
RESPONSABILIDADE CIVIL DO ESTADO FRENTE AO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO DO POLICIAL MILITAR***CIVIL RESPONSIBILITY OF THE STATE IN FRONT OF MORAL HARASSMENT IN THE MILITARY POLICE WORKPLACE*****ALESSANDRO SEVERINO VALLÉR ZENNI**

Pós-Doutor pela Universidade de Lisboa. Doutor pela PUC-SP. Mestre pela Universidade Estadual de Londrina (UEL). Professor titular em Direito e Processo do Trabalho na Universidade Estadual de Maringá, Professor da Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas de Cascavel Univel, Professor da União de Faculdades Metropolitana de Maringá, Professor T-40 do Centro Universitário de Maringá. E-mail: asvzenni@hotmail.com.

REGINA MARIS NÁPOLIS DA CUNHA GROHMANN

Mestranda em ciências jurídicas pelo Centro Universitário de Maringá – Unicesumar. E-mail: reguina3@yahoo.com.br.

RESUMO

Objetivo: o presente trabalho pretende analisar, mediante reflexões, o assédio moral nas instituições militares e a ofensa à dignidade e a direitos da personalidade do policial militar no seu meio ambiente de trabalho, ensejando com isso a responsabilização do Estado pelos danos causados a ele.

Metodologia: utiliza-se a pesquisa bibliográfica e documental.

Resultados: o ambiente de trabalho sadio e equilibrado é direito fundamental do homem; todavia a estrutura militar hierarquizada propicia ambiente próprio para o desenvolvimento de processos de assédio psicológico, eis que há superiores que extravasam o seu poder diretivo. Em ocorrendo, pois, esse processo de assédio moral em qualquer ambiente de trabalho estar-se-á violando os princípios da dignidade da



pessoa humana e do meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado, devendo haver uma responsabilização civil.

Contribuições: traz-se o conceito do meio ambiente de trabalho, especificando a importância do meio ambiente rígido, sadio e decente aos policiais militares. Debate-se algumas deficiências do sistema e busca-se em última análise uma melhoria na qualidade da prestação de serviço de segurança pública.

Palavras-Chave: Assédio moral; Responsabilidade civil; Polícia military.

ABSTRACT

Objective: *the present paper analyzes, through reflections, the bullying in the military institutions and the offense to the dignity and the personality rights of the military policeman in his work environment, giving rise to the State responsibility for the damage caused to him.*

Methodology: *it is adopted a bibliographic and documentary research.*

Results: *the healthy and balanced work environment is the fundamental right of man; however, the hierarchical military structure provides its own environment for the development of processes of psychological harassment, as there are superiors who go beyond their directive power. In so doing, this process of bullying in any work environment will be violating the principles of human dignity and the healthy and balanced work environment, and there must be civil accountability.*

Contributions: *the concept of the working environment is brought, specifying the importance of the rigid, healthy and decent environment to military police. Some shortcomings of the system are discussed and an improvement in the quality of public security service provision is ultimately sought.*

Keywords: *Bullying; Civil responsibility; Military police.*

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral sempre esteve presente nas diversas relações sociais. Essa espécie de violência perversa e degradante também permeia as relações laborais. No ambiente de trabalho tal agressão tem características específicas, eis que nesse ambiente existe uma relação de subordinação ou hierarquia que facilita o comportamento hostil.



A Polícia Militar é um dos órgãos componentes do sistema brasileiro de segurança pública e tem como seu agente o policial militar. Essa instituição tem uma estrutura organizacional baseada na hierarquia e disciplina. Esse fator pode desencadear abuso de poder e, conseqüente, assédio moral no subordinado imediato.

O policial militar é um agente do sistema brasileiro de segurança pública, cuja função é garantir a paz social e preservar o seu patrimônio. Para tanto, ele está envolvido numa labuta diferenciada, de constante estresse, eis que está à frente do enfrentamento ao crime. Todavia é um trabalhador comum, com direitos e deveres advindos do comando constitucional. Deve ser respeitada, garantida e resguardada a sua dignidade humana e sua integridade física e psíquica no ambiente de trabalho, principalmente, por seus pares. Portanto, merece ter um ambiente de trabalho digno para que possa exercer sua profissão com eficiência, tranquilidade e equilíbrio, como clama o art. 225 da CBRF /88.

Diante disso, mister é verificar se há responsabilidade civil do Estado frente ao assédio moral no ambiente de trabalho do policial militar, porque justo seria o Estado reparar os danos causados ao policial que sofre o assédio moral dentro da caserna, eis que tal assédio tem feito adoecer muitos deles e trazendo prejuízo ao erário e à sociedade como um todo. Enfim, é um problema social que vem se desenhando, principalmente, com o acentuado aumento de afastamentos de policiais do ambiente de trabalho, bem como com um alarmante índice de suicídios na corporação. Assim, discutir a questão se impõe no cenário científico.

Para tanto, o trabalho está dividido em três partes. Em primeiro lugar, buscar-se-á definir o assédio moral e suas nuances, trazendo considerações gerais sobre o fenômeno, seus elementos caracterizadores, como também as várias conseqüências psicofísicas desse processo de agressões para o homem e também mostrar o assédio moral na esfera pública.

Num segundo momento, será tratado aspectos gerais que envolvem a carreira militar e o seu ambiente de trabalho com foco na legislação do sistema jurídico nacional, bem como configura-se o assédio moral no ambiente militar, tornando-se um dos seus maiores malefícios.



E por último, conhecer a responsabilidade civil da Administração por assédio moral praticado no ambiente de trabalho, o conceito e seus elementos, a sua tipagem e teorias, bem como o que foi adotado pelo legislador para fazer o Estado responder pelos danos causados aos seus agentes.

A pesquisa será teórica bibliográfica, de caráter descritivo; já o método a ser adotado será o dedutivo com vistas ao exame da previsão constitucional e legislação infraconstitucional, orientando-se de questões gerais para conclusões particulares.

Ademais, conceituou-se o meio ambiente de trabalho, especificando a importância do meio ambiente rígido, sadio e decente aos policiais militares. A finalidade foi descrever algumas deficiências a classe e para a sociedade, buscando, em última análise, uma melhoria na qualidade da prestação de serviço de segurança pública.

2 ASSÉDIO MORAL

2.1 O ASSÉDIO MORAL – CONSIDERAÇÕES GERAIS E DEFINIÇÃO

O fenômeno do assédio moral é antigo e sempre existiu nas relações humanas. Todavia ele foi estudado, verificado e anunciado ao mundo, na órbita organizacional, na década de 90, por Heinz Leymann (1996a, p. 165-184). Pesquisador em Psicologia do Trabalho verificou um certo tipo de comportamento violento, denominado *psicoterror*. Ele percebeu que tal comportamento podia minar as forças do assediado e arrebatá-lo.

No Brasil, o mais importante estudo sobre casos de assédio moral foi a dissertação de mestrado da Dra. Margarida Barreto denominada *Uma Jornada de Humilhações*, na qual faz análise das gravíssimas humilhações que os trabalhadores sofriam em alguns setores industriais e empresariais na cidade de São Paulo e das consequências dessa humilhação na vida dos humilhados.

O assédio moral não é algo cingido apenas ao ambiente de trabalho. O assédio moral ou *mobbing* é uma espécie de violência perversa e degradante das



diversas relações sociais. Em geral, essa violência pode ser percebida também em vários agrupamentos humanos como família, grupos religiosos e sociais de lazer, ambientes educacionais.

