risco entre profissionais do sistema de segurança pública.** São Paulo, 2014/2015. Disponível em: <<http://www.forumseguranca.org.br/publicacao/pesquisa-de-vitimizacao-e-percepcao-de-risco-entre-profissionais-do-sistema-de-seguranca-publica>> Acessado em: 06 nov 2015.

me fizeram passar o dia enchendo um bebedouro de 300 litros com uma tigela onde só cabiam 300 mililitros”, afirma o PM, que publicou num blog imagens de alunos fazendo flexões com a cara virada para um meio-fio imundo. (FERNANDES, 2009).

E não é por falta de previsão legal no ordenamento jurídico castrense com o fim de punir e prevenir que os abusos ocorram, o Código Penal Militar considera crimes as condutas: Rigor excessivo, Art. 174. que pune com suspensão do exercício do posto, aquele que exceder a faculdade de punir o subordinado, fazendo-o com rigor não permitido, ou ofendendo-o por palavra, ato ou escrito; Violência contra inferior, Art. 175. que pune quem pratica violência contra inferior, com detenção de três meses a um ano, se da violência não resultar algo mais grave; Ofensa aviltante a inferior, Art. 176. que pune quem ofender inferior, mediante ato de violência que, por natureza ou pelo meio empregado, se considere aviltante, com pena de detenção de seis meses a dois anos se não resultar em crime mais grave. (BRASIL, DECRETO LEI Nº 1001, 1969).

Todavia, todo este aparato jurídico se torna ineficaz quando quem tem obrigação de fiscalizar e punir pertencem ao mesmo ciclo dos transgressores, que se protegem com corporativismo e quem acaba por ser punida é a vítima que na maioria das vezes é transferida do local de trabalho, quando não passa a ser perseguida e taxada como profissional problemático, que não gosta de trabalhar, insubordinado e subversivo, um ciclo de revitimização sem fim, que leva muitas das vítimas de assédio a não prestarem queixa preferindo sofrer passivamente.

3.1.1 Assédio Moral nos Cursos de Formação

Apesar de que para caracterizar o assédio moral no trabalho não seja necessário haver uma relação superior/subordinado podendo ser perpetrado por superior hierárquico, pares ou subordinados é indubitável que a forma mais comum é aquela em que há uma relação de subordinação, quando cometida por superior contra subordinado. E sendo as instituições militares fundadas nos princípios da disciplina e hierarquia há um ambiente mais propício para ocorrer o Assédio Moral. É o que revela os números, pois para 58,3% dos profissionais de segurança pública a

hierarquia provoca desrespeitos e injustiças profissionais. Enquanto apenas 9,3% diz já ter sido humilhado e desrespeitado por colega de posto inferior, e 21,7% por colegas do mesmo posto, 59,6% diz já ter sido humilhado e desrespeitado por superior hierárquico.³

Mas a hierarquia e disciplina não são necessariamente fomentadores da violência laboral, são na verdade indispensáveis para que a Polícia Militar ou mesmo outros órgãos possam desempenhar sua função institucional quando aplicados em sincronia com os direitos individuais fundamentais. O problema se manifesta quando quem detém a competência dada por lei para dar ordens a outros ultrapassa a linha tênue entre uma ordem legal e o abuso de poder.

Art. 7º A hierarquia militar é a ordenação da autoridade, em níveis diferentes, por postos e graduações.

Parágrafo único. A ordenação dos postos e graduações se faz conforme preceitua o Estatuto dos Militares.

Art. 8º A disciplina militar é a rigorosa observância e o acatamento integral das leis, regulamentos, normas e disposições, traduzindo-se pelo perfeito cumprimento do dever por parte de todos e de cada um dos componentes do organismo militar.

§ 1º São manifestações essenciais de disciplina:

I - a correção de atitudes;

II - a obediência pronta às ordens dos superiores hierárquicos;

III - a dedicação integral ao serviço; e

IV - a colaboração espontânea para a disciplina coletiva e a eficiência das Forças Armadas.

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

Art. 9º As ordens devem ser prontamente cumpridas.

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

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

§ 3º Quando a ordem contrariar preceito regulamentar ou legal, o executante poderá solicitar a sua confirmação por escrito, cumprindo à autoridade que a emitiu atender à solicitação.

§ 4º Cabe ao executante, que exorbitou no cumprimento de ordem recebida, a responsabilidade pelos excessos e abusos que tenha cometido. (BRASIL, 2002).

E na base da cadeia hierárquica da Polícia Militar está o Aluno do Curso de Formação de Soldados - CFSD.

É nos cursos de formação que começa o ciclo de violência nas instituições militares, o local onde o Estado deveria formar profissionais capacitados para servir

³ FORUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. Op. cit.

e proteger a sociedade tem dado lugar a violações da dignidade humana sempre com o bom pretexto que estão formando pessoas preparadas para enfrentar a violência social que só aumenta, quando na verdade estão dando uma parcela de contribuição.

Os alunos são obrigados a passar durante todo período acadêmico por situação humilhantes e vexatórias que em nada contribuem para formação profissional, pelo contrário, tende a deformar cidadãos, transformando-os em perpetuadores do ciclo de violência, já que em dado momento estarão em posição de superioridade hierárquica em relação a novos egressos e/ou cidadãos comuns a quem deveriam estar protegendo, e com a mesma naturalidade com que foram violentados violarão direitos alheios.

Bora, bora, você é um bicho. Você é um jumento, seu gordo!”. O ex-soldado Darlan Menezes Abrantes imita a fala dos oficiais que o instruíam na academia quando ingressou na Polícia Militar do Ceará, em fevereiro de 2001. “Às vezes, era hora do almoço e os superiores ficavam no meu ouvido gritando que eu era um monstro, um parasita. Parecia que tava adestrando um cachorro. O soldado é treinado pra ter medo de oficial e só. O treinamento era só mexer com o emocional, era pro cara sair do quartel igual a um pitbull, doído pra morder as pessoas. Como é que eu vou servir a sociedade desse jeito? É ridículo. O policial tem que treinar o raciocínio rápido, a capacidade de tomar decisões. Hoje se treina um policial parece que está treinando um cachorro pra uma rinha de rua”, reflete.

