

A violação de direitos humanos em decorrência do assédio moral nas forças armadas e o conflito aparente em relação a hierarquia e a disciplina militar

The violation of human rights as a result of moral harassment in the armed forces and the apparent conflict in relation hierarchy and military discipline

Iasmin da Silva Oliveira¹

Ricardo Tavares de Albuquerque²

Universidade do Estado do Amazonas - UEA
Centro Universitário Nilton Lins.

Sumário: Considerações iniciais; 2 Os aspectos gerais do assédio moral no âmbito da sociedade civil; 2.1 Conceito da prática do assédio moral dado pela jurisprudência; 2.2 Patologias que podem ter sua origem no assédio moral; 2.3 Previsão legal; 3 Assédio moral na caserna e o conflito aparente entre esse ilícito e a hierarquia e a disciplina militar; 3.1 Princípio da hierarquia e da disciplina militar; 3.2 Ética militar; 3.3 Demonstração de aptidão física e mental como requisito de ingresso nas forças armadas; 4 Meio ambiente da prestação do serviço militar sadio; Considerações finais.

Resumo: O assédio moral ou terror psicológico é verdadeira conduta ilícita, a qual pode ocorrer tanto no setor privado quanto no público, e, seu conceito pode ser resumido em uma violência pessoal, que é moral e psicológica, sobretudo, manifesta-se de forma repetida e sistematizada. De modo que, o caráter processual inerente à sua essência mina a personalidade do indivíduo gradativamente. Vale destacar que suas consequências por vezes são tão severas que chegam a ser irretratáveis, culminado no extremo da incapacidade laborativa e civil do assediado. Não se olvide que, as Forças Armadas apesar de dispensar tratamento rígido aos militares, esses são pautados na ética militar, cuja regulamentação está disposta no Estatuto dos Militares e em inúmeras outras normas. Isto é, quando as Forças Armadas se usurpa da finalidade precípua da Administração Pública, para humilhar, mal-tratar de forma repetida e sistematizada dado militar; haverá inegável desrespeito aos direitos basilares da vítima, logo, essa atitude em nada encontra amparo nos padrões comuns e necessários a manutenção da ordem e disciplina militar, já que, por mais que exista tratamento desigual no bojo da hierarquia militar, aquele, inegavelmente, deverá ser pautado no respeito mútuo e não no temor psicológico.

Palavras-chave: Assédio Moral; Hierarquia e Disciplina Militar; Ética Militar; Temor Psicológico.

¹ Graduada da Universidade do Estado do Amazonas - UEA e pesquisador da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Amazonas - FAPEAM.

² Possui graduação em Direito pelo Centro Universitário Nilton Lins. Mestrado em Direito Ambiental pela Universidade Estadual do Amazonas. Professor da Universidade do Estado do Amazonas.

Abstract: The moral harassment or psychological terror is real offending conduct, which may occur both in the private sector and in public, and its concept can be summarized in a personal violence, which is morally and psychologically, especially, manifests itself repeatedly, and systematized. Therefore, the character of procedure inherent to his essence undermines the personality of the individual gradually. It is worth noting that its consequences are sometimes so severe that even irreversible, culminating at the end of occupational incapacity and the harassed. Not forget that the Armed Forces in spite of dispensing treatment drive to the military, these are based on military ethics, which is prepared on the status of the military and in numerous other standards. This is when the armed forces if usurps the purpose of essential public administration, to humiliate, ill-treat repeatedly and systematically given military; there will be no denying disrespect for basic rights of the victim, so this is in no way is based on common standards and required the maintenance of order and military discipline, since, for more that there is unequal treatment in the wake of the military hierarchy, that, undeniably, should be based on mutual respect and not fear psychological.

Keywords: Moral Harassment; Hierarchy and Military Discipline; Military Ethics; Psychological Fear.

Considerações Iniciais

O tema recentemente foi introduzido nas mesas de debate dos tribunais brasileiros ainda que sua origem retome há tempos imemoráveis, fato que encontra barreira na ausência de norma reguladora, pois não há registro no ordenamento jurídico brasileiro de previsão específica federal do conceito e das fronteiras do assédio moral, de modo que fica a cargo da doutrina e jurisprudência traçar o arcabouço acerca da temática.

Merece destaque a necessidade em não se confundir o assédio moral com o dano moral, uma vez que o primeiro é muito mais do que uma fase de estresse, pois acarreta até mesmo em alguns casos danos à saúde psicológica e a higidez mental do assediado, assim sendo trata de uma conduta específica; por seu turno o dano moral é uma conduta genérica, embora ambos sejam ofensa aos seus direitos da personalidade, de forma que o fator de diferenciação é a intensidade e a frequência com que ocorrem.

Com o objetivo de analisar os danos causados pela prática do assédio moral e os seus reflexos no ordenamento jurídico pátrio, buscou-se analisar o instituto do assédio moral em conjunto com a amplitude social e jurídica dos danos causados a vítima do ato ilícito, bem como a dupla barreira vivenciada pelo assediado, a primeira passada na caserna e a segunda na dificuldade em demonstrar o alegado ao judiciário, vez que não dispõe dos necessários meios de prova.

Para tornar clara a compreensão do proposto, os objetivos específicos desenvolvidos no decorrer da evolução deste corpo textual foram, primeiramente, discorrer sobre os aspectos gerais do assédio moral no âmbito da sociedade civil; em seguida, apontar as diferenças entre o conflito aparente do assédio moral e a hierarquia e disciplina militar; e, por fim, realizar um estudo do direito como integridade, mesclando a aplicação do entendimento doutrinário e jurisprudencial pátrio dado ao tema.

O método utilizado será o dedutivo contando com o apoio de pesquisas realizadas por meio de levantamento teórico em livros, artigos e jurisprudência pátria, fazendo uso de leitura seletiva, com o intuito de preencher os espaços traçados nos objetivos específicos.

Em suma, pretende-se trazer à baila a discussão acerca da extrema cautela apresentada pelos Tribunais Regionais Federais em reconhecer o nexos de causalidade entre o dano invisível causado à vítima do assédio militar - salvo quando transparece danos psicológicos - e a conduta ilícita praticada na caserna, ante a excludente da hierarquia e disciplina militar amplamente suscitada pelas

forças armadas, assim como a tentativa de descaracterizar o assédio moral proferido no meio ambiente militar a danos resultantes de problemas pessoais da vítima ou a perturbações anteriores ao ingresso nas forças armadas.

2. OS ASPECTOS GERAIS DO ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DA SOCIEDADE CIVIL

O assédio moral apresenta inúmeras denominações em toda parte do mundo, para ilustrar, Guimarães e Rimoli³ elencam algumas, a saber:

Diversas expressões têm sido utilizadas em diferentes países para designar o fenômeno. Na França – *Harcèlement moral* (assédio moral), Itália – *molestie psicologiche*, – na Inglaterra, Austrália e Irlanda – *Bullying*, *Bossing*, *Harassment* (tiranizar), nos Estados Unidos, Países nórdicos, bálticos e da Europa Central – *Mobbing* (molestar), no Japão – *Murahachibu* (ostracismo social), em Portugal – *Coacção moral*, nos países hispânicos – *Acoso moral*, *acoso psicológico* ou *psicoterrorismo*, no Brasil – Assédio moral, assédio psicológico, *mobbing*.

É imprescindível registrar o conceito traçado pela psiquiatra Marie-France Hirigoyen:⁴

O assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude [...]) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

O assédio moral ou terror psicológico como também é conhecido, é uma violência pessoal tanto moral quanto psicológica, pode ocorrer na forma horizontal, ou seja, entre colegas de mesma hierarquia, ou pode se manifestar na modalidade vertical descendente, quer dizer, do superior hierárquico ao seu subordinado, ou ainda vertical ascendente, caso em que acontece do grupo subordinado ao superior direto.

Não se pode perder de vista que assédio moral é caracterizado principalmente pelo abuso de poder de forma repetida e sistematizada, logo, episódios esporádicos não o configuram, pois apresenta caráter permanente de acordo com os ensinamentos de Amauri Mascaro Nascimento.

Entende-se por assédio moral todo comportamento de natureza psicológica, repetitivo e prolongado, praticado no ambiente de trabalho pelo empregador, superior hierárquico ou não, contra trabalhador ou pelo trabalhador contra pessoa representante do empregador, com o objetivo ou efeito de afetar ou tentar afetar a saúde psíquica e a dignidade psicológica da pessoa humana ou criar um ambiente hostil, humilhante e emocionalmente desestabilizador. Constitui ainda assédio moral todo comportamento contra o trabalhador que implique a prática de perseguição ou menosprezo no ambiente de trabalho como os atos destinados a excluir uma pessoa de sua atividade profissional, a exigência de serviço de objetivo ou prazo inatingível, a atribuição de tarefas de realização impossível, a manipulação da reputação pessoal ou profissional de uma pessoa por meio de rumores e ridicularização, o abuso de

³ GUIMARÃES, L.A.M.; RIMOLI, A. O. "Mobbing (Assédio Psicológico) no Trabalho: Uma síndrome psicossocial multidimensional". Revista Psicologia Teoria e Pesquisa, Brasília, v. 22, nº 02, 2006, p. 184.

⁴ HIRIGOYEN, M. F. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*, tradução Rejane Janowitz. 8. ed. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 2015, p. 17.

poder por menosprezo, os ataques persistentes e negativos ao rendimento pessoal ou profissional sem justificação, o controle desmedido do rendimento de uma pessoa.⁵

Não há dúvida de que o assédio moral se manifesta por meio de uma das modalidades de violência, que é a psicológica, assim, Roberval Passos de Oliveira esclarece que são comportamentos repetidos, inoportunos e não-recíprocos, que, cumulativamente, têm um efeito devastador na vítima.

E podem ser subdivididos da seguinte forma:

Assédio: conduta indesejada (verbal, visual ou física), que afete a dignidade da pessoa, tendo como fundamento a idade, alguma deficiência, o sexo, a orientação sexual, a raça, a orientação religiosa, política, sindical, etc.

Bulling e Mobbing: tipo de assédio psicológico, que consiste em comportamentos persecutórios, ofensivos, com característica vingativa, cruel ou maliciosa, que visa humilhar ou desestabilizar um indivíduo ou grupo, isolando-o de contatos sociais e disseminando informações falsas sobre esse. É realizado por alguém (bulling) ou por um grupo (mobbing) hierarquicamente superior.