Percebe-se, mundo afora, que há diversidade *de termos* para nomear o assédio moral. Entre eles encontram-se o *mobbing* (Itália, Alemanha e países escandinavos) o *bullying* ou *harassment* (EUA e Inglaterra) e o psicoterror ou acoso psicológico (Espanha), entre outros. Todavia o termo *mobbing* foi o primeiro a ser usado, termo este que vem do inglês, que significa agredir, atracar, assediar. Ele é colocado como a forma extrema de estresse social no local de trabalho (GUEDES, 2008, p.49). O Brasil optou pelos termos assédio moral ou terror psicológico. Vale salientar que os termos, apesar de serem aparentemente sinônimos, não são idênticos.

Também *definições* várias existem para o “instituto”. Assédio, na visão do psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta familiar Marie-France Hirigoyen seria “toda a conduta abusiva que se manifesta notadamente por comportamentos, palavras, atos, gestos, que podem causar danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, colocando em risco o emprego desta ou degradando o clima de trabalho (HIRIGOYEN, 1998, p. 55.)

GUEDES (2008, p.33) enfoca diferente o fenômeno do *assédio moral*. Para ela diz respeito àqueles atos comissivos ou omissivos, atitudes, gestos e comportamentos do patrão, da direção da empresa, de gerente, chefe, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima.

Maria Áurea Baroni Cecato (2004) diz que assédio moral no ambiente de trabalho tem características específicas: é dirigido pelo empregador ou superior hierárquico ao subordinado e costuma ser repetitivo e duradouro. Manifesta-se pela coação ou pela discriminação, provocando no assediado sentimento de humilhação, frustração e inferioridade em relação aos demais integrantes da organização.



Já para José Roberto Dias Leite (2006) seria o resultado da ação de uma chefia, que no uso de suas prerrogativas, literalmente, tortura o subordinado, seja no campo de trabalho privado ou público.

2.2 ELEMENTOS DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral não diz respeito a um episódio pontual, mas a um processo de esforço repetitivo de desqualificação de uma pessoa por outra. Processo tido como complexo. Tal complexidade pode ser observada nos **elementos centrais** que compõem o conceito do assédio moral no trabalho, ou seja, o assédio moral caracteriza-se por atos negativos (diretos ou indiretos) empreendidos por um ou mais indivíduos, de maneira sistemática e de longo prazo, a uma ou mais vítimas, envolvendo um desequilíbrio percebido de poder (não apenas no sentido formal), resultando em graves danos psicológicos (e, às vezes, até físicos) para a(s) vítima(s) (VALADÃO JÚNIOR e MENDONÇA, 2015).

Conquanto não se tenha uma definição uniforme para o assédio moral, verifica-se que há uma linha de raciocínio no que diz respeito ao objeto atingido pelo assédio moral: a integridade (física e/ou psíquica) humana. Vê-se, pois, que os ataques atingem e afetam a parte psicológica do ser humano com objetivo de desequilibrar a vítima, promovendo-lhe descompensação, fragilidade, desestabilização e desqualificação perante ao seu âmbito laboral e ao seu convívio social. Tudo isso causando-lhe uma desordem interna, um incômodo que lhe pode render comorbidades.

O assédio moral, atingindo a integridade psicofísica da pessoa devido a ilegalidades e abusos, atinge também a dignidade dessa pessoa. Tal situação colide diretamente com os direitos fundamentais constitucionais do ordenamento jurídico pátrio, eis que eles têm a dignidade humana como seu valor supremo, bem como ela fundamenta a República Federativa do Brasil e tem previsão legal na Constituição de 1988, no seu art. 1.º, inciso III. SARLET (2002, p.89-90) assevera que a dignidade humana, na condição de valor (e princípio normativo) fundamental que “atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais”, exige e pressupõe o reconhecimento e



proteção dos direitos fundamentais de todas as dimensões. Dessa forma, o princípio da dignidade humana deve ser respeitado, promovido e protegido em todas as atividades humanas, principalmente, nas atividades laborais; sua violação, pelo assédio moral, viola a dignidade do trabalhador.

MORAES (2002, p.145) assevera que o princípio da dignidade humana trata de *norma geral de defesa da moral humana*, verdadeira cláusula geral de tutela da personalidade humana.

Essa personalidade é protegida, no ordenamento, por direitos que provêm da natureza dos bens significativos e integrantes dela, os quais são distribuídos em *direitos físicos (extrínsecos da personalidade* – direito à vida, direito à integridade física, ao corpo, à imagem, à voz etc.), *direitos psíquicos (intrínsecos da personalidade* – direitos à inteligência, aos sentimentos, à liberdade, à intimidade, à integralidade psíquica e ao segredo) e *direitos morais* (conceito da pessoa perante a coletividade, bem como dela mesmo diante de si – direito à honra, ao respeito, à identidade, à dignidade, às criações intelectuais e ao decoro pessoal) (BITTAR, 2001, p.38-40)

Outro elemento caracterizador do assédio moral é a sua reiteração ou repetibilidade. A *repetibilidade* é a característica fulcral do assédio, porque a reiteração da agressão ou violência psicológica deve ser regular, sistemática e durar no tempo, ou seja, não é algo esporádico. (AVILA, 2008, p.48).

As situações repetidas de humilhações que trazem vexames ao outro é que constituem o fenômeno destruidor da pessoa. Vai desde uma fase inicial com a desqualificação do assediado perante o grupo (que não interfere com medo das represálias hierárquicas). Esse silêncio do grupo soa, à vítima, como uma resposta afirmativa de sua desqualificação, como se a merecesse aquilo mesmo. Daí verificar a crueldade exercida contra ela. Nasce, pois, um processo de estigmatização.

As *condutas abusivas* é outro elemento que caracteriza o assédio moral. São atitudes de diversas ordens, condutas antiéticas, impróprias e insuportáveis, com intuito de causar desequilíbrio no meio ambiente de trabalho e de causar danos físicos ou psíquico ao agredido. São atos que contrariam os bons costumes e a boa-fé.

GUEDES (2008, p. 51-54) fez um resumo de estudos sobre o processo da violência e agrupou as várias condutas que perpassam o assédio moral: a) *recusar*



comunicação (comunicação da vítima é reduzida; sempre ocorre interrupção da sua fala; tratada aos berros; trabalho seu é criticado com expressões grosseiras; recebe ameaças verbais e outras – doutro lado, o agressor se recusa a dar qualquer explicação do seu comportamento, o que faz com que não se busque uma solução do problema, entre outras); b) *desqualificar* (a agressão não fica à mostra, é velada; pode ser um olhar carregado de ódio, pode ser suspiros, dar de ombros como manifestação de indiferença; comentários mordazes sobre o comportamento ou trabalho da vítima; questionamentos sobre sua capacidade ou competência profissional, entre outras desqualificações); c) *destruir a autoestima* (brincadeiras de mau gosto; pequenas insinuações malévolas; falar da vítima pelas costas; silenciar abruptamente quando a vítima chega; colocar apelido ridículo; caçoar de uma limitação física, de seu modo de vestir, de andar, de falar; denigrem sua imagem perante superiores e outras mais); d) *cortar relações sociais* (o agressor promove o isolamento da vítima diante do grupo; colocam-no em quarentena para gerar estresse nele; subtraem-lhe o trabalho para se sentir inútil e ainda mais humilhado); e) *vexar constranger* (consiste em constranger a vítima, confiando-lhe, por exemplo tarefas inúteis ou degradantes; fixar metas impossíveis de serem alcançadas; exercer uma fiscalização ostensiva e exagerada e outras).