[...]

A cultura de violência nasce com a desumanização do próprio PM já na formação, relatam os entrevistados. “O soldado da polícia militar não tem direito nenhum. A gente tem que dormir em alojamentos sujos, caindo aos pedaços. Cada um tinha que trazer a sua rede pra dormir no alojamento. Os colegas casados que fizeram o treinamento passaram muitas dificuldades porque passamos três meses sem receber salário. O soldado só tem direito de dizer sim senhor e não senhor e de marchar o tempo todo. (BARROS, 2015).

O problema é tão grave que não se faz mais nem mistério dentro dos ciclos militares que a violência nos cursos foi institucionalizada, cursos onde na maioria das vezes a recepção dos alunos é feita com agressões físicas, e o ensino é marcado com sessões de torturas: afogamentos, humilhações e até óbitos.

A ênfase excessiva na preparação física nos cursos de formação já resultou até em mortes. O caso mais recente talvez tenha sido o do ex-recruta da PM Paulo Aparecido dos Santos, de 27 anos, morto em novembro de 2013 após uma sessão de treinamentos no CFAP (Centro de Aperfeiçoamento de Praças da Polícia Militar) do Rio de Janeiro. Paulo morreu após uma “suga”,

gíria dos policiais cariocas para as sessões de treinamentos físicos que levam os recrutas até o esgotamento físico.

Durante a sessão, segundo os relatos de outros recrutas ouvidos pelo repórter Rafael Soares do jornal Extra, quem não conseguia acompanhar o ritmo da sessão de treinamentos físicos era obrigado a sentar no asfalto quente – naquele dia fez mais de 40 graus no bairro de Sulacap, zona oeste do Rio, onde está localizado o CFAP – ou submetido a choques térmicos com água gelada.

No mesmo dia em que Paulo morreu, outros 32 alunos precisaram de atendimento médico – 18 com queimaduras nas nádegas ou nas mãos. Oito oficiais foram denunciados pelo Ministério Público pela morte de Paulo. O caso ainda tramita na Justiça Militar. (BARROS, 2015).

Não é por outro motivo que 27,9% dos policiais relatam que já foram vítimas de tortura em treinamento, na forma de imposição deliberada de sofrimento físico ou mental.

Isso nos mostra que nossos policiais não estão sendo formados para proteger a sociedade, pois nem proteção a eles está garantida, estão a mercê de um Estado que os trata de forma sub-humana, que lhes deforma para servirem como cães adestrados prontos para morder quem ameaça o governo.

4 PRINCIPAIS CAUSAS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE MILITAR

Entender como as coisas funcionam, quais seus motivos determinantes nos faz compreender como no futuro poderemos evita-las. Tentar compreender por que os indivíduos cometem delitos é a árdua tarefa da Criminologia, que estuda os fatores exógenos, que são os fatores sociais influenciadores dos delitos, e os fatores endógenos, que são os fatores biológicos ou psicológicos influenciadores dos delitos. Como nossa função hoje não é esgotar esse tema, tentaremos apenas trazer aquilo que compreendermos ser de maior relevância contributiva, quais fatores sejam exógenos ou endógenos observamos durante nosso estudo como mais decisivos para que o assédio moral ocorra dentro dos quartéis da polícia militar.

4.1 O Rigor Excessivo das Organizações Militares

Como diz a música *“marcha soldado, cabeça de papel, se não marchar direito vai preso no Quartel”*, o militarismo possui uma disciplina atípica em comparação ao tratamento dispendido à trabalhadores de outras instituições civis, por isso que há uma resistência caracterizar certas condutas como assédio moral no ambiente de trabalho do policial militar, que a princípio pode dar a falsa impressão de que é praticamente inexistente.

A pressuposição de que o assédio moral encontra ambiente fértil nas instituições militares não é, portanto, mera especulação. Justifica-se como órgão da Administração Pública e como uma instituição total, com características de singularidade e exclusividade no âmbito do setor público. A cultura militar e a sua estrutura burocrática são alicerçadas na hierarquia e na disciplina rígida, onde atos danosos ao físico e ao psíquico humano são considerados mera rotina. A organização militar é um ambiente de autoritarismo, de submissão, de abuso de poder e de violência na sua própria essência. (CORREA, 2010).

Embora ocorra com certa frequência, há dificuldade em caracterizar o assédio moral nos ambientes militares, e isso se deve principalmente por essa rigidez natural e histórica da disciplina militar que mascara os abusos, dando aparência de normalidade e legalidade a lesão de direitos. Não é por outro motivo que treinamentos mostrados no filme *Tropa de Elite* arreigados de violência física e psicológica contra policiais são vistos como normais pela sociedade, que acredita que aquela é a forma adequada que deve ser treinado um policial militar. O que acaba por ser fator influenciador para que o psico-terror perdure nas fileiras militares, haja vista na maioria das vezes não haver punição para os indivíduos perpetradores, pois seus comportamentos não são vistos como anormais, e são aceitos como rigor natural daquele sistema.

A ideia é que se está preparando um soldado para a guerra, então ele deve ser preparado para enfrentar com normalidade todos os castigos que sofrerá se cair nas mãos do inimigo, por isso que apneias, choques térmicos, agressões físicas, treinamento até a exaustão, humilhações e inúmeras formas de exposição deliberada a perigos desnecessários fazem parte do cotidiano do policial.