Violência simbólica: quando os trabalhadores são tratados com cidadãos de segunda categoria, seja pela cor da pele, pela baixa escolaridade, pela ausência de qualificação profissional, por serem trabalhadores informais, ou por um estigma associado a determinada categoria profissional.⁶

É preciso ficar claro que não é toda pressão ou dissabor no ambiente de trabalho que deve ser encarado sob a ótica do assédio moral, assim, não há como negar que o ilícito em comento apesar de passar pela fase do estresse não se encerra nesse, pois suas consequências são ainda mais severas.

Vale mencionar o entendimento de Hirigoyen:⁷

Qualquer que seja a definição adotada, o assédio moral é uma violência sub-reptícia, não assinalável, mas que, no entanto, é muito destrutiva. Cada ataque tomado de forma isolada não é verdadeiramente grave; o efeito cumulativo dos microtraumatismos frequentes e repetidos é que constitui.

A prática do assédio moral pode ser revestida de inúmeras formas, para tanto Hirigoyen enumera algumas condutas, como a deterioração proposital das condições de trabalho por meio de críticas exageradas ou injustas, instruções impossíveis de serem cumpridas, retirar a autonomia da vítima, retirar o trabalho que normalmente lhe compete, bem como não levar em consideração recomendações de ordem médica indicadas pelo médico do trabalho.

Além do mencionado, é frequente condutas de isolamento desferidas em relação à vítima, na qual é posta em separada dos outros, tendo sua presença ignorada, até mesmo pode haver a proibição de colegas de trabalho na manutenção de diálogo.

O professor Jorge Luiz de Oliveira Silva, no livro *“Assédio Moral no Ambiente de Trabalho”*, manifestou-se no mesmo sentido da balizada jurisprudência, a qual entende ser a prática do assédio moral verdadeiro terror psicológico, inclusive abala consideravelmente o ambiente de trabalho.

Nessa esteira, afirma-se que:

⁵ NASCIMENTO, A. M. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 26. ed. São Paulo, Saraiva, 2011, p. 465-466.

⁶ OLIVEIRA, R.P. *“Violência relacionada ao trabalho: signos, significado e práticas entre trabalhadores da construção civil”*. Tese de doutorado. Salvador, Instituto de Saúde Coletiva da UFBA, 2008, p. 52-53.

⁷ HIRIGOYEN, M. F. *Op. cit.*, p 17.

O assédio moral conhecido como à violência perversa e silenciosa do cotidiano ou psicoterror, nada mais é do que a submissão do trabalhador a situações vexaminosas, constrangedoras e humilhantes, de maneira reiterada e prolongada, durante a jornada de trabalho ou mesmo fora dela, em razão das funções que exerce; determinado como tal prática um verdadeiro terror psicológico que resultará na degradação do ambiente de trabalho, na vulnerabilidade e desequilíbrio da vítima, estabelecendo sérios riscos à saúde física e psicológica do trabalhador a as estruturas da empresa e do Estado.⁸

Vale destacar que a prática do assédio moral não deve ser confundida com a gestão por injúria, violências externas ao ambiente de trabalho, bem como as más condições do labor quando alcança a todos e não somente determinada pessoa.

Estudiosos dessa área apontam que a vítima do terror psicológico no trabalho, denominação por vezes adotada para o assédio moral, não é o trabalhador preguiçoso ou desinteressado, mas geralmente é o que leva o agressor a se sentir ameaçado, em relação ao cargo ou posição ocupada, no ambiente de trabalho.

A convenção 111 da OIT, promulgada pelo Decreto nº 62.150, no Brasil, disciplinou a compreensão do termo discriminação, a seguir delineado:⁹

ARTIGO 1º

1. Para fins da presente convenção, o termo "discriminação" compreende:

a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

Vale frisar que, a tentativa de quantificação do lapso temporal mínimo para configuração da prática em debate não parece ser acertada, uma vez que sua incidência depende do seu nítido viés processual, ou seja, sua reiteração, que poderá se manifestar de forma mais ou menos intensa a depender do caso concreto, não sendo adequado pré-fixar quantidade de eventos que seriam suficientes para reconhecer ou afastar sua ocorrência.

2.1 CONCEITO DA PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL DADO PELA JURISPRUDÊNCIA

Os Tribunais Regionais Federais estão se posicionando no seguinte sentido:

O assédio moral decorre do abuso cometido contra o subordinado pelo superior hierárquico que, excedendo os poderes que lhe foram atribuídos, dispensa ao servidor tratamento incompatível com a dignidade do último, impondo-lhe rigor excessivo ou constrangimentos alheios aos interesses da Administração. Trata-se, com efeito, de ato ilícito, a justificar a compensação pecuniária, quando, da sua prática, advier abalo psíquico – é dizer, dano moral - para a vítima, traduzindo-se na reiteração do tratamento ofensivo à dignidade do subordinado. Interferência no exercício das atribuições funcionais do servidor não tem o condão de caracterizar abuso de poder do superior hierárquico.¹⁰

O Superior Tribunal de Justiça já se manifestou pela possibilidade de reconhecer a incidência do art. 11 da Lei de Improbidade Administrativa nos casos

⁸ SILVA, J. L. O. *Assédio Moral no ambiente de trabalho*. Rio de Janeiro, EJ, 2005, p. 02.

⁹ BRASIL. Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968. Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão.

¹⁰ _____. Tribunal Regional Federal da 2ª Região. Apelação Cível nº 200450010043902. Rita de Cassia Valiate Martins e União. Relator Desembargador Federal Mauro Luís Rocha Lopes, 15 de outubro 2007.

de assédio moral, quando do julgamento do Recurso Especial nº 1.286.466 - RS, na qual apreciou a ação civil pública de responsabilidade por ato de improbidade administrativa proposta pelo *Parquet* estadual contra o ex-Prefeito de Canguçu-RS.

No aludido caso, o acusado imbuído na qualidade de Prefeito impôs à funcionária pública municipal "castigo", afastando-a de suas funções e obrigando-a permanecer por três dias na sala de reuniões da Prefeitura. Tal prática foi entendida como clássico exemplo de assédio moral agravado por motivo torpe.

Seguindo esses passos, o ramo do direito administrativo se posiciona da seguinte forma com base no julgado supramencionado:¹¹

O assédio moral, mais do que provocações no local de trabalho - sarcasmo, crítica, zombaria e trote -, é campanha de terror psicológico pela rejeição. A prática de assédio moral enquadra-se na conduta prevista no art. 11, caput, da Lei de Improbidade Administrativa, em razão do evidente abuso de poder, desvio de finalidade e mal ferimento à impessoalidade, ao agir deliberadamente em prejuízo de alguém.

Dessa forma, o Recurso Especial retromencionado se posicionou no sentido de que essa prática ilícita transpassa as provocações no local de trabalho por meio de sarcasmo, crítica, zombaria e trote, é real campanha de terror psicológico, sendo possível falar até mesmo na presença da difamação, abuso verbal, comportamento agressivo e tratamento frio.

Por sua vez, os embargos infringentes de nº 200851010147120, do TRF 2, trouxe o entendimento dado ao tema pela Organização Internacional do Trabalho.

Ipsa facto, segundo a Organização Internacional do Trabalho - OIT, o assédio moral consiste na exposição do trabalhador a situação de constrangimento, humilhação, degradação, menosprezo, inferiorização, ridicularização, culpabilidade, descrédito diante dos colegas e afins. Tais atitudes que, em geral, são conduzidas por alguém hierarquicamente superior no organograma, são repetitivas e prolongadas, e afetam diretamente o exercício profissional. Nesse sentido, o assédio moral se caracteriza, sobretudo, pela imposição de situação humilhante e degradante ao trabalhador, dentro de seu ambiente de trabalho, preferencialmente com a exposição excessiva e contínua da vítima. Veja-se: há uma sutil diferença entre uma situação constrangedora gratuita - e por tal razão, imposta - e aquela causada pelo próprio funcionário, em razão de suas atitudes. 6. Embargos infringentes desprovidos.¹²

Em arremate, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região ao julgar o emblemático RO 00531-2007-139-03-00-8 apresentou importante definição do assédio moral, o qual é oportunamente repetido, inclusive pela Justiça Federal, em julgamentos cujo objeto é o reconhecimento dessa prática:

O assédio moral consiste em uma perseguição psicológica, a qual expõe os trabalhadores a situações repetitivas e prolongadas de humilhação e constrangimento. Caracteriza-se por condutas abusivas, através de gestos, palavras, comportamentos e atitudes que atentam contra a dignidade ou integridade psíquica ou física da pessoa humana e

¹¹ BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Recurso Especial 1286466 RS. Odilon Almeida Mesko e Ministério Público do Estado do Rio Grande do Sul. Relatora Ministra Eliana Calmon, 18 de setembro de 2013.

¹² _____. Tribunal Regional Federal da 2ª Região. Embargos Infringentes em Apelação Cível nº 200851010147120. Jorge Antônio Martins e Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ. Relator Desembargador Federal Aluísio Gonçalves de Castro Mendes, 29 de outubro de 2012.

afrota a autoestima do trabalhador, acabando por macular as relações de emprego.¹³

Sendo assim, verifica-se que o assédio moral inegavelmente é ato revestido de abuso de poder por quem o pratica e na via reflexa também é desvio de finalidade quando manifestada na órbita da administração pública, pois a ação imposta ocorre desvinculada dos interesses da Administração Pública, já que em tempo algum se estará amparado pelos fins daquela quando age de modo incompatível com a dignidade do seu par.

Assim, chega a ser visível a assertiva de que a exposição do trabalhador, em sua ampla acepção, a situações de constrangimento, humilhação, degradação, menosprezo e afins são campanhas de terror psicológico, que afetam a higidez física e mental do ser humano, isto é, tem sua dignidade ferida em seu núcleo essencial.

2.2 PATOLOGIAS QUE PODEM TER SUA ORIGEM NO ASSÉDIO MORAL

Vale destacar que o assédio moral em alguns casos pode desencadear na vítima transtornos mentais, os quais podem evoluir do estresse pós-traumático até alterações na personalidade. Frente a essa realidade, a legislação pátria se preocupou em considerar como acidente trabalho não apenas os que apresentam relação direta com o serviço, mas também os que dele decorram, assim sendo, inúmeras doenças podem ter sua origem no ambiente hostil do trabalho, ou seja, inúmeras doenças podem ter sua origem na prática do assédio moral.