Há ainda a *intencionalidade* do ato. Vários são os motivos ou intenções que ensejam o assédio moral. Numa visão ampla, PIÑUEL y ZABALA e CANTERO (2002) dizem que as agressões no ambiente de trabalho podem surgir por *fatores individuais* (por ciúme profissional e a inveja em relação às competências do outro), por fatores como se apresenta a própria organização (*funcionais* ou *organizacionais* - por exemplo, um ambiente de trabalho que estimula a competição exacerbada e os estilos autoritários de liderança) e *fatores sociais*. e outras causas são relacionadas às diferenças (cultura, educação, orientação sexual etc.).

Por último, a *finalidade de exclusão* é outro elemento componente do assédio moral. PIÑUEL y ZABALA e CANTERO (2002) pontuam que o objetivo maior desse processo de destruição é a exclusão do trabalhador do seu posto de trabalho. O assediador ataca o desempenho da vítima para provocar sua saída, abandono ou exclusão da organização.



2.3 ASSÉDIO MORAL E AS SUAS CONSEQUÊNCIAS

Os efeitos nefastos do assédio moral são de várias ordens. O aspecto psicológico é o primordial, todavia atingem a estrutura física, familiar e social. Trazem também efeitos sobre a empresa e sobre o Estado.

Consequências para a vítima. O assédio moral traz sequelas à sua saúde das vítimas, fazendo com que todo o organismo absorva as agressões, tanto no aspecto psicológico como no aspecto físico.

No *aspecto emocional*, os danos atingem em cheio o *eu* da vítima, a vida familiar e social dela. É regra o assédio moral desencadear crise existencial, crise de relacionamento e crise econômica. A vítima passa a descarregar sua frustração nos membros da família, pode gerar crise no relacionamento conjugal, até causar finalização dele. Os danos podem ser contabilizados também quando há perda do patrimônio. O assédio acarreta, nesse caso, uma verdadeira desestruturação familiar. As vítimas apresentam sentimentos de revoltas, vergonha dos filhos, indignação, depressão e pensamentos suicidas, reflexos arrasadores sob o ser humano. Além de que podem desenvolver várias patologias mentais, as quais podem levar a um processo de incapacidade permanente e até à morte. O trabalhador passa a ter sua auto-estima deteriorada, apresentando-se deprimido, desestimulado e, por conseguinte, com menor rendimento no trabalho. Muitos abandonam sua profissão, apresentam maior sintomatologia de estresse pós-traumático (depois dos traumas oriundos das agressões), inclusive apresentam alterações significativas nas escalas de Burnout; manifestam maior cansaço e exaustão, alteração no estado de ânimo, além do absenteísmo. Os sentimentos mais frequentes ante as agressões são medo ou temor, paralização, ansiedade e angústia, impotência, confusão, sente-se indefeso, desamparado, enfadado ou irritado, tristeza. Num passo seguinte, muitos passam a ser consumidores de álcool, tabaco e até mesmo de drogas, na ilusão de se reequilibrarem emocionalmente, dentro e fora do ambiente de trabalho. As alternativas que se lhe apresentam, entretanto, são a demissão voluntária ou a dispensa por justa causa, a dificultar-lhes a reinserção no mercado de trabalho.



No *aspecto físico*, o assédio moral repercute por todo o corpo. Vários são os distúrbios que podem ser verificados como efeitos do assédio moral. São eles a bulimia, problemas gástricos diversos e úlcera; falta de ar e sensação de sufocamento; dores musculares, sensação de fraqueza nas pernas, sudorização, tremores, como também dores nas costas e problemas de coluna; ânsia, ataques de pânico, depressão, dificuldade de concentração, insônia, perda de memória e vertigens; palpitações e taquicardias, infarto do miocárdio; infecções e viroses. (GUEDES, 2008, p.108)

Consequências para o empregador. Várias são os efeitos maléficos do assédio moral para as empresas. Em linhas gerais, esse episódio leva a uma desorganização na formatação do grupo de trabalho. Ocorre redução na capacidade e eficácia laboral, conseqüentemente, há um desequilíbrio na saúde financeira do empregador. Além disso, a taxa de absenteísmo aumenta pelas doenças constadas, ocasionando um aumento do número de faltas dos trabalhadores. Diante dessa falta, faz-se necessário a sua substituição. Também cresce os custos com processos judiciais

Prejuízos às finanças do Estado. O assédio moral faz vítimas que acarretam enormes prejuízos às finanças do Estado, porque os assediados são muitas vezes conduzidos às redes de saúde pública e muitos deles são aposentados precocemente. Isso determina custos para a coletividade. O Estado acaba por ter que arcar com a recuperação da saúde e a responsabilidade dos salários das vítimas de assédio moral.

Marie-France Hirigoyen (2005) salienta que “Não se morre diariamente de todas essas agressões, mas perde-se uma parte de si mesmo. Volta-se para casa, a cada noite, exausto, humilhado, deprimido”.

2.4 O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO DA ESFERA PÚBLICA

O assédio moral na Administração Pública acontece por várias razões, todavia na grande maioria das vezes têm como fundamento a cobiça pelo poder e por razões financeiras.



Realça-se que investidura no quadro de pessoal da Administração Pública é através do concurso público com aprovação prévia em provas e, em alguns casos, nas provas e títulos (art.37, II, CBRF/88), caso a natureza e a complexidade do cargo exijam. Depois de aprovado e cumprido o estágio probatório, o servidor público não pode ser demitido de forma direta e discricionária.

Nesse ambiente do serviço público, não existe, pois, uma relação patronal direta. O que existe é uma relação de hierarquia no escalonamento da carreira pública. Isso facilita o aparecimento do assédio moral. Esse fator torna o assédio fonte de grave desestabilização da vítima neste tipo ambiente laboral, potencializando os abusos ocasionada principalmente pela subordinação decorrente das funções e distribuições de cada órgão

Geralmente a superioridade do assediador se mostra porque está exercendo uma função hierárquica superior à do assediado e com isso passa a adotar condutas que desabonam a figura da vítima. E essa superioridade pode ser real ou imaginária. Há casos em que o assediador está em grau de hierarquia igual ao assediado na carreira pública, todavia mesmo assim ocorre o assédio moral, até o sexual.

Cumprir mencionar ainda, que, em razão dos elevados casos de assédio moral, chegou-se a traçar um perfil para o assediador, podendo considerá-lo como uma pessoa portadora de ganância, crueldade e que possui frustrações de várias ordens em seus relacionamentos.

Destaque-se também que a hierarquia existe apenas entre a instituição e a função, dependendo da distribuição organizacional de cada órgão público e deve ser totalmente impessoal com a finalidade voltada para o bem comum.