O PM aposentado Wanderley Ribeiro, de 60 anos, hoje presidente da Associação de Cabos e Soldados da Polícia Militar do Rio de Janeiro, faz

parte de um dado sombrio das estatísticas que a pesquisa revela. Como ele, 20% dos agentes de segurança afirmam ter sido torturados durante o treinamento. Trata-se de um índice altíssimo – um em cada cinco. Segundo Ribeiro, em seu curso de formação ele foi levado a uma sala escura com outros recrutas. Os oficiais jogaram bombas de gás lacrimogêneo e trancaram a porta. Do lado de dentro, os recrutas gritavam desesperados implorando para sair. Muitos desmaiaram. “Quando eles abriram a porta, nós já saímos levando socos e chutes e sendo xingados”, afirma Ribeiro. “Tive de fazer tratamento médico porque fiquei com problemas respiratórios.” E qual é a razão desse tipo de “treinamento”? “Eles tratam o policial como um animal, dizem que o PM tem de ser um animal adestrado. Depois, soltam esse animal em cima da sociedade”, diz. (FERNANDES, 2009)

Quando não aceita esse tipo de tratamento o militar pode sofrer outra forma de assédio moral, que também ajuda a mascarar a existência de casos de violência dentro dos Quarteis, é o “whistleblowers”, que significa denunciante, delator, que se apresenta na espécie de assédio moral destinada a silenciar quem se queixa contra um sistema previamente imposto, não obedecendo às regras do jogo.

Enquanto era policial, Darlan estudava Teologia no Seminário Teológico Batista do Ceará e Filosofia na UECE (Universidade Estadual do Ceará). O ex-soldado conta que passou a questionar algumas ordens e instruções enquanto frequentava a academia e logo ganhou um apelido: “Mazela”, uma gíria mais comum no Nordeste do Brasil para uma pessoa mole, preguiçosa. Pouco a pouco se espalhava entre a tropa a ideia de que os questionamentos do “Mazela” eram fruto de uma pura preguiça com relação aos exercícios militares. (BARROS, 2015)

Neste caso as punições aos que se rebelam podem ser até mais severas, ir de encontro ao sistema é ir de encontro ao Estado, que não demonstrará fraqueza em extirpar quem para ele é uma célula cancerígena, um insubmisso, subversivo que não tem compromisso com a instituição, e em se tratando de um militar, que não tem liberdade de expressão, e não pode manifestar-se publicamente sobre os rigores da caserna, quem o fizer deve estar preparado para ser preso ou até excluído do serviço público.

Em sua coletividade, o militar é um reprimido. Não pode expandir seus sentimentos, está cercado pela disciplina e pressionado de cima para baixo pela hierarquia. O chamado humor de caserna é uma raridade. Não pode sequer aflorar seu pensamento. Quando está contrariado com as situações, com as imposições, com as práticas do dia-a-dia, se externar suas reações, estará correndo o risco de ser punido, inclusive com a pena privativa de liberdade. É o único cidadão que não tem o direito constitucional da livre

manifestação do pensamento. Vive mentalmente segregado. (CANAL, 1999)

Manter as vítimas caladas ante as injúrias da vida militar não é só uma forma de má corporativismo, antes é um meio hediondo de contribuir para que ela perdue, pois nesse sistema enquanto ao superior que se legitima pela força de um regulamento ultrapassado cabe as instruções e formação do caráter ideológico da tropa, aos subordinados cabe apenas se submeter aos rigores da disciplina.

[...] o militar é dominado pela vontade de seus superiores; é não-criativo; o poder hierárquico é utilizado para anular oposições e dominar os subordinados, prevalecendo acima do conhecimento; não pode expressar suas opiniões livremente e o poder político exerce grande influência, sobrepujando as metas traçadas pela organização; o poder hierárquico é empregado basicamente para punir e obter resultados, para penalizar inimigos e beneficiar amigos, usado na solução de conflitos, impasses ou problemas, em sobreposição à negociação, utilizado também, pelos superiores em detrimento dos valores humanos e bem-estar dos subordinados. (SILVA NETO, 1997).

Cabe ressaltar, que pela função que desempenha a ideia de que a polícia tem que ser militarizada está ultrapassada, esse modelo deveria ter sido vencido com o fim da Ditadura Militar, que ainda sobrevive dentro dos Quartéis, permanecer com essa herança foi um erro do Constituinte Originário, visto que esse modelo não é compatível com uma realidade democrática.

O nosso sistema de segurança pública é um sistema concebido na ditadura, isso é fato. A Polícia Militar de São Paulo foi criada menos de dois anos após o AI-5, por exemplo, na lógica da Doutrina da Segurança Nacional, que embasou toda a onda repressiva na América Latina nos anos 60 e 70. É a lógica em que há sempre um inimigo a ser combatido. Esse sistema perdura até hoje. E me parece um anacronismo. Quando se promulgou a Constituição de 1988, a primeira medida no campo da segurança pública deveria ter sido se questionar se essa lei, se esse sistema, era o ideal para um período democrático. Se não é, o que fazemos? Mudamos? Não houve esse tipo de questionamento. (SOUSA, 2014)

A Democracia requer uma nova polícia, mais humana com seus policiais e com a sociedade, e a desmilitarização não deve vir sozinha, mas com a reforma de todo modelo atual de segurança pública, pautada nas liberdades individuais garantidas na Constituição de 1988.

4.2 A Caducidade dos Regulamentos Disciplinares Castrense

Segundo a Teoria Tridimensional do Direito do jus filósofo brasileiro Miguel Reale, o direito é construído a partir de três aspectos inseparáveis, mas distintos em si: O axiológico (valor de justiça), o fático (afetividade social e histórica) e o normativo (o ordenamento, o dever-ser). Não podendo ser as leis forma dissociada dos eventos sociais, da cultura, da carência da sociedade, levando em conta os valores sociais, não sendo, portanto, o Direito estático, mas um movimento dialético que está sempre em evolução, oscilando no tempo e no espaço de acordo com as mudanças e acontecimentos sociais, visando atender os valores adotados pela sociedade. (REALE, 1994).

Neste sentido, não se pode conceber que normas ultrapassadas, que não mais atendem ao desejo social sejam consideradas como válidas, pois lhes carecem de valores hodiernos capazes de satisfazer o anseio da sociedade, não devendo existir no ordenamento jurídico.