Dessa forma, o art. 21, da lei 8.213/91, entende ser equiparado ao acidente de trabalho aquele ligado ao trabalho, mas não é indispensável que tenha sido a única causa, desde que tenha resultado em morte do segurado, redução ou perda da capacidade para o trabalho, nesse particular se enquadra os transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho, por vezes são consequência do assédio moral.¹⁴

Em razão disso, a Portaria nº 1339/1999, do Ministério da Saúde, elencou as doenças que se enquadram no grupo dos transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho, quais sejam:

- a) Demência em outras doenças específicas classificadas em outros locais (F02.8);
- b) Delirium, não sobreposto a demência, como descrita (F05.0);
- c) Outros transtornos mentais decorrentes de lesão e disfunção cerebrais e de doença física (F06.-): Transtorno Cognitivo Leve (F06.7);
- d) Transtornos de personalidade e de comportamento decorrentes de doença, lesão e de disfunção de personalidade (F07.-): Transtorno Orgânico de Personalidade (F07.0); Outros transtornos de personalidade e de comportamento decorrentes de doença, lesão ou disfunção cerebral (F07.8);
- e) Transtorno Mental Orgânico ou Sintomático não especificado (F09.-);
- f) Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso do álcool: Alcoolismo Crônico (Relacionado com o Trabalho) (F10.2);
- g) Episódios Depressivos (F32.-);
- h) Reações ao "Stress" Grave e Transtornos de Adaptação (F43.-): Estado de "Stress" Pós-Traumático (F43.1);
- i) Neurastenia (Inclui "Síndrome de Fadiga") (F48.0);

¹³ _____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário nº 00531-2007-139-03-00-8. Relatora Juíza Convocada Maria Cecília Alves Pinto, 07 de setembro de 2007.

¹⁴ _____. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

j) Outros transtornos neuróticos especificados (Inclui "Neurose Profissional") (F48.8);

k) Transtorno do Ciclo Vigília-Sono Devido a Fatores Não-Orgânicos (F51.2);

l) Sensação de Estar Acabado ("Síndrome de Burn-Out", "Síndrome do Esgotamento Profissional") (Z73.0).¹⁵

Convém notar, outrossim, que não é vedado a empresa estabelecer metas, no entanto sua cobrança não poderá se dar de forma arbitrária, pois, caso assim proceda nascerá o ilícito; não é possível aceitar que metas sejam cobradas por meio de ameaças diretas ou disfarças, a exemplo das ameaças de demissão ou transferência para locais distantes quando o trabalhador não atingida meta previamente fixada pela empresa.

Igualmente é repreensível o uso de expressões grosseiras e de comparações depreciativas. Assim, para a configuração do assédio moral é irrelevante o fato das metas imposta serem inalcançáveis, já que será avaliado o contexto em que a situação fática está inserida, conforme dispôs o Recurso de Revista nº 215400-03.2009.5.15.0070:

ASSÉDIO MORAL - COBRANÇA DE METAS - AMEAÇA DE DEMISSÃO E USO DE EXPRESSÕES VERBAIS AGRESSIVAS E DEPRECIATIVAS - EXERCÍCIO ABUSIVO DO PODER DIRETIVO - CONDUTA OFENSIVA À DIGNIDADE DO TRABALHADOR - DANO MORAL - INDENIZAÇÃO. (...) É que, ainda que tenha estabelecido metas razoáveis, não é dado ao empregador cobrá-las de forma arbitrária, por meio de ameaças que instaurem no ambiente de trabalho um clima de pressão psicológica, medo e tensão incompatíveis com a saúde mental dos trabalhadores. A administração dos trabalhadores por meio do estresse, típica do modelo toyotista de produção, tem gerado, como comprovam estudos científicos respaldados, o sofrimento e o adoecimento psíquico dos trabalhadores, que têm sua autoestima e sua autoconfiança abaladas pelo enfrentamento diário da possibilidade de ser enquadrado como -vencedor- ou -perdedor- a partir do alcance ou não dos parâmetros definidos pela gerência. (...) De forma atenta a esse contexto social problemático, cumpre ao Poder Judiciário firmar que exorbita os poderes de direção do empregador a adoção de medidas de constrangimento e fragilização psíquica dos trabalhadores, por meio da ameaça de sua permanência no emprego e da intolerância intransigente às eventuais dificuldades encontradas por cada indivíduo no atendimento das expectativas empresariais. Nesse contexto, a figura do assédio moral, definida como a conduta abusiva, no âmbito das relações de trabalho, cuja reiteração ou sistematização atente contra a integridade moral, psíquica ou física do trabalhador, ou grupo de trabalhadores, que implique a degradação do ambiente de trabalho, se fez presente, ensejando o direito do trabalhador à reparação correspondente. Presentes os requisitos da responsabilidade civil - conduta ilícita, nexos de causalidade, culpa e dano, aqui caracterizado *in re ipsa*, emerge para a reclamada o dever de indenizar. Recurso de revista conhecido e provido.¹⁶

¹⁵ _____. Ministério da Saúde. Portaria nº 1339, de 18 de novembro de 1999. Institui a Lista de Doenças relacionadas ao Trabalho, a ser adotada como referência dos agravos originadas no processo de trabalho no Sistema Único de Saúde, para uso clínico e epidemiológico.

¹⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 215400-03.2009.5.15.0070.

Sendo assim, o meio ambiente de trabalho quando desestabilizado favorece a incidência de práticas abusivas, isso pode resultar no adoecimento do trabalhador, o qual pode apresentar diversas patologias, como: depressão, síndrome do pânico, alcoolismo, síndrome de *burn out* e em casos extremos o suicídio.

As consequências do assédio moral à saúde da vítima são inúmeras, em razão disso, é possível que profissional da saúde identifique os estágios da reação do organismo ao estressores do ambiente a que está submetido, podendo apontar como uma das causas dos sintomas a relação de causa e efeito ainda que parcial com o ambiente de trabalho.

Para tanto, Hirigoyen explica que uma das primeiras reações manifestadas pelo corpo são similares aos sintomas do estresse, como cansaço, nervosismo, distúrbios do sono, enxaquecas e outros, mas, no decorrer do tempo poderá haver a evolução para estado depressivo severo, moderado ou leve.¹⁷

No dizer sempre expressivo de Hirigoyen:¹⁸

O corpo registra a agressão antes do cérebro, que se recusa a enxergar o que não entendeu. Mais tarde, o corpo acusará o traumatismo, e os sintomas correm o risco de prosseguir sob a forma de estresse pós-traumático. O desenvolvimento dos distúrbios psicossomáticos é impressionante e grave, e de crescimento muito rápido. Acontece sob a forma de emagrecimentos intensos ou então rápido aumento de peso (quinze a vinte quilos em alguns meses), distúrbios (gastrites, colites, úlceras de estômago), distúrbios endocrinológicos (problemas de tireóide, menstruais), crises de hipertensão arterial incontroláveis, mesmo sob tratamento, indisposições, vertigens, doenças de pele etc.

É fato que os impactos do assédio moral na vida de uma pessoa são manifestados de diversas formas, alguns apresentam consequências mais duradoura, no entanto recuperáveis, contudo, em outros casos as consequências podem ser irreversíveis. Ocorre que, em ambas as hipóteses, incontestavelmente, o corpo e a mente do indivíduo padecem, assim, inúmeras doenças podem se manifestar como consequência dos atos injustos de humilhação a que a vítima foi submetida de forma prolongada no tempo, minando sua higidez dia a dia.

2.3 PREVISÃO LEGAL

Não há até o presente momento legislação de âmbito federal que conceitue e exponha as implicações e punições resultantes desse ilícito, no entanto há legislação a nível estadual abordando explicitamente o tema.

Nesse assente, a Lei nº 12.250, de 09 de fevereiro de 2006, da Assembleia legislativa do Estado de São Paulo, é pioneira ao trazer expressamente o conceito, no âmbito civil, do assédio moral, previsto no art. 2º e parágrafo único, do referido diploma legal, qual seja:

Artigo 2º - Considera-se assédio moral para os fins da presente lei, toda ação, gesto ou palavra, praticada de forma repetitiva por agente, servidor, empregado, ou qualquer pessoa que, abusando da autoridade que lhe confere suas funções, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima e a autodeterminação do servidor, com danos ao ambiente de trabalho, ao serviço prestado ao público e ao próprio usuário,

Júlio César Alves e Banco Santander (Brasil) S.A e União. Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 26 de outubro de 2012.

¹⁷ HIRIGOYEN, M. F. *Op. cit.*, p 159. "Quando o assédio moral é recente e existe ainda a possibilidade de reação ou uma esperança de solução, os sintomas são, no início, parecidos com os do estresse, o que os médicos classificam de perturbações funcionais: cansaço, nervosismo, distúrbios do sono, enxaquecas, distúrbios digestivos, dores na coluna [...]."

¹⁸ *Ibidem*, p. 161.

bem como à evolução, à carreira e à estabilidade funcionais do servidor, especialmente:

I - determinando o cumprimento de atribuições estranhas ou de atividades incompatíveis com o cargo que ocupa, ou em condições e prazos inexecutáveis;

II - designando para o exercício de funções triviais o exercente de funções técnicas, especializadas, ou aquelas para as quais, de qualquer forma, exijam treinamento e conhecimento específicos;

III - apropriando-se do crédito de ideias, propostas, projetos ou de qualquer trabalho de outrem.

Parágrafo único - Considera-se também assédio moral as ações, gestos e palavras que impliquem:

1 - em desprezo, ignorância ou humilhação ao servidor, que o isolem de contatos com seus superiores hierárquicos e com outros servidores, sujeitando-o a receber informações, atribuições, tarefas e outras atividades somente através de terceiros;

2 - na sonegação de informações que sejam necessárias ao desempenho de suas funções ou úteis a sua vida funcional;

3 - na divulgação de rumores e comentários maliciosos, bem como na prática de críticas reiteradas ou na de subestimação de esforços, que atinjam a dignidade do servidor;

4 - na exposição do servidor a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional.