3 ASPECTOS GERAIS QUE ENVOLVEM A CARREIRA MILITAR E O SEU AMBIENTE DE TRABALHO

3.1 TUTELA JURÍDICA CONSTITUCIONAL DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E DOS DIREITOS DE PERSONALIDADE



A Constituição Federal de 1988 garantiu no seu art. 1.º, inc. II a dignidade da pessoa humana como uma das suas pedras angulares, um dos seus fundamentos, bem como base do Estado Democrático de Direito do estado brasileiro. Ela passou a ser garantida pelo Estado, levando em consideração o ser humano como fim e como centro. Esse direcionamento constitucional teve como base a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, momento do pós-guerra, que reconheceu a dignidade aos homens de forma mundial. Em 1969, a Convenção Americana confirma o corolário de que toda pessoa tem direito ao respeito de sua honra e ao reconhecimento de sua dignidade. Logo, todo ordenamento jurídico deve ser aplicado e interpretado sistemicamente à luz da dignidade da pessoa humana, independente de classe social, profissional, etnia etc.

Para SZNIAWSKI (2005, p. 137), a dignidade da pessoa humana constitui-se cláusula geral de proteção da personalidade, uma vez ser a pessoa natural o primeiro e último destinatário da ordem jurídica. Esse foi o desejo do Constituinte, qual seja, construir um sistema de tutela da personalidade humana. Para tanto, ele espalhou pelos vários Títulos da Lei Maior alguns outros princípios constitucionais fundamentais que garantem o exercício do livre desenvolvimento da personalidade da pessoa humana. Entre esses princípios, boa parte contida no art. 5.º da CRFB de 1988, estão o da liberdade, da igualdade, da saúde, da integridade física e psíquica, da educação e do acesso à informação.

Nessa linha de raciocínio, a proteção garantida constitucionalmente deve chegar aos trabalhadores em geral, e, também, àqueles que põem em risco suas vidas para a garantia da ordem social e do patrimônio de todos.

Como meio efetivar a tutela da dignidade do homem e da sua personalidade, o meio ambiente de seu trabalho deve ser equilibrado, segundo preconiza o art. 225 do diploma constitucional. A promoção desse meio ambiente equilibrado diz respeito ser ele digno e seguro, eis que o trabalho é um bem jurídico de valor individual e social que fundamenta a República Federativa do Brasil.

Somado a isso, o art. 7.º, inc. XXII, do mesmo diploma sustenta que são direitos dos trabalhadores redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.



Diante desse panorama jurídico, conclui-se que, ao trabalhador de qualquer esfera laboral (inclusive os policiais militares), está assegurado, pelo ordenamento pátrio, a sua dignidade, a sua saúde, a um ambiente de trabalho digno e seguro, a sua integridade física e psíquica.

3.2 MEIO AMBIENTE DE TRABALHO DO POLICIAL MILITAR

O meio ambiente de trabalho de trabalho policial militar é um ambiente complexo, cingido de vários *elementos constitutivos*, entre eles, ações de polícia (policiamento ostensivo até controle de tumulto), garantidor da ordem pública, condicionamento físico, intelectual e psicológico, boa vontade, conhecimento técnico-operativo e envergaduras moral do agente. Tal ambiente pode ser classificado como *sui generis*, estressante por natureza, porque exige uma vigilância constante, permanente estado de alerta no modo de agir, acumulado de responsabilidade e segurança, exigindo a atuação do agente mesmo fora do seu turno de trabalho, não se admitindo erros, equívocos ou falhas porque a vida ou a segurança dele ou de outrem estão em jogo. (WOLOWSKI e ANDRADE, 2019, p. 72-74)

Os referidos autores conceituam o meio ambiente do trabalho do policial militar como sendo todo e qualquer lugar onde o agente possa realizar o seu mister de polícia ostensiva para a garantia da ordem pública, dentro de sua competência. Seja a 'pé', de viaturas, aeronaves ou em embarcações.

Há, pois, peculiaridades inerentes ao ambiente de trabalho do militar que o torna um ambiente arriscado por sua própria natureza. Todavia mitigar esses riscos é o papel do Estado. Para tanto, é seu dever proporcionar, ao seu agente da Segurança Pública, todas as condições de um ambiente de trabalho equilibrado e seguro. Esse trabalhador, como qualquer outro, é um cidadão detentor de direitos. Isso significa que *é o direito* (dele policial) *de ter direitos*, na voz de Hannah Arendt sobre os direitos humanos, questionando o *caráter* universal destes direitos que permitem *que se façam leis de exceção que retirem parte dos direitos de algumas minorias* (ARENDR, 1979, p. 315)



Essas leis de exceção, por vezes, aparecem de forma velada no ordenamento jurídico. No âmbito militar, por exemplo, o direito fundamental à *liberdade de expressão* é cerceada aos policiais, bem como o *exercício de greve e sindicalização* (art. 114, inc. V §§ 5.º, 6.º, 7º, art.142, §3.º. inc. IV c.c. art. 42, §§ 1.º e 2.º), direitos esses constitucionais. Segundo WOLOWSKI e ANDRADE (2019, p. 63), aos policiais militares, mesmo sendo detentores de dignidade, não exercem o direito à liberdade de expressão com plenitude, porque estão proibidos, por leis infraconstitucionais e regulamentos disciplinares internos, de exercê-la (art. 166 do Código Penal Militar); por medo da punição ou da perda do cargo público esse fator aumenta o estresse no meio ambiente de trabalho do policial militar. Os agentes militares temem expor suas opiniões e pensamentos, receberem reprimendas, e, ainda, serem enquadrados em um crime ou infração disciplinar. Contudo a Constituição Federal não faz menção expressa de vedação a tal direito.

Algumas condições outras de trabalho geram fatores desencadeadores de um ambiente de trabalho hostil, sem dignidade. O policial militar tem que enfrentar seu trabalho, muitas vezes, contando com precários treinamentos, equipamentos, armamentos e precários veículos de transportes. Junto a isso, ele tem longa e, por vezes, incerta jornada de trabalho, conta com baixos salários, planos de carreira ineficazes, desvalorização da profissão perante à sociedade, e uma normatização rígida que o engessa. Tudo isso ao revés da Constituição Federal que é clara, em seu art. 144, *caput*, no tocante ao dever do Estado e da sociedade responsabilizarem-se pela segurança pública. Esse mesmo Estado e sociedade exigem que o policial militar desempenhe e cumpra seu papel a qualquer preço.

3.3 O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO DOS POLICIAIS MILITARES

No ambiente laboral dos Policiais Militares, o assédio moral é um dos maiores maus detectáveis. Segundo dados estatísticos apresentados por ROMÃO (2016, p.



168), mais de 60,0% dos praças e 37% dos oficiais, no país, consideram que foram vítimas de assédio moral.

Ocorre, normalmente, de *forma vertical*, isto é, quando a violência psicológica é praticada de cima para baixo, por um superior hierárquico contra o servidor público de menor graduação ou patente. É um mal sutil, porque esse superior camufla o assédio por meio da normatização arcaica do Regimento Disciplinar do Exército, bem como por haver uma distorção da hierarquia e disciplina, princípios basilares do militarismo (WOLOWSKI e ANDRADE, 2019, p.89-94)

Esse atrito entre postos hierárquicos começa já na forma de ingresso do indivíduo nas organizações militares. Há duas formas de se ingressar: pelo quadro das praças (execução do policiamento propriamente dito) ou pelo quadro dos oficiais (gerenciamento das atividades dos praças). Ocorre aí uma divisão emblemática porque dentro de uma única corporação há duas carreiras. A carreira dos oficiais sempre supera a das praças em virtude da hierarquia e disciplina, podendo isso favorecer o nepotismo e o apadrinhamento da alta hierarquia, eis que a carreira de oficial oferece incentivos bem mais atraentes do que o círculo das praças.