Por dolo ou morosidade do legislador o Brasil está cheio de normas que embora existam como válidas no mundo jurídico já não tem eficácia no meio social, já não produzem os efeitos para os quais foram criadas, são incompatíveis com os valores da atualidade e como costume não revoga lei elas perduram, e por vezes valem como subterfúgio de criminosos.

As normas que regem a vida castrense em especial a vida do policial militar, está muito aquém do tratamento que se busca dar ao cidadão brasileiro, observa-se que na sua maioria não foram recepcionadas ou não tem condão de passar no crivo de constitucionalidade da Constituição cidadã de 1988. Como é o caso do Decreto no 4.346/2002 e seu Anexo I, que estabelecem o Regulamento Disciplinar do Exército Brasileiro e versam sobre as transgressões disciplinares. Foi objeto de Ação Direta de Inconstitucionalidade em 2005, requerida pelo Procurador Geral da República, por entender que havia vício formal, pois não seria competência do Presidente da República editá-lo por meio de Decreto Presidencial, mas sim lei em sentido estrito, no entanto o Supremo Tribunal Federal absteve-se apenas em não conhecer da ação pelo vício formal, não analisando os possíveis vícios materiais

constantes no referido, limitando-se a dizer em seu parecer que caso o autor da ação tivesse interesse em argui-los deveria entrar com ação específica para este feito, o que não aconteceu até os dias de hoje.

Ação Direta de Inconstitucionalidade contra o Decreto no 4.346/2002 e seu Anexo I, que estabelecem o Regulamento Disciplinar do Exército Brasileiro e versam sobre as transgressões disciplinares. 2. Alegada violação ao art. 5o, LXI, da Constituição Federal. 3. Voto vencido (Rel. Min. Marco Aurélio): a expressão ("definidos em lei") contida no art. 5o, LXI, refere-se propriamente a crimes militares. 4. A Lei no 6.880/1980 que dispõe sobre o Estatuto dos Militares, no seu art. 47, delegou ao Chefe do Poder Executivo a competência para regulamentar transgressões militares. Lei recepcionada pela Constituição Federal de 1988. Improcedência da presente ação. 5. Voto vencedor (divergência iniciada pelo Min. Gilmar Mendes): cabe ao requerente demonstrar, no mérito, cada um dos casos de violação. Incabível a análise tão-somente do vício formal alegado a partir da formulação vaga contida na ADI. 6. Ausência de exatidão na formulação da ADI quanto às disposições e normas violadoras deste regime de reserva legal estrita. 7. Dada a ausência de indicação pelo decreto e, sobretudo, pelo Anexo, penalidade específica para as transgressões (a serem graduadas, no caso concreto) não é possível cotejar eventuais vícios de constitucionalidade com relação a cada uma de suas disposições. Ainda que as infrações estivessem enunciadas na lei, estas deveriam ser devidamente atacadas na inicial. 8. Não conhecimento da ADI na forma do artigo 3º da Lei no 9.868/1999. 9. Ação Direta de Inconstitucionalidade não-conhecida.⁴

Apesar de todo questionamento que passou e passa, o RDE ainda serve como código de conduta de algumas polícias brasileiras, como a do Maranhão, aquelas que possuem Regulamento próprio fizeram apenas cópias quase inteiras do RDE, transcrevendo *ipsis litteris* suas inconstitucionalidades. A mais comum e, diga-se de passagem, a mais importante para o nosso estudo sobre assédio moral é a tipicidade genérica das transgressões militares e a falta de cominação de uma pena específica para cada transgressão.

E em que pese parte da doutrina entender não ser aplicável o princípio da tipicidade ao direito disciplinar, discordamos desde posicionamento em razão de que quando a Administração Pública no uso do seu poder sancionatório aplica determinadas penas a um servidor pode trazer consequências irreparáveis, nesse sentido entendemos ser ultrapassado e não aceito num Estado Democrático de Direito que a Administração puna seus servidores com normas penais em branco. Pois se o objetivo do processo disciplinar é verificar se um fato típico, que está

⁴ (ADI 3340, Relator: Min. MARCO AURÉLIO, Relator p/ Acórdão: Min. Gilmar Mendes, Tribunal Pleno, julgado em 03/11/2005, DJ 09-03-2007).

previsto no Regulamento como infração disciplinar foi violado gerando a responsabilização do infrator, a sanção disciplinar deverá ser a mesma vinculada à tipificação prevista naquela lei, para que seja aplicado o direito justo. (MATTOS, 2007).

Sendo princípio da tipicidade corolário da segurança jurídica, a tipicidade genérica e a falta de cominação de uma pena específica para as infrações disciplinares tornam o Regulamento Disciplinar um instrumento de abuso nas mãos daqueles que não tem compromisso com o serviço público, que o usam como arma para dobrar a tropa à suas vontades, aplicando penas desproporcionais ao ilícito cometido, as vezes inocentando um amigo e/ou castigando demasiadamente quem não acata ordens absurdas, pois deixa uma margem muito grande de discricionariedade para o julgador decidir se a infração foi leve, média, grave, e qual punição deverá ser aplicada, que pode ir de uma simples advertência até o licenciamento e a exclusão a bem da disciplina.

Art. 21. A transgressão da disciplina deve ser classificada, desde que não haja causa de justificação, em leve, média e grave, segundo os critérios dos arts. 16, 17, 19 e 20.

Parágrafo único. A competência para classificar a transgressão é da autoridade a qual couber sua aplicação.