A partir dos inúmeros conceitos expostos, torna-se evidente que a prática do assédio moral fere múltiplos direitos do assediado e, principalmente, a dignidade da pessoa humana. Contudo, não se pode esquecer que o dano físico ou psíquico é uma das consequências daquela prática, isto quer dizer que afastar a incidência do assédio moral tão somente pela não constatação daqueles danos, em detrimento do reconhecimento dos demais elementos dispostos na lei, seria o mesmo que criar novos parâmetros para essa conduta sem assim dizer.

3 ASSÉDIO MORAL NA CASERNA E O CONFLITO APARENTE ENTRE ESSE ILÍCITO E A HIERARQUIA E A DISCIPLINA MILITAR

O autor César Luís Pacheco Glockner, ao elaborar a obra "Assédio Moral no Trabalho", elencou as seguintes circunstâncias fáticas semelhantes às ocorridas no âmbito civil, que, igualmente, podem identificar a prática ilícita em questão nas instituições militares, conforme pode ser observado a seguir:¹⁹

a) Subordinado humilhado em público (o público representa uma prova testemunhal do assédio): clima de pessimismo criando clima de pessimismo;

b) Sobrecarregar o subordinado com tarefas (muitas delas inexecutáveis), subestimar esforços;

c) Ignorar ou excluir determinado subordinado só se dirigindo a ele através de terceiros (mandar recados por outras pessoas ou por bilhetes ou e-mail);

d) Desprezar/menosprezar/ignorar as opiniões de subalternos;

e) Silêncio do superior perante a vítima; não convidando o subordinado para participar de reuniões e de eventos; não levar o subordinado a sério;

f) Sonegar informações ao subordinado;

¹⁹ GLOCKNER. C.L.P. *Assédio moral no trabalho*. São Paulo, IOB Thomson, 2004, p. 20-22.

- g) Manipular maldosamente as informações; espalhar boatos e rumores maliciosos;
- h) Marcar tarefas com prazos impossíveis;
- i) Retirar a autonomia do subordinado; contestando a todo o momento as suas decisões;
- j) Restringir ou proibir o acesso do subordinado a instrumentos de trabalho como telefone, fax, computador, etc.;
- k) Induzir o subordinado ao erro; separando-o dos seus colegas de trabalho;
- l) O superior faz gestos de desprezo, tais como suspiros, olhares críticas frequentes e persistentes ao trabalho de determinado subordinado, entre outros.

Para dar início ao diálogo do *modus operandi* do assédio moral na esfera militar, faz-se necessário informar quais ações lícitas não podem ser confundidas com o ato ilícito ora discorrido.

Desse modo, é importante reproduzir fragmento do Decreto nº 88.513, de 13 de julho de 1983, o qual Dispõe sobre o Regulamento de Continências, Honras, Sinais de Respeito e Cerimonial Militar das Forças Armadas, norma que elenca inúmeras situações consideradas normais no bojo da hierarquia e disciplina militar, logo, quando usadas em harmonia à sua finalidade por certo não são consideradas assédio moral, quais sejam:

CAPÍTULO II

Dos Sinais de Respeito

Art. 4º. Quando dois militares se deslocam juntos, o de menor antiguidade dá a direita ao superior.

Parágrafo único: Se o deslocamento se fizer em via que tenha lado interno e lado externo, o de menor antiguidade dá o lado interno ao superior.

Art. 5º. Quando os militares se deslocam em grupo, o mais antigo fica no centro, distribuindo-se os demais, segundo suas precedências, alternadamente à direita e à esquerda do mais antigo.

Art. 6º. Quando encontrar um superior num local de circulação, o militar saúda-o e cede-lhe o melhor lugar.

§ 1º Se o local de circulação for estreito e o militar for praça, franqueia a passagem ao superior, faz alto e permanece de frente para ele.

§ 2º Na entrada de uma porta, o militar franqueia-a ao superior; se estiver fechada, abre-a, dando passagem ao superior e torna a fechá-la depois.

Art. 7º. Em local público onde não estiver sendo realizada solenidade cívico-militar, bem como em reuniões sociais, o militar cumprimenta, tão logo lhe seja possível, seus superiores hierárquicos.

Parágrafo único: havendo dificuldade para aproximar-se dos superiores hierárquicos o cumprimento deve ser feito mediante um movimento de cabeça.

Art. 8º. Para falar a um superior, o militar emprega sempre o tratamento "Senhor".

§ 1º Para falar, formalmente, a um oficial-general, o tratamento é "Vossa Excelência", "Senhor Almirante", "Senhor General" ou "Senhor Brigadeiro", conforme o caso. Nas relações correntes de serviço, no entanto, é admitido o tratamento de "Senhor".

§ 2º Para falar, formalmente, ao Comandante, Diretor ou Chefe de Organização Militar, o tratamento "Senhor

Comandante", "Senhor Diretor", "Senhor Chefe", conforme o caso; nas relações correntes de serviço é admitido o tratamento de "Comandante", "Diretor" ou "Chefe".

Art. 9º. Para falar a um subordinado, o superior emprega e tratamento de "você".

Art. 10. Todo militar, quando for chamado por um superior, deve atendê-lo o mais depressa possível, apressando o passo quando em deslocamento.

Art. 11. Nos refeitórios, os oficiais observam, em princípio, as seguintes prescrições:

I - aguardam, para se sentarem à mesa, a chegada do Comandante, Diretor ou Chefe, ou da autoridade que preside a refeição;

II - caso a referida autoridade não possa comparecer à hora marcada para o início da refeição, esta é iniciada sem a sua presença; à sua chegada, a refeição não é interrompida, levantando-se apenas os oficiais que tenham assento à mesa daquela autoridade;

III - ao terminar a refeição, cada oficial levanta-se, com permissão do mais antigo de sua mesa, e dirigindo-se a maior autoridade presente, pede permissão para retirar-se do recinto;

IV - o oficial que se atrasar para a refeição deve apresentar-se a maior autoridade presente e pedir permissão para sentar-se;

V - caso a maior autoridade presente se retire antes que os demais oficiais tenham terminado a refeição, apenas se levantam os que tenham assento à sua mesa.

§ 1º Os refeitórios de grande frequência e os utilizados por oficiais de diversas Organizações Militares podem ser regidos por disposições específicas.

§ 2º Nos refeitórios de suboficiais, subtenentes e sargentos, deve ser observado procedimento análogo ao dos oficiais.

Art. 12. Nos ranchos de praças, ao neles entrar o Comandante, Diretor ou Chefe de Organização Militar, a praça de serviço ou o mais antigo presente dá a voz de "Atenção"; as praças, sem se levantarem e sem interromperem a refeição, suspendem toda a conversação, até que seja dada a voz de "À vontade".

Art. 13. Nos veículos ou em recintos públicos, o militar que precisar sentar-se ao lado de um superior deve solicitar-lhe a permissão.

No ordenamento jurídico pátrio não há previsão expressa para indenização ou reparação às vítimas do assédio moral nos organismos militares, desse modo, quando se pleiteia a reparação devida em decorrência daquela prática, adota-se como parâmetro para o pedido de indenização a título de dano moral o resguardado pelos artigos art. 1º, inciso III, e 5º, inciso X, ambos da CRFB/88²⁰, com guarita no princípio da dignidade da pessoa humana, no direito à honra e outros.

²⁰ 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: [...] III - a dignidade da pessoa humana;

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

Neste conspecto, caso fosse requerida alguma providência no bojo da Organização Militar, essa seria apurada com transgressão disciplinar, visto que não há previsão de sua prática ser crime militar.

É iniludível que a dignidade da pessoa humana não é um princípio utópico ou de baixa normatividade, pois ao se visa a proteção da dignidade se está protegendo o homem individualmente em primeiro plano e complementarmente a própria humanidade.

De fato, ainda não há e dificilmente haverá consenso sobre o marco inicial e final da dignidade da pessoa humana, em razão de suas múltiplas acepções, vez que envolve o homem em todas as suas relações, até mesmo influencia na formação jurídica, no entanto não é o enfoque deste trabalho trilhar os diversos pensamentos filosóficos, políticos e jurídicos do que venha a sê-lo.

Assim sendo, Ingo Wolfgang Sarlet reconhecedor da dificuldade em estabelecer conceito ainda que vago desse princípio, acabou por trilhar a construção do seu pensamento em concordância com as lições de Michael Sachs.

Consoante dispôs:²¹

Uma das principais dificuldades, todavia – e aqui recolhemos a lição de Michael Sachs – reside no fato de que no caso da dignidade da pessoa, diversamente do que ocorre com as demais normas jusfundamentais, não se cuida de aspectos mais ou menos específicos da existência humana (integridade física, intimidade, vida, propriedade, etc.), mas, sim, de uma qualidade tida como inerente a todo e qualquer ser humano, de tal sorte que a dignidade – como já restou evidenciado – passou a ser habitualmente definida como constituindo o valor próprio que identifica o ser humano como tal (...).

À vista disso, o autor manifestou o amadurecimento da proposta de conceituação jurídica da dignidade da pessoa humana, nos seguintes termos:²²

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

Ademais, é imperioso reconhecer, à luz do entendimento pessoal de Sarlet, que *"a condição de princípio é integralmente compatível com o reconhecimento da plenitude eficaz e, portanto, da plena vinculatividade da dignidade da pessoa humana na sua dimensão jurídico-normativa"*.²³

Conforme bem elucida Rosa, cada unidade de corporação militar, no Brasil, apresenta regulamento disciplinar próprio. Dessa forma, o Decreto nº 76.322, de 22 de setembro de 1975, regulamentou em seu art. 8º o conceito de transgressão disciplinar como sendo: *" toda ação ou omissão contrária ao dever militar, e como tal classificada nos termos do presente regulamento. Distingue-se do crime militar que é ofensa mais grave a esse mesmo dever, segundo o preceituário na legislação militar"*²⁴, e seu sentido é complementado pelo parágrafo único, do art. 10²⁵, do

²¹ SARLET, I. W. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 5. ed. rev. atual. Porto Alegre, Livraria do Advogado, 2007, p. 40.

²² SARLET, I. W. *Op. cit.*, p. 62.

²³ *Ibidem*, p. 77.

²⁴ BRASIL. Decreto nº 76.322, de 22 de setembro de 1975. Aprova o Regulamento

mesmo decreto, no qual igualmente considera transgressão disciplinar como sendo as ações ou omissões não especificadas e não qualificadas como crimes militares, mas que atentem contra a honra, o pundonor individual, a moral e outros.²⁶

Não se pode deixar de mencionar o entendimento dado ao tema por Pacheco, a despeito de não haver referência ao autor, seus ensinamentos são reiteradamente adotados pelas Forças Armadas na tentativa de descaracterizar o nexos causal entre o dano e a conduta praticada na caserna.