Essa estrutura militar baseada na hierarquia torna-se ambiente propício ao *abuso do poder*, cria a *inveja* desse poder, chegando à perversidade, culmina em violência e o assédio, gerando danos psicológicos no assediado. Essa inveja faz nascer o assédio, o qual surge no momento de rivalidade ou de comparação com o outro. Na impossibilidade de admitir e aceitar que o outro é mais inteligente, competente, operacional e mais organizado, o autor do assédio a fim de se sentir superior minimiza a vítima com difamações e humilhações. (CATTELAN e MARQUES, 2017, p.285).

ROMÃO (2016, p.34) leciona que o abuso de poder, por ser característica intrínseca do assédio, deve sofrer uma vigilância redobrada nas instituições com alto grau de hierarquia, como é o caso da polícia militar.

Essa relação de poder nos diferentes graus hierárquicos na polícia militar, somado à cultura dos valores da hierarquia e disciplina, colocam os policiais subordinados em uma posição de alta vulnerabilidade e estresse (ROMÃO, 2016, p.35). Esse clima de apreensão prejudica o meio ambiente do trabalho do policial



militar. Outro fator de apreensão vivido pelo militar na caserna é o medo de ser preso administrativamente por uma ordem de superior hierárquico não cumprida, sem possibilidade real de questionamento. Isso se dá normalmente em meio ao policial de baixa graduação ou posto. (WOLOWSKI e ANDRADE, 2019, p. 93).

Entre as diversas formas de manifestação do assédio estão ainda a restrição a folgas ou até mesmo em escalas de serviço extras de trabalho. Leda Maria Messias da Silva e Lanaira da Silva esclarecem (2015, p. 57)

Também pode ser verificada a *forma horizontal* do assédio moral entre policiais. Ela se dá através da perseguição desencadeada pelos próprios colegas de trabalho. A competitividade é a causa mais imediata desse tipo de perversão, seguida da inveja, do preconceito racial, da preferência pessoal do chefe pela vítima, da intolerância pela opção sexual, da xenofobia, entre outras (GUEDES, 2008, p.40). Na instituição militar, a forma horizontal do assédio se dá, principalmente, em relação às policiais militares femininas; não que não ocorra entre os homens.

A conduta abusiva hierárquica é replicada porque normalmente as vítimas não denunciam formalmente o assediador. Esta passa a viver uma espécie de zona de conforto no seu agir abusivo. A princípio, encara-se, de maneira superficial, aqueles “ataques” insinuativos e demais brincadeiras; em seguida, as chacotas e insinuações avolumam-se, e a pessoa assediada é encurralada, colocada em estado de inferioridade, submetida a atos de hostilidade e humilhantes por longo período. Resultado: o assediado vê reduzida sua autoestima, se vê usado, subjugado (CATTELAN e MARQUES, 2017, p.285).

Como os policiais militares, tal qual outros servidores públicos, não podem ser demitidos sem o devido processo administrativo, padecem. O que pode ocorrer é serem transferidos e aplicadas punições por transgressões militares por motivo vil.

Essa realidade hostil e de incertezas das casernas podem resultar em maiores casos de agressões, principalmente, as de ordem emocional e, em consequentes doenças ocupacionais. As de maiores ocorrências são a depressão, nervosismo, ansiedade, distúrbios do sono, dificuldades digestivas, enxaquecas, embriaguez, dores na coluna que podem afastar o militar do seu posto de forma provisória ou em



definitivo. No campo social, pode haver dificuldades de relacionamentos, distanciamento interpessoal, problemas na família.

ROMÃO (2016, p. 16) confirma que vem sendo debatida a relação entre a cultura organizacional e saúde do policial nas corporações policiais, essencialmente, nas consequências geradas pela disciplina e hierarquia, tomando como base os indicadores de estresse ocupacional, o *burnout* e outros.

A proposta para a diminuição da ocorrência de assédio moral ocorrerá quando as hierarquias não se auto protegerem por corporativismo, permitindo que haja a condenação e a punição dos autores que praticam ações abusivas e humilhantes. (HIRIGOYEN, 2002, p. 314).

Como já mencionado as consequências do assédio moral são nefastas ao ser humano. Ferem a direitos fundamentais como o direito de personalidade e o direito a integridade física e psíquica

4 RESPONSABILIDADE CIVIL ORIUNDA DO ASSÉDIO MORAL

4.1 CONCEITO DE RESPONSABILIDADE CIVIL

Do termo latino *respondere*, significa, em sentido geral, *responsabilizar-se, vir garantindo, assegurar, assumir o pagamento do que se obrigou ou ato que praticou*. Exprime, pois, a obrigação de alguém de responder por alguma coisa. (DE PLÁCIDO E SILVA, 1999, p. 713).

Serpa Lopes diz que a *responsabilidade* é a obrigação de reparar um dano, seja por decorrer de uma culpa ou de uma outra circunstância legal que justifique, como a culpa presumida, ou por uma circunstância meramente objetiva. (CERPA LOPES, 1962, p.188 e 189).

Diante dessas considerações, a *responsabilidade*, no âmbito jurídico, estaria ligada a casos onde se verificam a necessidade de aplicação de medidas a alguém, de forma obrigatória, que terá que reparar um dano moral ou patrimonial causado a outrem em razão do seu próprio agir, ou por agir de pessoa por quem responda o



imputado, devido a alguma coisa a ela pertencente ou porque há uma imposição legal que obrigue a reparação. (DINIZ, 2014, p. 51).

Na primeira parte da estrutura acima exposta, tem-se que, a partir do agir do imputado que causou danos a terceiro (ato ilícito), haverá necessidade de demonstrar a sua *culpa* (responsabilidade subjetiva), a qual brota do *nexo de causalidade* entre o dano e a ação realizada. Esse agir é fruto de uma ação comissiva ou omissiva. Em resumo, se o lesado sofre um dano, todavia este não foi o resultado da conduta do réu, o pedido de indenização será rechaçado.

Na segunda parte, fala em determinação legal devido ao risco que certas atividades de antemão possam oferecer a terceiros. Dessa forma a responsabilização acontecerá sem se investigar a culpa (responsabilidade objetiva), ou seja, o agir do imputado, mesmo que lícito, tendo causado danos a terceiro, sua responsabilidade e a indenização ao lesado terá como fundamento o *risco* apenas.

Tais considerações sobre a responsabilidade, seja ela subjetiva e ou objetiva, será melhor esmiuçada adiante; isso para melhor compreensão desse instituto jurídico que permeia quase todos os campos do Direito. Assim há responsabilidade civil, responsabilidade penal, responsabilidade administrativa, responsabilidade política e assim por diante. Veja-se que a responsabilidade pode estar em todas as áreas do Direito. Se determinada área do Direito, seja ela pública ou privada, estiver prevista a reparação imposta a uma pessoa em face da outra (obrigação de reparar), por atitude que culmine em danos injustos ou anormais para a vítima, diz-se que aí está presente a responsabilidade.

Quando essa responsabilidade diz respeito, especificamente, a uma violação do dever geral de não causar lesão ao patrimônio alheio no âmbito econômico ou moral (patrimonial ou extrapatrimonial), diz-se tratar de uma *responsabilidade civil*. (TEODORO JUNIOR, citado por RODRIGUES JUNIOR, MAMEDE, ROCHA, 2011, p.18).