Art. 37. A aplicação da punição disciplinar deve obedecer às seguintes normas:

I - a punição disciplinar deve ser proporcional à gravidade da transgressão, dentro dos seguintes limites:

a) para a transgressão leve, de advertência até dez dias de impedimento disciplinar, inclusive;

b) para a transgressão média, de repreensão até a detenção disciplinar; e

c) para a transgressão grave, de prisão disciplinar até o licenciamento ou exclusão a bem da disciplina; (BRASIL, 2002)

Há um ditado na Polícia Militar Maranhense que os oficiais sempre entoam quando querem punir um subordinado, *“há mil e uma maneiras de se pelar um gato sem fazer ele miar”*, se referindo a tipificação genérica, e como adaptam à conduta do subordinado para caracterizá-la como transgressão. Se isso já é suficiente para causar injustiças, quanto mais tendo esse mesmo julgador o poder de cominar segundo seus próprios parâmetros uma pena.

Em uma instituição marcada pelo autoritarismo e abuso de poder, permitir que superiores tenham uma discricionariedade quase que ilimitada para punir subordinados é uma carta branca para o assédio moral, uma ferramenta de vingança privada, não pode ser por outro motivo que a mudança no Regulamento Disciplinar é pauta constante dos movimentos paredistas das polícias brasileiras, e como já vimos não é uma reivindicação hodierna, vem desde do começo da República com a Revolta da Chibata.

5 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL PARA O SERVIÇO PÚBLICO

“Se não A então não B”, é a expressão lógica que representa uma causalidade, sendo a relação de um evento A (causa) com um outro evento B (efeito). O que essa expressão nos mostra é que para toda causa há um efeito, como disse Sr. Isaac Newton, “*para toda ação há uma reação de força igual e sentido oposto*”. Deixando a ciência física de lado e voltando para ciência jurídica, o que queremos destacar é que a violência laboral também traz consequências para a sociedade, afeta a saúde do trabalhador e, por conseguinte o desempenho de suas atividades laborais.

5.1 Da Saúde Mental Do Trabalhador

Levando em consideração que para se desenvolver quaisquer atividades laborais o trabalhador deve estar pleno de suas capacidades físicas e também mentais, ressalta-se a importância de enfatizar a relação do fator psicológico com o assédio moral no ambiente de trabalho, especificando o policial militar em questão.

Embora o estresse não seja uma problemática exclusiva do policial militar, destaca-se aqui como sendo uma das profissões que mais sofre com essa reação do organismo, sobre isto se pontua que:

A literatura aponta que os policiais estão entre os profissionais que mais sofrem de estresse, pois estão constantemente expostos ao perigo e à agressão, devendo frequentemente intervir em situações de problemas humanos de muito conflito e tensão (COSTA, M e cols, 2007, pág.217)

Em relação aos profissionais de segurança pública do Brasil a situação é preocupante, pesquisa feita pela Secretaria Nacional de Segurança Pública a qual já citamos, constatou que cerca de 15,6% dos profissionais de segurança pública já foram diagnosticados com algum tipo de distúrbio psicológico. Considerando que há no país um efetivo de aproximadamente 700.231 profissionais, pelo menos 109.236 já foram diagnosticados com algum tipo de distúrbio psicológico⁵.

Partindo desse pressuposto, entende-se que o policial militar trabalha sob forte tensão e pressão e para desmistificar que o “esgotamento” profissional se dá apenas por atividades desenvolvidas de sua competência, destaca-se como exemplo a submissão a várias situações humilhantes e/ou vexatórias no próprio ambiente de trabalho, causando estresse em um grau grave que tem como consequências vários problemas à saúde do profissional, como a síndrome de burnout. “A síndrome de burnout se caracteriza por apresentar sintomas e sinais de exaustão física, psíquica e emocional que decorrem de uma má adaptação do indivíduo a um trabalho prolongado e com uma grande carga de tensão. O termo serve para designar um estágio mais acentuado do estresse, que atinge profissionais cujas atividades exigem um alto grau de contato interpessoal, a exemplo dos policiais...” (COSTA, M e cols, 2007, pág.217).

E seguindo esse mesmo raciocínio não é difícil constatar que os profissionais que sofrem pressões diariamente no local de trabalho, correm o risco de sofrer com a síndrome de burnout, o qual traz prejuízos na vida laboral do indivíduo.

Portanto, compreende-se o assédio moral como um dos grandes facilitadores para que policiais desenvolvam problemas psicológicos como a síndrome de burnout, já que estes estão corriqueiramente em contato estressante, não só externamente aos quartéis, mas também e/ou principalmente dentro das próprias instituições militares e com seus superiores.

Até aqui, pontuou-se variáveis importantes do esgotamento emocional relacionado ao assédio moral em policiais militares, então quais seriam as

⁵ FORUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. Op. cit, p.15.

consequências (possivelmente negativas) frente a estes profissionais acometidos por síndrome de burnout?

“A síndrome envolve três componentes: a Exaustão Emocional que é uma situação em que os trabalhadores sentem que não podem dar mais de si mesmos a nível afetivo, percebem esgotada a energia e os recursos emocionais próprios, devido ao contato diário com os problemas; a Despersonalização que se caracteriza por uma espécie de desenvolvimento de sentimentos e atitudes negativas, e de cinismo às pessoas destinatárias do trabalho, endurecimento afetivo, “coisificação” da relação; a Falta de Envolvimento Pessoal no Trabalho, uma tendência de “evolução negativa”, afetando a habilidade para a realização deste e o atendimento ou contato com as pessoas usuárias do trabalho, bem como a sua organização.”(WILTENBURG, [200-])

É de extrema importância ainda salientar que o assédio moral é um dos maiores fatores causadores do estresse profissional, que por sua vez, é responsável pelo desencadeamento de uma série de doenças no trabalhador como, por exemplo, melancolia; depressão; problemas no sistema nervoso, no aparelho digestivo, no aparelho circulatório; enxaqueca; cefaléias; distúrbios do sono, entre outras. Além disso, pode ainda ocasionar consequências extremamente traumáticas para o colaborador, inclusive com a possibilidade de desestabilização permanente. (MARTINS, 2009)

Além das doenças psíquicas e físicas, o agravamento da depressão decorrente do assédio moral pode levar a vítima a tomar atitudes potencialmente perigosas, sendo ele policial que utiliza uma arma de fogo como equipamento de trabalho pode vir a ceifar a vida daquele profissional que lhe oprime ou recorrer ao suicídio como forma de fugir da opressão e pressão sofridas.