No dizer de Pacheco:²⁷

O assédio moral caracteriza-se por ser um tipo de violência que não é visível, que não transparece para o exterior e que dele não transparecem sequelas, excepto as resultantes de danos psicológicos, quando estas ocorrem e que, mesmo assim, podem sempre ser afastadas pelo assediador, atribuindo ao assediado problemas pessoais, perturbações mentais de longa data ou de mau relacionamento com os demais companheiros de trabalho ou outros da mais diversa índole.

O fato é que de todas as condutas maldosas e cruéis que causam prejuízos à higidez física e mental, as que atentam contra à dignidade são as que refletem os maiores prejuízos, a exemplo disso pode-se citar a zombaria do aspecto físico, da naturalidade, da crença, da opção sexual, ou ainda atribuir tarefas humilhantes, ser reiteradamente injuriado por meio de gestos e palavras, acontecimentos que isoladamente podem até para muitos ser compreendido como de menor importância, mas quando ocorrem por diversas vezes, inegavelmente, acabam por fulminar a higidez da vítima de tais práticas paulatinamente.

Não se pode perder de vista o teor da Apelação Cível 533421²⁸, julgado de grande importância ao tema proferido na órbita do TRF da 5ª Região, o qual reconheceu a prática do assédio moral quando presentes os seguintes elementos: A um, o cumprimento de escala diferenciada sem necessidade justificável; a dois, inexatidão entre escala prevista versus escala definitiva e seu consequente pagamento errôneo de auxílio-alimentação; a três, cumprimento de prisão disciplinar sem o devido procedimento administrativo.

A entendimento acima colacionado foi mantido após o julgamento da Apelação/Reexame Necessário nº 25707, na qual ratificou que o assédio moral é abuso de direito perpetrado por autoridade administrativa em face de seus subordinados hierárquicos, sendo a demonstração dos danos sofridos pelo autor resultado da conduta desvirtuada da ré.

Isto é, o assédio moral afronta os princípios norteadores da administração pública, por consequência surge o direito a proporcional indenização por dano moral. Segundo a jurisprudência majoritária, sua finalidade não é o enriquecimento da vítima, mas sim instrumento de persuasão para que os limites dos atos da administração pública, compreendida como aqueles que expressam à sua vontade, não se distanciem dos princípios gerais do direito.

Disciplinar da Aeronáutica (RDAER).

²⁵Art. 10. São transgressões disciplinares, quando não constituírem crime: [...] Parágrafo único. São consideradas também, transgressões disciplinares as ações ou omissões não especificadas no presente artigo e não qualificadas como crime nas leis penais militares, contra os Símbolos Nacionais; contra a honra e o pundonor individual militar; contra o decoro da classe; contra os preceitos sociais e as normas da moral; contra os princípios de subordinação, regras e ordens de serviço, estabelecidos nas leis ou regulamentos, ou prescritos por autoridade competente.

²⁶ ROSA, P. T. R. *Direito Administrativo Militar: Teoria e Prática*. 3. ed. rev., at e ampl. Rio de Janeiro, Editora Lumen Juris, 2009, p. 23.

²⁷ PACHECO, M. G. R. *O assédio moral no trabalho: o elo mais fraco*. Coimbra, Alameda, 2007, p. 74.

²⁸ BRASIL. Tribunal Regional Federal da 5ª Região. Apelação Cível 533421, Processo: 20088000049819, Jefferson do Nascimento Viana e União. Relator Desembargador Federal Manoel Erhardt, 20 de setembro de 2012.

Como é sabido, o tratamento dispensado aos militares das Forças Armadas, leia-se Exército Brasileiro, Marinha do Brasil e Aeronáutica Brasileira²⁹, é diferenciado do tratamento destinado aos trabalhadores da esfera privada. No entanto, a hierarquia e a disciplina, consideradas a base institucional das Forças Armadas, conforme preceitua o Estatuto Militar - Lei 6.880/80, em seu capítulo II, artigo 14 e parágrafos ³⁰, não permite tratamento que suplante à dignidade humana.

Assim sendo, o Tribunal Regional Federal da 5ª Região de forma inovadora reconheceu a prática do assédio moral e o consequente direito à reforma por invalidez a militar temporário.

Convém ressaltar que o assédio disciplinar apesar de não ser uma ação em caráter de exceção naqueles organismos militares, ainda é demasiadamente difícil o reconhecimento pelos tribunais federais do nexo de causalidade entre as doenças psiquiátricas originadas ou acentuadas durante o serviço militar e o tratamento degradante a que a vítima era submetida, sendo que o referido é verdadeira mola propulsora para a eclosão daqueles transtornos a ser analisado no caso concreto.

Dessa forma, a apelação cível citada é um marco à seara militar por ter conferido a devida atenção ao diagnóstico da perícia médica, em que atestou ser o autor portador de esquizofrenia paranoide (CID 10 F20.0 – diagnóstico principal) e de traumatismo do nervo radial ao nível do antebraço (CID 10S54.2 - diagnóstico secundário), apresentando alteração considerável de sua personalidade e que embora possa realizar as atividades da vida diária sem auxílio, não pode ser considerado autossuficiente, porque a patologia do autor possui caráter recorrente, progressivo e deteriorante, estando sujeito a episódios de agudização apesar do tratamento médico contínuo.

A anunciada decisão tomou por base o fato de que o desencadeamento da patologia se deu em parte por fatores ambientais, assim sendo, a União Federal teria dado causa por ação e por omissão à instalação e desenvolvimento da doença do autor por ocasião das perseguições e da falha do serviço médico em identificar, durante todo o lapso temporal de assédio moral vivenciado pelo autor, os sinais preliminares de desenvolvimento e agravamento da patologia.

Posto assim a questão, é de se dizer que severos podem ser os reflexos na vida da vítima de tal abuso, para elucidar a afirmação feita, segue passagem conclusiva da Apelação Cível 527290-AL, a fim de demonstrar ao menos a mínima dimensão da repercussão em comento.

Oportuno, então, que sejam destacadas as severas consequências do assédio moral sofrido pelo autor, tanto profissionais, como pessoais, pois teve sua saúde permanentemente abalada, uma carreira profissional promissora prematuramente interrompida, seu casamento

²⁹ _____. Lei nº 6.880, de 09 de dezembro de 1980. Dispõe sobre o Estatuto dos Militares. Art. 2º. As Forças Armadas, essenciais à execução da política de segurança nacional, são constituídas pela Marinha, pelo Exército e pela Aeronáutica, e destinam-se a defender a Pátria e a garantir os poderes constituídos, a lei e a ordem, são instituições nacionais, permanentes e regulares, organizadas com base na hierarquia e na disciplina, sob a autoridade suprema do Presidente da República e dentro dos limites da lei.

³⁰Art. 14. A hierarquia e a disciplina são a base institucional das Forças Armadas. A autoridade e a responsabilidade crescem com o grau hierárquico.

§ 1º A hierarquia militar é a ordenação da autoridade, em níveis diferentes, dentro da estrutura das Forças Armadas. A ordenação se faz por postos ou graduações; dentro de um mesmo posto ou graduação se faz pela antiguidade no posto ou na graduação. O respeito à hierarquia é consubstanciado no espírito de acatamento à sequência de autoridade.

§ 2º Disciplina é a rigorosa observância e o acatamento integral das leis, regulamentos, normas e disposições que fundamentam o organismo militar e coordenam seu funcionamento regular e harmônico, traduzindo-se pelo perfeito cumprimento do dever por parte de todos e de cada um dos componentes desse organismo.

§ 3º A disciplina e o respeito à hierarquia devem ser mantidos em todas as circunstâncias da vida entre militares da ativa, da reserva remunerada e reformados.

desfeito, dependendo atualmente de cuidados dispensados por familiares (tendo inclusive voltado a residir com sua genitora), encontrando-se definitivamente incapaz para o desempenho de atividades militares e inválido para o exercício de atividades laborativas civis.³¹

Assinale-se, ainda, que o assédio moral ou disciplinar é autêntico insulto à personalidade, uma vez que algum dos bens basilares da construção da pessoa é injustamente atingido.

Nesse trilhar, Sérgio Iglesias Nunes de Souza sustenta que a personalidade é um bem pertencente à pessoa, consoante trecho abaixo:

A personalidade é um complexo de características interiores com o qual o indivíduo pode manifestar-se perante a coletividade e o meio que o cerca, revelando seus atributos materiais e morais. Com efeito, no sentido jurídico a personalidade é um bem, aliás, o primeiro pertencente à pessoa.³²

Assim sendo, quando a personalidade de uma pessoa é ferida, quer dizer que os direitos dela decorrentes como à vida, à liberdade, à honra, à intimidade ou outros foram em certa medida afetados, à guisa do entendimento de Souza são a essência da pessoa humana.³³

A classificação dos direitos da personalidade não é pacífica, pois há inúmeras correntes, no entanto, no Brasil a vertente majoritária é a de autoria de Limongi França, que foi sintetizado por Souza nos seguintes termos:³⁴

a) Direito à integridade física, compreendendo: o direito à vida e aos alimentos; o direito sobre o próprio corpo vivo; o direito sobre corpo alheio e morto, b) Direito à integridade intelectual, que compreende: o direito à liberdade de pensamento; o direito pessoal de autor científico; o direito pessoal de autor artístico e o direito pessoal de inventor; c) Direito à integridade moral com as seguintes tipificações: o direito à liberdade civil, política e religiosa; o direito à honra; à honorificência; ao recato; ao segredo pessoal, doméstico e profissional; o direito à imagem; e o direito à identidade pessoal, familiar e social.

Portanto, a repulsa ao assédio moral advém da necessidade de proteção aos direitos da personalidade em suas múltiplas acepções, moral, física e psicológica, tendo em vista que são inerentes à pessoa humana.