No nosso direito privado, a *responsabilidade civil* está inscrita no Código Civil de 2002, o qual estatuiu, como *regra geral* que “aquele que, por *ato ilícito* (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo” (art. 927). A estrutura contida nesse enunciado legal será pormenorizada a seguir



4.2 ELEMENTOS DA RESPONSABILIDADE CIVIL SUBJETIVAM E OBJETIVA

O Direito francês, através do *Código de Napoleão*, foi o responsável por estabelecer definitivamente os princípios informativos da responsabilidade civil contemporânea por todo o mundo civilizado. Lá, ficou definido que a *culpa* seria o pressuposto ou o fundamento do direito à reparação do dano oriundo do ato ilícito. Era, portanto, a culpa que justificava a obrigação de indenizar. Nesse caso, estaria a *responsabilidade subjetiva*

Esse princípio que permeia os artigos 186, 187 e 927 do Código Civil brasileiro traduz-se, pois, em três elementos configuradores da responsabilidade civil segundo a teoria clássica construída desde o Direito Romano e aperfeiçoada modernamente pelo Direito francês: a) o *dano* (suportado pela vítima do agir ilícito); b) a *culpa* daquele que causou o dano; e c) o *nexo ou liame causal* entre o dano e o agir ilícito agente.

O *dano* refere-se aos prejuízos de ordem patrimonial ou moral que possa ter sofrido a vítima do ato lesivo.

A conduta culposa do agente é um dos elementos essenciais da responsabilidade civil. Essa *culpa* diz respeito à reprovabilidade ou censurabilidade da conduta do agente.

Segundo DINIZ (2014, p. 58) a culpa em *sentido amplo* seria a violação de um dever jurídico, imputável a alguém, em decorrência de fato intencional ou de omissão de diligência ou cautela. Ela pode ser dividida em *dolo* e a *culpa em sentido estrito*. O dolo refere-se à violação intencional do dever jurídico – o agente infringe conscientemente o dever de não lesar; já na culpa, o agente não tem o propósito de lesar ou violar um dever legal, todavia há uma infração, por parte dele, do dever de cautela necessário para evitar o dano. Isso diz respeito à sua imperícia, à negligência e à imprudência.

A culpa deve ser verificada se é oriunda ou não de um *delito civil* (ato ilícito). Esse *ato ilícito* seria a prática de ato em desacordo com uma determinada norma jurídica (infração de um dever preexistente), destinada a proteger interesses alheios, ou seja, é aquele ato que viola direito subjetivo individual, causando prejuízo a outrem,



criando o dever de reparar tal lesão (DINIZ, p.57). Pode-se afirmar, pois, que o ilícito é a *fonte* da obrigação de indenizar prejuízos causados (danos).

É importante esclarecer, ainda, que a configuração legal do ato ilícito tem como sua integrante, também, a *conduta voluntária*. O enunciado do art. 186 do novo Código Civil brasileiro, ao se referir ao ato ilícito, diz que “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete *ato ilícito*.” Essa *ação* ou *omissão* (conduta do agente), a que se refere o enunciado legal, deve ser *voluntária*, com dolo, ou seja, o ato ilícito é produto da vontade; o querer do agente leva ao resultado danoso.

Esse comportamento do agente será *reprovado* ou *censurado* quando, ante circunstâncias concretas do caso, se entende que ele poderia ou deveria ter agido de modo diferente. Houve *negligência* ou *imprudência* no seu agir, na sua conduta. Assim, seu ato (antijurídico) é reprovado ou censurado; é um ato cheio de culpa do agente. Portanto, a culpa será imputada ao agente, eis que este praticou o ato lesivo de forma *consciente, livre e voluntária*. Nesse sentido, TEODORO JUNIOR (2011, p. 23) diz que a conduta, para chegar à responsabilidade civil, dever ter sido controlada pela vontade, ainda que o resultado final não tenha entrado na linha de intenção do agente. Assim, não havendo culpa, não haverá, em regra, qualquer responsabilidade.

O *nexo de causalidade* seria outro elemento configurador da responsabilidade civil. Tal nexa seria o liame, o vínculo havido entre o dano da vítima e uma conduta voluntária do agente. Essa conduta do agente, aparentemente ligada fisicamente a ele, pode estar por vezes vinculada a um fato involuntário, como se dá em caso fortuito ou de força maior. Nesse caso, não há que se falar em um ato ilícito, eis que o resultado danoso não é produto da vontade do agente. O nexa de causalidade, na realidade, vincula o dano à força da natureza, daí, exclui-se a obrigação de indenizar (art. 393 CC).

Na responsabilidade subjetiva, de inspiração liberal-individualista, há necessidade de demonstrar as três condições mencionadas anteriormente: culpa, nexa causal e dano. Todavia como a demonstração da culpa mostrou-se ser de difícil coleta no meio das atividades privadas para provar o nexa causal entre o dano e a culpa do agente, somado a isso o desenvolvimento industrial e tecnológico trouxe



novas formas de danos de complexa comprovação, a maioria dos danos passaram a ficar sem ressarcimento. Surgiu assim a *teoria do risco* como novo fundamento da responsabilidade civil de caráter objetivo: o risco.

A responsabilidade sem culpa, fundada no risco, consiste na obrigação de indenizar o dano produzido por atividade exercida no interesse do agente e sob seu controle, independente de perquirir sobre o comportamento de quem fez o ato lesivo. O elemento objetivo passa a ser o nexó relacional entre o dano e a conduta do agente que lhe deu causa. (BITTAR, 1982, p.89 e 91).

Mais adiante, a responsabilidade objetiva passou atuar como uma cláusula geral aplicável às atividades de risco. O artigo 927, parágrafo único do Código Civil brasileiro trata desse assunto. A demonstração da culpa é dispensada e tem-se a simples responsabilidade independente da culpa. Surge a chamada culpa normativa aferida em relação a um parâmetro médio abstrato de comportamento que facilitou a constatação do comportamento culposo do agente lesivo. (SCHREIBER, 2015, p. 250).

4.3 RESPONSABILIDADE CIVIL DO ESTADO FRENTE AO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DO TRABALHO DA POLÍCIA MILITAR

Cuidado extremo deve-se adotar quando se analisa o fenômeno do assédio moral aplicado aos militares, tendo em vista que a carreira militar tem estrutura personalíssima, fundamentada nos pilares constitucionais da hierarquia e disciplina. Esse cuidado refere-se à confusão havida, por vezes, entre submissão à hierarquia e disciplina, exercidas dentro dos legítimos limites, com submissão ao processo de assédio moral. Essa subordinação decorre do próprio sistema hierarquizado das Polícias Militares. Quanto a isso não há que se falar em violação da dignidade do subordinado. Todavia essa estrutura militar hierarquizada propicia ambiente próprio para o desenvolvimento de processos de assédio psicológico, eis que há superiores que extravasam os preceitos éticos e morais do militarismo e proporcionam verdadeiros prejuízos aos seus semelhantes, abrindo o caminho para o assédio moral.



Em ocorrendo, pois, esse processo de assédio moral em qualquer ambiente de trabalho estar-se-á violando os princípios da dignidade da pessoa humana e do meio ambiente de trabalho equilibrado e sadio, devendo haver uma responsabilização civil por danos materiais e morais, de acordo com os artigos 1º, III, 5º V e X, 6º e 225, todos da Constituição Federal, seja na esfera privada ou pública.