5.2 Do Seu Desempenho No Desenvolvimento De Suas Funções

Fazendo uma análise geral das questões abordadas no tópico anterior, compreende-se que existe um elo entre o assédio moral e problemas que afetam a saúde do policial e influencia diretamente no desenvolvimento pessoal e sobretudo profissional do policial, uma vez que as relações interpessoais de superioridade de

um sobre o outro no ambiente de trabalho, implica na sobrecarga psicológica e conseqüentemente na falta produtividade e outros agravantes no trabalhador.

[...] o clima negativo gerado pelo assédio moral aliado à conseqüente redução da capacidade laboral da vítima, influenciam negativamente a dinâmica produtiva da organização, ocasionando a queda na produtividade; alteração na qualidade de serviços e produtos; menor eficiência; baixo índice de criatividade; doenças profissionais; acidentes de trabalho; danos aos equipamentos; alta rotatividade de mão de obra, gerando aumento de despesas com rescisões contratuais, seleção e treinamento de pessoal; aumento no número de demandas trabalhistas com pedido de reparação por danos morais e patrimoniais, e abalo na reputação da companhia perante o público consumidor e o próprio mercado.[...]

Por fim, existem também os custos da ineficácia da prestação dos serviços públicos. Assim como a iniciativa privada, a produtividade do setor público é diretamente afetada, gerando uma baixa na qualidade e na quantidade de serviços prestados pela vítima. É importante ainda salientar, que muitas vezes o assédio moral não prejudica apenas o desempenho do assediado, pode afetar um departamento inteiro, em virtude do clima de desconfiança, tensão e desconforto. (MARTINS, 2009)

Em si tratando da profissão policial militar essa redução na capacidade laboral tem grandes chances de ser convertida em abusos de autoridade, uso excessivo de violência nas abordagens, aumento da letalidade nas intervenções policiais.

Foi o que constatado em uma pesquisa feita em 2009 com 64 mil policiais em todo o país pelo Ministério da Justiça em parceria com o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (Pnud).

A pesquisa demonstra que há um sofrimento psicológico muito intenso. Essa experiência de vida acaba deformando esses policiais, que tendem a despejar sobre o público essa violência”, diz o sociólogo Marcos Rolim, professor de direitos humanos do Centro Universitário Metodista e um dos autores do estudo. “Passamos os anos da ditadura encarando os policiais como repressores e defendemos os direitos humanos, mas nos esquecemos dos direitos humanos dos próprios policiais. (FERNANDES, 2009).

São vários estudos que mostram que policiais acometidos com a síndrome de burnout utilizam mais o uso de violência contra civis. (Costa, M e COLS, 2007).

O assédio moral na caserna não traz apenas conseqüências à saúde do policial que estará debilitada e, por conseguinte uma má prestação de um serviço público, poderão haver outras, como dispêndio de recursos financeiros do Estado no tratamento desses profissionais, que também deverão ser afastados de suas

atividades, causando mais prejuízos a continuidade do serviço público. E também, como o Estado responde objetivamente pelos danos causados à terceiros por seus agentes, deverá o Estado indenizar qualquer terceiro que sofra abusos cometidos por policiais.

6 ENFRENTANDO O PROBLEMA

Como já foi dito, o tratamento dispendido ao trabalhador no ambiente de trabalho influi diretamente no desempenho de sua atividade profissional, e sendo a profissão policial militar já inerentemente estressante, requer mais ainda um profissional com uma saúde física e emocional em condições mínimas a permitir que ele propicie um bom atendimento à sociedade, seja um profissional engajado no desempenho do serviço, e tenha compromisso com uma instituição tão importante.

Um estudo realizado pela Towers Watson, intitulado de Estudo Global sobre a Força de Trabalho, apontou que apenas 28% dos profissionais brasileiros estão altamente engajados no trabalho. Entre os demais, 30% estão desengajados, 26% se sentem sem suporte por parte das empresas e 16% estão desvinculados de suas companhias. Para se chegar a esse resultado, a empresa utilizou três conceitos: engajamento, suporte organizacional, e bem-estar (físico, emocional e interpessoal). (GHANI, 2015)

Pensando nisso algumas empresas veem apostando na felicidade de seus funcionários a fim de conseguir mais lucros, a ideia é simples, pessoas felizes trabalham melhor, e para conseguir melhores resultados estão promovendo ações que criem um clima organizacional positivo, com mais qualidade de vida, integração entre funcionário e bem-estar.

Dar um tratamento digno àqueles que são responsáveis por garantir que todo corpo social possa exercer com tranquilidade seu direito à vida, à saúde, à propriedade, é um resultado que pode ser extraído de um rápido processo lógico, pois quem pode dar o que não tem? Não é moralmente aceitável exigir que um policial trate com urbanidade e dignidade um cidadão quando ele, o policial, desconhece o que é isso, não vivencia.

Conseguir tal feito no âmbito polícias militares brasileira não será tarefa fácil, encontrará resistência do alto comando das instituições que em alguns estados ainda são formados por antigos oficiais do exército, que usam de um regulamento arcaico para subjugar os profissionais de segurança e obriga-los a cumprir ordens ilegais, ou para trabalharem em condições precárias, insalubres com alto risco à saúde sem reclamar. Haverá resistência também por parte dos governadores dos Estados, quem veem na polícia um braço armado para reprimir quaisquer atos contrários a seu governo, como manifestações de outras classes profissionais, pois creem que tratar a tropa de uma forma mais digna e humana ira enfraquecer seu poder, como podemos extrair da declaração do Governador do Paraná Beto Richa, durante uma entrevista em 2012 à rádio CBN Curitiba, justificando a rejeição da ideia de adotar a exigência do curso de Direito para os novos oficiais da Policia Militar, disse: *“Outra questão é de insubordinação, uma pessoa com curso superior muitas vezes não aceita cumprir ordens de um oficial ou um superior, uma patente maior”*. O que leva a concluir que alguém com o argumento de que um profissional mais qualificado vai resistir em cumprir ordens não deve estar se referindo a ordens que tenham cunho legal.