3.1 PRINCÍPIO DA HIERARQUIA E DA DISCIPLINA MILITAR

O Art. 14, do Estatuto dos militares, discorre acerca da Hierarquia e da Disciplina militar, as quais são a base institucional das Forças Armadas, devendo, portanto, ser respeitada e mantida em toda as circunstâncias, contudo, insta, ainda, observar que é o acatamento às leis, aos regulamentos e às normas, ou seja, não se está diante da aceitação do livre arbítrio imotivado dos superiores em face dos demais militares, visto que a norma castrense e os princípios basilares do ordenamento jurídico devem ser necessariamente observados.

Não se pode esquecer que o art. 15 do aludido Estatuto, ratifica que os círculos hierárquicos têm a finalidade de desenvolver o espírito de camaradagem, em ambiente de estima e confiança, isso implica no dever de respeito mútuo entre os militares sempre.³⁵

³¹ BRASIL. Tribunal Regional Federal da 5ª Região. Apelação Cível 527290 AL, Processo: 000002-98.2010.4.05.8000. Carlos Williams da Silva Santos e União. Relator Desembargador Federal Geraldo Apoliano, 28 de fevereiro de 2013.

³² SOUZA, S. I. N. *Responsabilidade civil por danos à personalidade*, São Paulo, Manole, 2002, p. 01.

³³ Idem.

³⁴ SOUZA, S. I. N. *Op. cit.*, p. 09.

³⁵ Art. 15. Círculos Hierárquicos são âmbitos de convivência entre os militares da mesma

Celso Castro explica, na obra *O Espírito Militar: um antropólogo na caserna*, que: "*podemos chamar a hierarquia do corpo de oficiais de "hierarquia quantitativa", pois pressupõe a possibilidade de ascensão para todos os seus membros, a partir de uma situação inicial de igualdade formal de condições*".³⁶

Com efeito, chega a ser visível a assertiva de que a hierarquia militar possui limites, que devem ser seguidos, de modo que quando ultrapassados se está diante do abuso de poder, assim, de forma esclarecedora, nesse sentido, Castro, sustentou que: "*Aliás, a obediência hierárquica não é cega. Ela depende de que o superior conheça os limites de sua autoridade, o que leva os cadetes a distinguirem entre os "bons" e os "maus" oficiais.*"³⁷

É sabido que o tratamento dispensado aos militares, principalmente, no período de adaptação, não é cordial, visto que se busca moldar e preparar física e psicologicamente os candidatos às adversidades e riscos inerente à carreira militar, por óbvio será dispensado rígido tratamento, para que apenas os mais bens preparados permaneçam nas Forças.

Por sua vez, a rigidez proferida tem por finalidade prepará-los para vida militar e não humilhar um indivíduo por motivos alheios e distorcidos do escopo militar.

A expressão mais recorrente pelos cadetes ao se falar da adaptação é a "pressão", segundo Castro, inclusive não é só física, mas também psicológica:³⁸

Apesar de a pressão revestir-se por vezes de um caráter físico, como nos exemplos dados, os cadetes afirma que ela é basicamente psicológica. Seu componente mais forte seria a humilhação verbal. Em quase todos os depoimentos é ressaltado o fato de que os tenentes - e em menor medida os outros oficiais - estão "sempre gritando" com os cadetes, pelas menores faltas.

A análise antropológica realizada por Castro aduz que os militares consideram necessárias as dificuldades existentes, para que ocorra efetiva seleção dos que estão afeitos às peculiaridades da vida militar, de acordo com discurso do cadete do 1º ano:³⁹

Quando você chega aqui é uma pressão cerrada em cima de você pra ver os erros, ... inclusive para fazer o pessoal que não tá afim ir embora, né? Porque se você deixar o troço mais fácil, aí tem aquele pessoal que entra, que vai na massa, vai na massa e de repente sai oficial sem questionar nada. Então o troço tem que ser realmente duro, pro pessoal pensar mil vezes: " Pô, será que é isso mesmo que eu quero?".

É importante, ainda, destacar que os oficiais buscam em todas as situações dispensar o mesmo tratamento, leia-se pressão física e psicológica, sobre todos os cadetes/militares, independentemente da origem escolar ou outra particularidade⁴⁰, significa que desferir procedimentos excessivamente rígidos, discriminatórios ou qualquer outra modalidade de ofensa aos direitos da personalidade, dentre eles a dignidade da pessoa humana, apenas a determinado militar, é prática abusiva e desvinculada da intenção de preparar o indivíduo às particularidades da vida militar.

3.2 ÉTICA MILITAR

categoria e têm a finalidade de desenvolver o espírito de camaradagem, em ambiente de estima e confiança, sem prejuízo do respeito mútuo.

³⁶ CASTRO. C. *O espírito militar: um antropólogo na caserna*. 2º ed. Rio de Janeiro, Zahar, 2004, p. 26.

³⁷ CASTRO. C. *Op.cit*, p. 28.

³⁸ CASTRO. C. *Op. cit*, p. 17-18.

³⁹ *Ibidem*, p. 42.

⁴⁰ *Idem*.

O conceito de ética militar, de forma clara, foi tratado por Greene, no sentido de ser o resultado de um padrão comum e coerente de atitudes e valores, ou seja, pode-se inferir que haverá frontal desrespeito à ética militar quando se avilta da finalidade inerente às Forças Armadas para humilhar e mal-tratar de forma repetida e sistematizada determinado militar.⁴¹

O mesmo diploma legal ao tratar da ética militar em seu art. 28 enumerou que o princípio da disciplina não pode deixar de ser observado mesmo quando fora do serviço ou na inatividade, assim como, sempre deverá ser contemplado o respeito à dignidade da pessoa humana de todos os integrantes das Forças Armadas.⁴²

Sobreleva-se que, da mesma forma que a disciplina está inserida na ética militar, igualmente, está previsto no art. 28, inciso VI, do diploma legal em comento, o zelo pelo preparo moral, intelectual e físico próprio e dos subordinados.⁴³

Isto é clara demonstração de que o assédio moral não é afeito às Forças Armadas e quando ocorre não encontra guarita na ética militar e nos deveres impostos aos militares, posto que há obrigação de tratar subordinado com dignidade e urbanidade, consoante versam os art. 31, inciso IV e art. 35, ambos do Estatuto dos Militares:

Art. 31. Os deveres militares emanam de um conjunto de vínculos racionais, bem como morais, que ligam o militar à Pátria e ao seu serviço, e compreendem, essencialmente:
[...]

VI – A obrigação de tratar o subordinado dignamente e com urbanidade.

Art. 35. A subordinação não afeta, de modo algum, a dignidade pessoal do militar e decorre, exclusivamente, da estrutura hierarquizada das Forças Armadas.⁴⁴

Assim sendo, essa atitude em nada encontra amparo nos padrões comuns e necessários a manutenção da ordem e disciplina militar, já que, ainda que haja tratamento desigual na hierarquia militar, essa é pautada no respeito, conforme dispõe o Decreto nº 88.513/83⁴⁵, e não no temor psicológico.

⁴¹ GREENE, R. *As 48 leis do poder*. Tradução de Talita M. Rodrigues. Rio de Janeiro, Rocco, 2000, p. 119.

⁴² Art. 28. O sentimento do dever, o pundonor militar e o decoro da classe impõem, a cada um dos integrantes das Forças Armadas, conduta moral e profissional irrepreensíveis, com a observância dos seguintes preceitos de ética militar: [...] III - respeitar a dignidade da pessoa humana; [...] XVI - conduzir-se, mesmo fora do serviço ou quando já na inatividade, de modo que não sejam prejudicados os princípios da disciplina, do respeito e do decoro militar;

⁴³ VI - zelar pelo preparo próprio, moral, intelectual e físico e, também, pelo dos subordinados, tendo em vista o cumprimento da missão comum;

⁴⁴ BRASIL. Lei nº 6.880, de 09 de dezembro de 1980. Dispõe sobre o Estatuto dos Militares.

⁴⁵ _____. Decreto nº 88.513, de 13 de julho de 1983. Dispõe sobre o Regulamento de Continências, Honras, Sinais de Respeito e Cerimonial Militar das Forças Armadas, e dá outras providências. “Art. 2º. Todo militar, em decorrência de sua condição, obrigações, deveres, direitos e prerrogativas, estabelecidos em toda a legislação militar, deve tratar sempre:

I - com respeito e consideração os seus superiores hierárquicos, como tributo à autoridade de que se acham investidos por lei;

II - com afeição e camaradagem os seus pares;

III - com bondade, dignidade e urbanidade os seus subordinados.

§ 1º Todas as formas de saudação militar, os sinais de respeito e a correção de atitudes caracterizam, em todas as circunstâncias de tempo e lugar, o espírito de disciplina e de apreço existente entre os integrantes das Forças Armadas.

§ 2º As demonstrações de respeito, cordialidade e consideração devidas entre os militares das Forças Armadas também são prestadas aos militares de Nações Amigas.

Art. 3º. O militar manifesta respeito e apreço aos seus superiores, pares e subordinados:

[...] § 1º Os sinais de respeito regulamentares e de apreço entre os militares, constituem

3.3 DEMONSTRAÇÃO DE APTIDÃO FÍSICA E MENTAL COMO REQUISITO DE INGRESSO NAS FORÇAS ARMADAS

É importante esclarecer que o ingresso nas Forças Armadas seja para militar de carreira ou temporário, ambos passam por inspeção de saúde para verificar se o candidato apresenta boa condição física e mental, quanto aos militares de carreira há legislação disciplinando sobre os requisitos para ingresso nos cursos de formação do Exército, por meio da Lei 12.705, de 08 de agosto de 2012.

Para a melhor evidência do mencionado, segue parcial transcrição do art. 2º, da Lei 12.705/2012: ⁴⁶

Art. 2º A matrícula para o ingresso nos cursos de formação de oficiais e sargentos de carreira do Exército depende de aprovação prévia em concurso público, atendidos os seguintes requisitos, dentre outros estabelecidos na legislação vigente:

(...)