ANDRADE (2018, p.72) diz que não existe (ainda) uma legislação específica delimitando as características do assédio moral. Todavia na esfera militar, apesar de não haver uma tipificação específica para o assédio moral, podem ser aplicados enquadramentos genéricos com base no código militar e aplicado aos policiais militares.

Assim, o agressor será indiciado pelos delitos previstos na legislação militar e não pelo assédio moral em si. Para tanto, os comportamentos do assediador militar precisam se amoldar aos tipos penais que constam do Código Penal Militar, a exemplo dos artigos 174 a 176, 205, 207, 209, 213, 215 a 217, 333, entre outros, dependendo dos métodos utilizados pelo assediador.

Cumprе necessário salientar, no entanto, que no começo de 2019, o Plenário da Câmara dos Deputados aprovou o Projeto de Lei 4742/01, que tipifica, no Código Penal, o crime de assédio moral no ambiente de trabalho. Todavia a proposta desse “crime” ainda será enviada ao Senado.

A Constituição Federal preconiza no § 6º do artigo 37 que as pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado, prestadoras de serviço público 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.

Esse dispositivo constitucional demonstra que constituinte adotou a Teoria do Risco Administrativo, a qual responsabiliza o Estado de forma objetiva pelos danos ou prejuízos que causa a outrem, devendo reparar esses danos, indenizando-os, independentemente de ter agido com dolo ou culpa.

Nas palavras de RODRIGUES JUNIOR, MAMEDE e ROCHA (2011, p.427), a responsabilidade do Estado abrange os atos lícitos ou ilícitos, indiferentemente, pois se baseia, em grande parte, na ideia do risco de que a atividade estatal venha a causar dano. Eles pontuam que o ato antijurídico, não pode ser entendido, para esse fim, em



seus devidos termos, ou sejam, como ato ilícito; o ato antijurídico, para fins de responsabilidade objetiva do Estado, é o ato *ilícito* e o *ato lícito que cause dano anormal e específico* a determinadas pessoas, em benefício da coletividade beneficiada pelo ato do Poder Público (2011, p.407).

Sobre essa teoria o Superior Tribunal de Justiça - STJ já posicionou seu entendimento, dizendo que “a responsabilidade civil de indenizar do Estado é objetiva, sendo suficiente que o prejudicado demonstre o nexos causal entre o fato lesivo imputável à administração pública e o dano por ele pleiteado, independente de provar a culpa do Estado, pois esta é presumida, invertendo-se assim o ônus da prova ao Estado que, para se eximir da obrigação deverá provar que o evento danoso ocorreu por culpa exclusiva da vítima”(Teoria do Risco Administrativo).

José dos Santos Carvalho Filho (2003, p. 75) diz que para configurar a responsabilidade civil do Estado deve-se acontecer três pressupostos:

1º - a ocorrência do fato administrativo, assim considerando como qualquer forma de conduta, comissiva ou omissiva, legítima ou ilegítima, singular ou coletiva, atribuída ao Poder Público. Ainda que o agente estatal atue fora de suas funções, mas a pretexto de exercê-las, o fato é tido como administrativo, no mínimo pela má escolha do agente (*culpa in eligendo*) ou pela má fiscalização de sua conduta (*culpa in vigilando*).

2º - o dano. Não há falar em responsabilidade civil sem que a conduta haja provocado um dano.

3º - o nexos causal (ou relação de causalidade) entre o fato administrativo e o dano. Significa dizer que ao lesado cabe apenas demonstrar que o prejuízo sofrido se originou da conduta estatal, sem qualquer consideração sobre o dolo ou culpa.

Nas Polícias Militares, o assédio moral tem como sujeito ativo servidor público estadual militar. Neste caso, o estado pode ser responsabilizado pelo danos, sejam de ordem material, sejam de ordem moral, ou ambos, pois possui responsabilidade objetiva conferida por lei.

Assim, sendo comprovados o fato e o dano, cabe ao Estado indenizar a vítima, podendo, todavia, processar o agressor, visando à restituição dos prejuízos que sofrer.



5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral atinge a dignidade da pessoa humana e diretamente o direito pessoalíssimo do policial militar à sua saúde psicofísica, chegando, por vezes, a consumir o suicídio devido às pressões sofridas.

O Estado precisa reconhecer que o assédio moral acontece no meio militar e adotar as providências para inibir esse problema, pois ele não é racional e nem normal, devendo, pois, ser combatido.

Os policiais militares estão submetidos a uma organização altamente hierarquizada e onde deve prevalecer a disciplina. Todavia percebe-se que há uma extrapolação do superior hierárquico no momento de exercer seu poder sobre inferiores, seja por meio de ordens proferidas ou por punições impostas, podendo deflagrar o processo de assédio moral no policial militar de posto inferior, levando-o a adoecer. Isso causa prejuízos ao erário e à dinâmica operacional e organizacional da instituição militar.

Diante das considerações acima, o Estado, por imposição constitucional, o tem o dever de responsabilizar-se por tais danos, quer pela má escolha de seus agentes (*culpa in eligendo*), quer pela má fiscalização de suas condutas (*culpa in vigilando*).

Tal responsabilidade civil não comporta analisar a culpa, mas o nexo de causalidade entre o dano e o agente assediador. É, portanto, a obrigação de reparar o dano decorrente da ação ou omissão do agente responsável pelo dano.

Tais danos são, normalmente de cunho extrapatrimoniais, podendo ser materiais, pois podem ensejar repercussões no patrimônio do agente policial que sofreu o assédio.

O dano psíquico não está ainda positivado no ordenamento jurídico brasileiro, conquanto já fora aprovado, no começo de 2019, pelo Congresso Nacional, a sua tipificação penal, e já está no Senado para a sua aprovação final. Todavia o agente policial infrator ou assediador pode ser enquadrado em tipos outros penais, assemelhados ao assédio moral, com base no Código Penal Militar ou em regimentos disciplinares.



REFERÊNCIAS

ADAMS, A.; BRAY, F. *Holding out against workplace harassment and bullying. Apud VALADÃO JÚNIOR, Valdir Machado; MENDONÇA, Juliana Moro Bueno. Assédio moral no trabalho: dilacerando oportunidades. Cad. EBAPE.BR, v. 13, nº 1, artigo 2, Rio de Janeiro, jan./Mar. 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cebape/v13n1/1679-3951-cebape-13-01-00019.pdf> Acesso em: 26 out 2019.*

ANDRADE, Rodrigo dos Santos. **Reflexões acerca da dignidade do policial militar brasileiro no meio ambiente de trabalho.** Orientadora: Leda Maria Messias da Silva. Dissertação (mestrado) – UNICESUMAR - Centro Universitário de Maringá, Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas, Maringá, 2018.

BARROS, Ciro. **Congresso em foco.** 20 julho 2015. <http://congressoemfoco.uol.com.br/noticias/policiais-militares-denunciam-abusos-fisicos-epsicologicos/>. Acesso em 26 out 2019.

BITTAR, Carlos Alberto. **Direitos da Personalidade**, 2ª Edição, Rio de Janeiro, Forense Universitária, 1995.

BITTAR, Carlos Alberto. **Direitos da Personalidade**, 3ª Edição, Rio de Janeiro, Forense Universitária, 2001

BITTAR, Carlos Alberto. **Responsabilidade civil nas atividades nucleares.** Tese apresentada no concurso de livre-docente em Direito Civil na Faculdade de Direito da USP, 1982.