Por isso projetos tendentes a reformar o modelo atual tem oposição da maioria dos profissionais que estão no topo da cadeia de comando e dos governos que usam o atual modelo para permanecer no poder. Projetos como a Proposta de Emenda à Constituição - PEC 300, que pretende equiparar a remuneração dos policiais e bombeiros militares de todo o Brasil, não permitindo que elas sejam inferiores à de Brasília, ou a PEC 51, que pretende alterar a Constituição Federal desmilitarizando as polícias, desvinculando-os das Forças Armadas, criando carreiras únicas de modo a valorizar o profissional de segurança pública. Mas ambos projetos encontram resistência no Congresso Nacional e estão parados há anos, sem mesmo entrar na pauta do dia para votação.

Apenas 8% dos profissionais de segurança pública do País acreditam que o atual modelo funciona, com 73,7% apoiando a desvinculação do exército e 63,5% a desmilitarização das polícias.⁶ O que demonstra uma total insatisfação dos policiais com o modelo adotado, e já sabemos que profissional insatisfeito produz menos, ou não produz.

⁶ FORUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. Op. cit, p.3.

Entretanto uma mudança que possa satisfazer os policiais militares, que lhes propicie receber um tratamento mais humano, digno, respeite a seus direitos individuais fundamentais, dando-lhes condições de prestar bons serviços à sociedade, requer compromisso não só daquelas instituições as quais eles pertencem, mas principalmente do Estado que deve promover uma humanização nos cursos de formação, punir aqueles que cometem o Assédio Moral. A participação mais efetiva e presente de órgãos de fiscalização como o Ministério Público a quem foi imbuída a função de fiscalizar a atividade policial militar, de forma a evitar que não só os abusos de poder cometidos por ele ocorram, mas também os cometidos contra ele. Para se ter uma ideia, 51,01% dos profissionais de segurança pública acreditam que o Ministério Público é indiferente às dificuldades do trabalho policial, e que apenas cobra, não colabora. Para 14,9% o Ministério Público é uma instituição que se opõe à atividade policial. Deve haver participação mais efetiva também no cotidiano dos profissionais, dos órgãos de defesa dos direitos humanos, que deveriam ter uma “cadeira” vitalícia nas academias de polícia, atuando desde formação até o fim da carreira do policial militar, desmitificando o senso comum de que Direitos Humanos só defendem bandidos, exigindo do Estado uma polícia humana voltada para proteção dos direitos humanos.

E não menos importante é a participação da sociedade, que não deve ver o policial apenas como agente repressor do Estado, estigmatizado, que existe só para coibir, antes deve refletir sobre a polícia que tem e a polícia que quer, uma polícia garantidora de direitos, enxergando o policial como alguém que está ali só desempenhando uma atividade pública, muitas vezes a contragosto, que não é um alienígena, que quer ver a sociedade como auxiliadora e não empecilho no desenrolar de uma ocorrência. A sociedade também tem obrigação de eleger e cobrar de políticos que se comprometam a mudar o modelo atual.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em que pese a impossibilidade de se realizar um estudo in loco, com pesquisas de campo bem mais apuradas, foi possível evidenciar no nosso trabalho

que a relativização dos direitos fundamentais individuais ainda perdura na sociedade moderna, tendo relativo destaque nos ambientes laborais. E que por vezes não é apenas terceiros que o fazem, mas o próprio Estado que tem o dever de garantir esses direitos.

E o assédio moral sendo uma pandemia está em todas as classes trabalhistas em todo o mundo, encontrando terreno frutífero nos ambientes laborais dos policiais militares, onde uma rígida hierarquia mascara os abusos, e uma legislação caduca que além de não prevenir que as lesões ocorram deixa margens para que o perpetrador saia incólume.

Observamos que o assédio moral se inicia logo nos cursos de formação, que é voltado para a guerra, e o aluno é tratado como um animal, aonde lhe é permitido apenas dizer “sim senhor, não senhor”. Uma formação que deforma o caráter do policial, e prejudica sua saúde física e mental, isso quando não o leva a óbito. Além de lhe transformar em um provável violador de direitos fundamentais alheios, criando um círculo vicioso de violência dentro e fora da instituição.

Nosso diagnóstico é que o assédio moral traz prejuízos irreparáveis para os profissionais de segurança pública, e para o próprio Estado, pois compromete o desempenho dos profissionais na execução desse serviço público, e quando quem exerce uma atividade que lida diariamente com a vidas humanas não foi bem preparado para fazê-lo, acabará por ser responsável por um resultado final trágico, não é por outro motivo que a polícia brasileira é uma das que mais mata no mundo.

E para resolver o problema não adianta criminalizar todas condutas policiais taxando-os de truculentos e corruptos, como é praxe da mídia nacional. Se a polícia brasileira é uma das que mais mata no mundo, também é uma das que mais morre, quem não consegue proteger a si nunca será capaz de proteger outrem, portanto só haverá melhorias na atuação policial quando a sociedade se conscientizar que nossos policiais precisam ser mais valorizados, quando houver uma maior fiscalização da sociedade civil e órgãos de proteção dos direitos humanos dos cursos de formação e aperfeiçoamento com intuito de evitar que a dignidade deles seja violada. Pois o policial militar brasileiro está carente e não é de direitos que exorbitem os de um cidadão comum, mas apenas do exercício pleno dos direitos individuais fundamentais garantidos a todos, e um bom passo para isso é a desmilitarização e unificação com as polícias civis já existentes.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Maria Rita Manzarra Garcia de. **Assédio moral: problema antigo, interesse recente**. In: Jus Navegandi, Teresina, set. 2008. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/11741/assedio-moral-problema-antigo-interesse-recente>>. Acessado em: 03 nov 2015.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Conceito - Objetivo - Diferença entre Direitos Humanos e Direitos Fundamentais**. Revista Lex Magister, São Paulo, [2015]. Disponível em: <http://www.lex.com.br/doutrina_27021556_CONCEITO__OBJETIVO__DIFERENCA_ENTRE_DIREITOS_HUMANOS_E_DIREITOS_FUNDAMENTAIS.aspx>. Acessado em: 20 dezembro 2015.