III - ser aprovado em inspeção de saúde, realizada segundo critérios e padrões objetivos, constituída de exames clínicos e laboratoriais, inclusive toxicológicos, que comprovem não ser o candidato portador de doença ou limitação incapacitante para o exercício do cargo;

IV - ser aprovado em exame de aptidão física, realizado segundo critérios e padrões objetivos que levem em conta as especificidades dos cursos de formação e das atividades a serem desempenhadas;

V - ser aprovado em avaliação psicológica, realizada com o emprego de procedimentos científicos destinados a aferir a compatibilidade das características psicológicas do candidato com a carreira militar;

Do mesmo modo, a Lei nº 11.279, de 09 de fevereiro de 2006, que dispõe sobre o ensino na Marinha, ao ser alterada pela Lei 12.704, de 08 de agosto de 2012, no que se refere aos requisitos de ingresso nas Carreiras da Marinha do Brasil, acrescentou dentre outros requisitos, ser aprovado em inspeção de saúde, teste de aptidão física e avaliação psicológica, consoante enumera o art. 11-A.⁴⁷

Art. 11-A. A matrícula nos cursos que permitem o ingresso nas Carreiras da Marinha depende de aprovação prévia em concurso público, atendidos os seguintes requisitos, dentre outros estabelecidos, decorrentes da estrutura e dos princípios próprios dos militares:

IV - ser aprovado em inspeção de saúde, realizada por Agentes Médico-Periciais da Marinha, segundo critérios e padrões definidos pelo Comando da Marinha; [\(Incluído pela Lei nº 12.704, de 2012\)](#)

V - ser aprovado em teste de aptidão física, de acordo com os critérios e índices mínimos, estabelecidos pelo Comando da Marinha para cada Corpo ou Quadro; [\(Incluído pela Lei nº 12.704, de 2012\)](#)

VI - ser aprovado em avaliação psicológica, realizada com o emprego de procedimentos científicos destinados a aferir a compatibilidade das características psicológicas do candidato com a carreira militar; [\(Incluído pela Lei nº 12.704, de 2012\)](#)

reflexos adquiridos mediante cuidadosa instrução e continuada exigência, caracterizando-se antes, pela espontaneidade e cordialidade do que pela simples obrigação imposta pela disciplina e hierarquia. [...].

⁴⁶ BRASIL. Lei nº 12.705, de 08 de agosto de 2012. Dispõe sobre os requisitos para ingresso nos cursos de formação de militares de carreira do Exército.

⁴⁷ BRASIL. Lei nº 11.279, de 09 de fevereiro de 2006. Dispõe sobre o ensino na Marinha.

Ainda nessa esteira, a NSCA 38-13⁴⁸ - Normas Reguladoras das Avaliações Psicológicas, Ministério da Defesa Comando da Aeronáutica, deslinda que a finalidade da avaliação psicológica consiste de forma resumida na identificação das condições cognitivas e emocionais do indivíduo para fins de identificação de sua interferência no equilíbrio psíquico e o exercício da atividade funcional. Ou seja, deseja saber se aquele indivíduo apresenta condições de ingressar ou permanecer nas Forças Armadas sem que isso ocasione prejuízos a si e aos demais companheiros de farda.

4. MEIO AMBIENTE DA PRESTAÇÃO DO SERVIÇO MILITAR SADIO

O Decreto nº 591, de 06 de julho de 1992, ao determinar a execução fiel da literalidade do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, concedeu destaque especial nos artigos 7º e 12 no que tange ao direito de toda pessoa gozar de condições justas e favoráveis de trabalho, bem como de ser direito de toda pessoa ter resguardada sua saúde física e mental, isso quer dizer que a ampla proteção do trabalhador, servidor público ou militar deve ser analisada pela ótica dos direitos humanos.

Artigo 7º

Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente:

- a) Uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores:
 - i) Um salário equitativo e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção; em particular, as mulheres deverão ter a garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens e perceber a mesma remuneração que eles por trabalho igual;
 - ii) Uma existência decente para eles e suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto;
- b) A segurança e a higiene no trabalho;
- c) Igual oportunidade para todos de serem promovidos, em seu Trabalho, à categoria superior que lhes corresponda, sem outras considerações que as de tempo de trabalho e capacidade;
- d) O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feridos.

Artigo 12

1. Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de desfrutar o mais elevado nível possível de saúde física e mental.
2. As medidas que os Estados Partes do presente Pacto deverão adotar com o fim de assegurar o pleno exercício desse direito incluirão as medidas que se façam necessárias para assegurar:
 - a) A diminuição da mortalidade e da mortalidade infantil, bem como o desenvolvimento e das crianças;
 - b) A melhoria de todos os aspectos de higiene do trabalho e do meio ambiente;

⁴⁸ _____. Ministério da Defesa. Portaria COMGEP N° 345/5EM, de 3 de abril de 2012. Aprova a edição da NSCA38-13. "2.1.1 As avaliações psicológicas são processos de avaliação de características psicológicas que têm por finalidade descrever, prognosticar ou diagnosticar as condições cognitivas, emocionais e efetivas de um indivíduo, para fins de identificação de sua interferência no equilíbrio psíquico, na produção intelectual, no exercício da atividade funcional e no desenvolvimento profissional. p.09."

c) A prevenção e o tratamento das doenças epidêmicas, endêmicas, profissionais e outras, bem como a luta contra essas doenças;

d) A criação de condições que assegurem a todos assistência médica e serviços médicos em caso de enfermidade.⁴⁹

Ademais, a essencialidade da proteção ao meio ambiente da prestação do serviço militar reflete diretamente no significativo fato de que normalmente o homem passa a maior parte de sua vida útil no trabalho, leia-se na prestação daquele serviço, salvo circunstâncias que o impossibilitem de exercer suas atividades, cujo tempo de permanência na ativa dependerá da forma de ingresso na carreira militar.

Nesse ponto, Melo e Camargo ressaltam que o período de vida útil no trabalho coincide com o período da plenitude das condições físicas e mentais do indivíduo, razão pela qual as condições de tratamento dispensadas naquele ambiente influenciam diretamente no estilo de vida, no humor do indivíduo, bem como no de sua família.

Em outras palavras, ao se proteger o meio ambiente da prestação do serviço militar quando não se permite que o tratamento desferido seja degradante e/ou humilhante, haverá, na verdade, a proteção à saúde do corpo e da mente do militar. Todavia, se assim não for, ou caso o tratamento ultrapasse os limites da hierarquia e disciplina, ferindo de morte a ética militar, estar-se-ia aceitando o risco de que o militar submetido às agruras daquela prática manifeste abalo em sua saúde, a qual poderá até mesmo em casos mais graves torná-lo incapaz para atividade militar e civil.

Ainda que pareça redundante afirmar, mas se faz necessário devido algumas infelizes ações do homem, a humanidade como bem elucidou Antônio Augusto Cançado Trindade " *não é uma abstração social nem jurídica: compõe-se de coletividades humanas, de todos os seres humanos de carne e osso, vivendo em sociedades humanas*"⁵⁰, a importância de se destacar o entendimento ventilado é que ao se possibilitar a materialização de um meio-ambiente sadio, também se está alcançando, de certa forma, o interesse comum da humanidade, que pode ser entendido em simples palavras no efetivo direito de viver, e viver com dignidade.

Vale acentuar que o direito ao meio ambiente sadio é mais do que entendimento doutrinário, é objeto de norma internacional, por meio do Protocolo Adicional a Convenção Americana Sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Económicos, Sociais e Culturais "Protocolo De San Salvador", o qual, inclusive, foi promulgado no Brasil pelo Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999.⁵¹

Artigo 11 Direito a um meio ambiente sadio

1. Toda pessoa tem direito a viver em meio ambiente sadio e a contar com os serviços públicos básicos.

2. Os Estados Partes promoverão a proteção preservação e melhoramento do meio ambiente.

A Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos de 1981 é outro dispositivo que deixou registrado a necessidade de prezar por um ambiente sadio e satisfatório, para então possibilitar o pleno desenvolvimento dos seus sujeitos

Artigo 24º

Todos os povos têm direito a um meio ambiente geral satisfatório, propício ao seu desenvolvimento.⁵²

⁴⁹ BRASIL. Decreto nº 591, de 06 de julho de 1992. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais. Promulgação.

⁵⁰ TRINDADE. A. A. C. *Direitos Humanos e Meio-Ambiente: Paralelo dos sistemas de proteção internacional*. Porto Alegre, Sergio Antônio Fabris Editor, 1993, p. 49.

⁵¹ BRASIL. Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999. Promulga o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Económicos, Sociais e Culturais "Protocolo de São Salvador", concluído em 17 de novembro de 1988, em São Salvador, El Salvador.

⁵² OUA. Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos. 1981.

A preocupação dos direitos humanos somado a defesa do meio ambiente também foi abordada pela Declaração de Estocolmo sobre o Meio Ambiente Humano de 1972, na qual logo em seu preâmbulo proclamou, no par 01, que:

O homem é ao mesmo tempo criatura e criador do meio ambiente, que lhe dá sustento físico e lhe oferece a oportunidade de desenvolver-se intelectual, moral, social e espiritualmente (...) é o meio ambiente essencial para o bem-estar e para gozo dos direitos humanos fundamentais, até mesmo o direito à própria vida.⁵³

Ainda no mesmo diploma o princípio 01 elencou dentre outros como sendo direito fundamento de todo ser humano as condições adequadas de vida e o meio ambiente de qualidade, ou seja, sadio.

1 - O homem tem o direito fundamental à liberdade, à igualdade e ao desfrute de condições de vida adequadas, em um meio ambiente de qualidade tal que lhe permita levar uma vida digna, gozar de bem-estar e é portador solene de obrigação de proteger e melhorar o meio ambiente, para as gerações presentes e futuras.

Ainda que se entenda que o direito ao meio ambiente sadio e todas as suas implicações apresentem certa natureza abstrata, não se pode perder de vista que os sujeitos desse direito de início se revestem de caráter individual, pois pode ser colocado em prática em conjunto com outros direitos humanos, conforme assinalado por Trindade *“os beneficiários são não só os indivíduos, mas também os grupos, as associações, as coletividades humanas, e, na verdade, a humanidade como um todo”*.⁵⁴

Assim, um meio ambiente sadio que promova o bem-estar físico da coletividade e na mesma medida o bem-estar psicológico, livre de atos discriminatórios, humilhantes e atentórios à dignidade do militar é um meio ambiente humano em seus múltiplos aspectos, o qual preserva, desse modo, o direito à vida em sua ampla dimensão, pode ser compreendido como a base para a ampliação a um meio ambiente sadio.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

É preciso se ter em mente que o assédio moral não é um ato banal, é conduta cruel e ocasiona sequelas jamais apagadas pelo tempo. Assim, pode-se falar que há casos em que revisitação do ocorrido na memória é dolorida ao ponto de os seus reflexos serem a causa maior da eclosão de determinadas patologias, pois quando o indivíduo é submetido às condições adversas traçadas no decorrer deste trabalho, inegavelmente, o sistema imunológico daquele torna-se frágil, criando um campo propício para doenças oportunistas, as quais dependem de ambiente propício para sua manifestação, a exemplo do vírus da Herpes.