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

CAMPOS, Dana. Polícia Militar discute sobre assédio moral e sexual contra a mulher policial. **Notícia Pm.** 12 de junho de 2015. <http://www.pm.mt.gov.br/-/policia-militar-discute-sobreassedio-moral-e-sexual-contra-a-mulher-policial>. Acesso em: 13 nov 2019.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de direito administrativo.** 2014. Disponível em: <https://morumbidireito.files.wordpress.com/2015/09/direito-administrativo-28c2aa-ed-2015-josc3a9-dos-santos-carvalho-filho.pdf>. Acesso em: 29 nove 2019.

CATTELAN, Jeferson Luiz; MARQUES, Ana Paula L. Baptista. O assédio moral no meio ambiente de trabalho em face da Dignidade humana. *Apud* Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização **CONPEDI** Coordenadores: Jackson Passos Santos; Marco Antônio César Villatore; Maria Aurea Baroni Cecato – Florianópolis: CONPEDI, 2017.



CECATO, Maria Áurea Baroni. Atentados aos direitos humanos nas relações de trabalho: assédio moral como desvio do poder disciplinar do empregador. **Verba Juris: anuário de pós-graduação em direito**, João Pessoa: jan/Dez, v. 3, n. 3, 2004.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**, LTR, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004.

DE PLÁCIDO E SILVA. **Vocabulário Jurídico**. 15.^a ed. Rio de Janeiro: Forense, 1999.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. 28.^a ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 51.

FACHIN, Zulmar. Princípios Fundamentais do Direito Ambiental. **Revista Jurídica**, São Paulo, Tupã, v.2, 1999.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações v. 41 n. 2 abr./jun. 2001, RAE - **Revista de Administração de Empresas/FGV/EAESP**, São Paulo, Brasil. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n2/v41n2a02.pdf>. Acesso em: 14 nov 2019.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo. LTR Editora, 2005.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

GUIMARÃES, Yuri da Silva. **O assédio moral nas Forças Armadas**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/39946/o-assedio-moral-nas-forcas-armadas> Acesso em: 20 nov 2019.

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

HIRIGOYEN, Marie-France. **Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien**. Paris: Syros, 1998.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar do Trabalho – redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Betrand Brasil, 2002.

LEITE, José Roberto Dias. **Assédio moral**. Justilex, Brasília: maio, v. 5, n. 53, 2006.

LEITE, José Rubens Morato. Sociedade de Risco e Estado. In: CANOTILHO, J. J. Gomes; LEITE, José Rubens Morato (Org.). **Direito Constitucional Ambiental Brasileiro**. 3. Ed. São Paulo: Saraiva, 2010.



LEYMANN, H. The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, v. 5, n. 2, 1996a.

LOMBREGAT, Marcus Vinicius. **Dano Moral nas Relações Individuais do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

MARTINS, João Mário. **Instituição policial militar e segurança pública: análise à luz da política jurídica**. Dissertação (Mestrado em Ciência Jurídica) curso pós-graduação *stricto sensu* em ciência jurídica programa de mestrado acadêmico em ciência jurídica da Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI). Florianópolis, 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio Moral no emprego**, 5ª Ed, São Paulo: Saraiva, 2017.

MINARDI, Fábio Freitas. **Meio ambiente do trabalho: proteção jurídica à saúde mental**. Curitiba, Juruá, 2010.

NALINI, José Renato. **Ética geral e profissional**. 13 ed. São Paulo: RT, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. A defesa processual do meio ambiente do trabalho. **Revista LTr**, São Paulo: ano 63, nº 5, pp. 583-7, maio 1999.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de direito civil**. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2001. v. 1

PONTE, Junior. **Pelo menos 40% das mulheres que atuam nas instituições policiais brasileiras já sofreram assédio**. Disponível em: <https://ponte.org/reportagem-especial-mulheressao-vitimas-de-assedios-diariamente-na-pm/>. Acesso em: 23 nov 2019.

RENCK, Beatriz. **Assédio Moral na Relação de Emprego**. Revista Eletrônica. Ano II, Número 31. 2ª quinzena de agosto de 2006.

ROCHA, Júlio César de Sá da. **A defesa processual do meio ambiente do trabalho: dano, prevenção e proteção jurídica**. São Paulo, Ed. LTr, 2002.

ROCHA, Júlio César de Sá da **Direito ambiental do trabalho: mudanças de paradigma na tutela jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2002.

ROMÃO, David Mamblona Marques *et al.* **Hierarquia, aspectos da cultura organizacional e implicações na qualidade de vida: um estudo nas polícias militares brasileiras**. Brasília: Ministério da Justiça e Cidadania, Secretaria Nacional de Segurança Pública, 2016.



SARLET, Ingo Wolfgang. As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível. In: SARLET, Ingo Wolfgang **Dimensões da Dignidade**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.
SARLET, Ingo Wolfgang. As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível. **Revista Brasileira de Direito Constitucional** – RBDC n. 09 – jan./jun. 2007, p.361-388.

SCHREIBER, Anderson. **Novos Paradigmas da Responsabilidade Civil: da erosão dos filtros da reparação à diluição dos danos**. 6.^a ed. São Paulo: Atlas, 2015.

SERPA LOPES, Miguel Maria de. **Curso de Direito Civil**. 2.ed. Freitas Bastos, 1962. V.5

SILVA, José Vicente da; GALL, Norman **Incentivos perversos e segurança pública**. 22 ed. A Polícia, 1999, p.10. Disponível em: http://pt.braudel.org.br/publicações/braudel-papers/downloads/portugues/bp22_pt.pdf Acesso em 07 de nov 2019.

SILVA, Leda Maria Messias da. O assédio moral no ambiente de trabalho: estudo comparado entre o Brasil e Portugal. **Revista Eletrônica**. Agosto de 2013.

SILVA, Leda Maria Messias da. O cumprimento da função social do contrato no tocante ao meio ambiente do trabalho. **Revista Jurídica Cesumar**, v. 8, n. 1, p. 103-116, jan./jun. 2008. Disponível em: <http://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/723> Acesso em: 2 dez 2019

SILVA, Leda Maria Messias da; SILVA, Lanaira da. **O assédio moral na administração pública**: um livro em prol da extinção dessa praga. São Paulo: LTr, 2015.

SOARES, Fernanda de Carvalho. **Responsabilidade civil em face do assédio moral no trabalho** Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=05a99c00b975ff15>. Acesso em: 27 nov 2019.

SZANIAWSKI, Eliamar. **Direitos de personalidade e sua tutela**. 2.ed. São Paulo: RT, 2005.

TEODORO JUNIOR, Humberto. Responsabilidade Civil: Noções Gerais. Responsabilidade Objetiva e Subjetiva. *Apud*: RODRIGUES JUNIOR, Otavio Luiz; MAMEDE, Gladston; ROCHA, Maria Vital (coord.) **Responsabilidade Civil Contemporânea**: em homenagem a Silvio de Salvo Venosa. São Paulo: Atlas, 2011.

VALADÃO JÚNIOR, Valdir Machado; MENDONÇA, Juliana Moro Bueno. **Assédio moral no trabalho**: dilacerando oportunidades. Cad. EBAPE.BR vol.13 n°.1 Rio de



Janeiro jan./mar. 2015. Versão online disponível em:
http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512015000100003.
Acesso em: 11 nov 2019.

WOLOWSKI, Matheus Ribeiro de Oliveira; ANDRADE, Rodrigo dos Santos. **Polícia Militar e o seu ambiente de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2019.