AWAD, Fahd. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana**. Revista Justiça do Direito, Passo Fundo, v. 20. n.10, 111-120, 2006. Disponível em: <<http://www.upf.br/seer/index.php/rjd>>. Acessado em: 15 de novembro de 2015.

BARROS, Ciro. **Treinados para rinha de rua**. São Paulo, 2015. Disponível em: <<http://apublica.org/2015/07/treinados-para-rinha-de-rua/>>. Acessado em: 05 de jan 2016.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, Senado, 1998.

_____. **Código Penal Militar**. Decreto Lei nº 1001, de 21 de outubro de 1969.

_____. **Regulamento Disciplinar do Exército**. Decreto Lei nº 4346, de 26 de agosto de 2002.

_____. Supremo Tribunal Federal. ADI 3.685, Pleno, Relatora Ministra Ellen Gracie, DJ 10 agosto 2006.

_____. Supremo Tribunal Federal. ADI 3.340, Pleno, Relatora Ministra Marco Aurélio, DJ 09 mar 2007.

CAMARA DOS DEPUTADOS (Brasília). **Projeto nº 4591/2001**. Altera a Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

Disponível em: < <http://www.assediomoral.org/spip.php?article83>>. Acesso em: 09 mai 2015.

_____. **Projeto de Lei PL 4742/2001**. Introduce art. 146-A no Código Penal Brasileiro - Decreto-lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, dispendo sobre o crime de assédio moral no trabalho. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>>. Acessado em: 02 nov 2015.

CANAL, Raul. **Os Direitos dos militares na democracia**. Brasília: Thesaurus, 1999.

CORREA, Marcos Vinícius Pereira et al. **CONFIGURAÇÕES DO ASSÉDIO MORAL EM INSTITUIÇÕES MILITARES: Aproximações dos pressupostos teóricos de Goffman a literatura sobre assédio moral**. Caderno de Administração. p 11- 24. Universidade Estadual de Maringá. Centro de Ciências Sociais Aplicadas. Departamento de Administração.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **Elementos da Teoria Geral do Estado**. 2º ed. São Paulo: Saraiva. 1998, p. 74.

DECLARAÇÃO DOS DIREITOS DO HOMEM E DO CIDADÃO – França, 1789.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS, ONU, 1948.

FERNANDES, Nelito. **Nossos Policiais Estão Sofrendo**. Revista Época, ed. 599, São Paulo, nov 2009. Disponível em: <<http://revistaepoca.globo.com/Revista/Epoca/0,,EMI103493-15223-1,00-NOSSOS+POLICIAIS+ESTAO+SOFRENDO.html>>. Acessado em: 08 out 2015.

FORUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **Pesquisa de vitimização e percepção de risco entre profissionais do sistema de segurança pública**. São Paulo, 2014/2015. Disponível em:<<http://www.forumseguranca.org.br/publicacao/pesquisa-de-vitimizacao-e-percepcao-de-risco-entre-profissionais-do-sistema-de-seguranca-publica>>. Acessado em: 10 nov 2015.

GHANI, Adriana. **Como tornar o ambiente de trabalho mais prazeroso?.**In: RH.com.br. Disponível em:<http://www.rhcentral.com.br/conteudo/artigos.php?cod_artigo=3829>. Acessado em: 20 dez 2015.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kuhner. 8º ed. - Rio de Janeiro; Bertrand Brasil, 2006.

MATTOS, Mauro Roberto Gomes de. **Princípio da tipicidade no Direito Administrativo**. In: Jus Navegandi, Teresina, nov. 2007. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/10702/a-acusacao-no-processo-administrativo-disciplinar-deve-ser-circunstanciada-objetiva-direta-e-ter-previsao-em-um-tipo-legal>>. Acessado em: 20 out 2015.

MARTINS, Altino Loreiro. **Os reflexos do assédio moral no ambiente de trabalho**. In: RH.com.br. São Paulo, nov.2009. Disponível em: <http://www.rh.com.br/Portal/Relacao_Trabalhista/Artigo/6310/os-reflexos-do-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho.html>. Acessado em: 15 dez 2015.

MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional**. São Paulo: Atlas, 2002. p. 128.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. **Assédio Moral**. Rev. TST, Brasília, vol. 73, nº 2, abr/jun 2007, p. 25-45.

REALE, Miguel. **Teoria Tridimensional do Direito**. 5. Ed. São Paulo – Saraiva, 1994.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002. p. 143.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 6. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006, p.35.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho militar**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, X, n. 48, dez 2007. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2436>. Acesso em 10 out 2015.

SILVA NETO, S. A. da. **Cultura Organizacional da Polícia Militar de Minas Gerais: uma visão diagnóstica**. In: O Alferes. Belo Horizonte. V. 13, n. 45, P. 13-69, abr/jun 1997.

SOUSA, Anderson Paes de. **A democracia requer um novo modelo de polícia:** ISTO É Independente, [fev 2014]. São Paulo. Entrevista concedida a Yan Boechat e Lucas Bessel. Disponível em: <http://www.istoe.com.br/reportagens/paginar/349108_A+DEMOCRACIA+REQUER+UM+NOVO+MODELO+DE+POLICIA+/5>. Acessado em: 10 jan 2016.

WILTENBURG, Dinéia Cristina Distéfano. **Síndrome de burnout: um sintoma mascarado?**. [200-]. São Mateus. Disponível em: <<http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/pde/arquivos/2338-6>> Acessado em: 05 jan 2016.