Em outras palavras, seres humanos, independentemente da denotação profissional que recebam, estão adoecendo dia após dia, em razão da submissão a situações humilhantes e degradantes, que se prologam no tempo, conhecida como assédio moral.

Outro fator que colabora para o adoecimento de militares na caserna, é o descuido na seleção dos candidatos que almejam ingressar nas Forças Armadas, pois é preciso dar efetividade ao disposto nos regulamentos internos que diz respeito a forma e requisitos de ingresso na vida militar, para que, assim, seja realizada avaliação física e psicológica minuciosa, com o escopo de evitar a incorporação de servidores da pátria, os quais poderão ter sua higidez física e mental comprometida em razão de determinada peculiaridade patológica que não seja compatível com o tratamento excessivamente rígido da Organização.

⁵³ ONU. Declaração de Estocolmo sobre o Meio Ambiente Humano. 1972

⁵⁴ TRINDADE. A. A. C. *Op. cit.*, p. 143.

Não se nega que o tratamento dispensado aos militares no ambiente que prestam os seus serviços à Pátria, por certo deverá ser diferente ao comumente enfrentado no trato da sociedade civil, mas, jamais, deve ser esquecido que tanto o civil quanto o militar são sujeitos de direitos e de deveres, e, identicamente, não devem ter sua dignidade suplantada.

A hierarquia e disciplina militar são princípios basilares da vida castrense, portanto, devem ser seguidos, todavia, não deve ser olvidado que aqueles se pautam na ética militar, a qual é afeita ao respeito mútuo, ao pleno desenvolvimento físico e mental de seus pares. Ou seja, não há espaço para a conduta ilícita do assédio moral.

Além disso, tão necessário quanto a não ocorrência do terror psicológico é a promoção e manutenção da assistência médico-hospitalar ao militar quando este ocorrer, bem como a séria análise dos requisitos necessários à concessão da reforma, além da percepção de indenização por danos morais, com o intuito de desestimular a reiteração dessa prática, pois, é sabido que os seus vestígios por vezes são irretratáveis.

É primordial que sejam oportunizados mecanismos de propagação no meio militar e da sociedade em geral acerca das consequências desse ato ilícito, na tentativa de evitar que, cada vez mais, jovens e adultos perseguidos e humilhados na caserna sejam inseridos nas estatísticas de pessoas que se encontram desprovidas de capacidade para atividade civil e militar, ou apenas a uma delas.

Não há espaço no ordenamento jurídico para que impere o terror psicológico, que o medo da vítima a possíveis represálias, como responder a formulário de transgressão militar por descumprimento de ordem de superior, insubordinação, representação contra superior hierárquico dentre outras, seja superior ao exercício de direitos basilares, os quais são seriamente comprometidos pela prática do assédio moral, a exemplo do direito à vida e à saúde.

Ainda com maior razão não se pode conceber que argumentos, por vezes, carecedores de fundamentação como atribuir o dano a problemas pessoais do assediado ou a perturbações mentais de longa data prosperem, na tentativa de descaracterizar o nexos causal entre o mal sofrido e a conduta praticada no ambiente da prestação do serviço militar.

Sendo assim, é necessário promover a paulatina conscientização no ambiente militar acerca da possível gerência da caserna sem prejuízo aos direitos e garantias fundamentais dos militares, sem implicar na quebra da pedra angular chamada de hierarquia e disciplina militar.

Referências:

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado Federal, 1988.

_____. *Decreto nº 62.150*, de 19 de janeiro de 1968. Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. In: *Diário Oficial da União, Brasília, DF, 23 jan. 1968. Seção 1, p. 745*. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm> Acesso em: 03 de outubro de 2017.

_____. *Decreto nº 76.322*, de 22 de setembro de 1975. Aprova o Regulamento Disciplinar da Aeronáutica (RDAER). In: *Diário Oficial da União, Brasília, DF, 23 set. 1975. Seção 1, p. 12609*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/D76322.htm> Acesso em: 12 de outubro de 2017.

- _____. *Decreto nº 88.513*, de 13 de julho de 1983. Dispõe sobre o Regulamento de Continências, Honras, Sinais de Respeito e Cerimonial Militar das Forças Armadas, e dá outras providências. In: *Diário Oficial da União, Brasília, DF, 19 set. 1983. Seção 1, p. 12689*. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1980-1987/decreto-88513-13-julho-1983-438402-publicacaooriginal-1-pe.html>> Acesso em: 12 de outubro de 2017.
- _____. *Decreto nº 591*, de 06 de julho de 1992. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. In: *Diário Oficial da União, Brasília, DF, 07 jul. 1992. Seção 1, p. 8713*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm> Acesso em: 16 de setembro de 2017.
- _____. *Decreto nº 3.321*, de 30 de dezembro de 1999. Promulga o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais "Protocolo de São Salvador", concluído em 17 de novembro de 1988, em São Salvador, El Salvador. In: *Diário Oficial da União, Brasília, DF, 31 dez. 1999. Seção 1, p. 12*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3321.htm> Acesso em: 18 de setembro de 2017.
- _____. *Lei nº 6.880*, de 09 de dezembro de 1980. Dispõe sobre o Estatuto dos Militares. In: *Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 dez. 1980. Seção 1, p. 24777*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6880.htm> Acesso em: 10 de setembro de 2017.
- _____. *Lei nº 8.213*, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. In: *Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Seção 1, p. 14809*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm> Acesso em: 12 de outubro de 2017.
- _____. *Lei nº 11.279*, de 09 de fevereiro de 2006. Dispõe sobre o ensino na Marinha. In: *Diário Oficial da União, Brasília, DF, 10 fev. 2006. Seção 1, p. 01*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11279.htm> Acesso em: 10 de setembro de 2017.
- _____. *Lei nº 12.705*, de 08 de agosto de 2012. Dispõe sobre os requisitos para ingresso nos cursos de formação de militares de carreira do Exército. In: *Diário Oficial da União, Brasília, DF, 09 ago. 2012. Seção 1, p. 03*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12705.htm> Acesso em: 10 de setembro de 2017.
- _____. Ministério da Saúde. Portaria nº 1339, de 18 de novembro de 1999. Institui a Lista de Doenças relacionadas ao Trabalho, a ser adotada como referência dos agravos originadas no processo de trabalho no Sistema Único de Saúde, para uso clínico e epidemiológico. In: *Diário Oficial da União, Brasília, DF, 19 nov. 1999. Seção 1, p. 21*. Disponível em: <http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339_18_11_1999.html> Acesso em: 12 de outubro de 2017.
- _____. Ministério da Defesa. Portaria COMGEP N° 345/5EM, de 3 de abril de 2012. Aprova a edição da NSCA38-13 "Normas Reguladoras das Avaliações Psicológicas". In: *BCA nº 070, de 11 de abril de 2012*. Disponível em: http://www.fab.mil.br/icas/NSCA_38_13.pdf Acesso em: 10 de setembro de 2017.
- _____. Superior Tribunal de Justiça. Recurso Especial 1286466 RS. Odilon Almeida Mesko e Ministério Público do Estado do Rio Grande do Sul. Relatora Ministra Eliana Calmon, 18 de setembro de 2013. Disponível em: <<https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente>>

- =ITA&sequencial=1260439&num_registro=201100585605&data=20130918&formato=PDF> Acesso em: 09 de outubro de 2016.
- _____. Tribunal Regional Federal da 2ª Região. Apelação Cível 200450010043902. Rita de Cassia Valiate Martins e União. Relator Desembargador Federal Mauro Luís Rocha Lopes, 15 de outubro 2007. Disponível em: <http://www10.trf2.jus.br/consultas/?movimento=cache&q=cache:tltixCKxPigJ:ementas.trf2.jus.br/siapro/feeder/idx%3Fprocesso%3D200450010043902%26CodDoc%3D172180++inmeta:gsaentity_BASE%3DEmentas&site=v2_jurisprudencia&client=v2_index&proxystylesheet=v2_index&lr=lang_pt&ie=UTF8&output=xml_no_dtd&access=p&oe=UTF-8> Acesso em: 12 de outubro de 2017.
- _____. Tribunal Regional Federal da 2ª Região. Embargos Infringentes em Apelação Cível 200851010147120. Jorge Antônio Martins e Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ. Relator Desembargador Federal Aluísio Gonçalves de Castro Mendes, 29 de outubro de 2012. Disponível em: <http://www10.trf2.jus.br/consultas/?movimento=cache&q=cache:flb9qY-TL20J:ementas.trf2.jus.br/siapro/feeder/idx%3Fprocesso%3D200851010147120%26CodDoc%3D271702++inmeta:gsaentity_BASE%3DEmentas&site=v2_jurisprudencia&client=v2_index&proxystylesheet=v2_index&lr=lang_pt&ie=UTF8&output=xml_no_dtd&access=p&oe=UTF-8> Acesso em: 16 de outubro de 2017.
- _____. Tribunal Regional Federal da 5ª Região. Apelação Cível 533421, Processo: 200880000049819. Jefferson do Nascimento Viana e União. Relator Desembargador Federal Manoel Erhardt, 20 de setembro de 2012. Disponível em: <http://www.trf5.jus.br/data/2012/09/200880000049819_20120920_4380252.pdf> Acesso em: 15 de setembro de 2017.
- _____. Tribunal Regional Federal da 5ª Região. Apelação Cível 527290 AL, Processo: 0000002-98.2010.4.05.8000. Carlos Williams da Silva Santos e União. Relator Desembargador Federal Geraldo Apoliano, 28 de fevereiro de 2013. Disponível em: <http://www.trf5.jus.br/data/2013/03/00000029820104058000_20130312_4203454.pdf> Acesso em: 10 de agosto de 2017.
- _____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário nº 00531-2007-139-03-00-8. Relatora Juíza Convocada Maria Cecília Alves Pinto, 07 de setembro de 2007. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=29413>> Acesso em: 03 de agosto de 2017.
- _____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 215400-03.2009.5.15.0070. Júlio César Alves e Banco Santander (Brasil) S.A e União. Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 26 de outubro de 2012. Disponível em: <

