

UMA ANÁLISE DAS MEDIDAS DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NA POLÍCIA MILITAR DO PARANÁ

AN ANALYSIS OF MEASURES TO PREVENT AND COMBAT MORAL AND SEXUAL HARASSMENT IN THE MILITARY POLICE OF PARANÁ

Fellipe de Oliveira Sanches¹

Resumo: o presente artigo visa analisar as medidas de prevenção e combate ao assédio moral e sexual no âmbito da Polícia Militar do Paraná, tendo em vista a Portaria nº 551, de maio de 2021, do Comando-Geral, que institui Políticas de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual na referida instituição, visando identificar e coibir condutas que configurem assédio moral ou sexual no ambiente de serviço. O aporte primário que fundamenta a pesquisa é a legislação pátria como a Constituição Federal de 1988 e o Código Penal. E como aporte secundário tem-se a Portaria 551/2021 que regula a temática no âmbito da Polícia Militar do Paraná. Emprega-se o método hipotético dedutivo, por meio do seguinte questionamento: quais as medidas de prevenção e combate ao assédio moral e sexual na Polícia Militar do Paraná? Os procedimentos metodológicos adotados foram o levantamento bibliográfico, documental e qualitativo.

Palavras Chaves: Polícia Militar do Paraná; Assédio Moral; Assédio Sexual.

Summary: this article aims to analyze measures to prevent and combat moral and sexual harassment within the scope of the Military Police of Paraná, taking into account Ordinance No. 551, of May 2021, of the General Command, which establishes Prevention and Combating Moral and Sexual Harassment in the aforementioned institution, aiming to identify and prevent conduct that constitutes moral or sexual harassment in the service environment. The primary contribution that underpins the research is national legislation such as the Federal Constitution of 1988 and the Penal Code. And as a secondary contribution, there is Ordinance 551/2021, which regulates the issue within the scope of the Military Police of Paraná. The hypothetical deductive method is used, through the following question: what are the

1 <https://lattes.cnpq.br/6504412196922852>

measures to prevent and combat moral and sexual harassment in the Military Police of Paraná? The methodological procedures adopted were bibliographic, documentary and qualitative research.

Keywords: Military Police of Paraná; Moral Harassment; Sexual harassment.

INTRODUÇÃO

A Polícia Militar do Paraná no ano de 2021 editou a Portaria 551, instituindo a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual no âmbito da corporação. As Políticas de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual, visam identificar e coibir condutas que configurem assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho.

O assédio moral é conceituado como uma conduta abusiva, frequente e repetitiva que se manifesta por meio de palavras, atos, gestos, comportamentos ou de forma escrita, que humilha, constrange e desqualifica a pessoa ou um grupo, atingindo sua dignidade e saúde física e mental, afetando sua vida profissional e pessoal.

Sendo ações reiteradas, reproduzidas pelo assediador por algum tempo, que pressupõem a degradação deliberada das condições de trabalho.

Enquanto, o assédio sexual consiste em constranger colegas por meio de galanteio e insinuações constantes, com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual. As ações do assediador podem ser sutis ou claras, escrito ou insinuado, ou pode vir na forma de coação, chantagem ou intimidação: ofende a honra, a imagem, a dignidade e a intimidade da pessoa.

As duas condutas são degradantes para as Vítimas, as quais podem desencadear uma série de problemas, que afetam desde a vida profissional, pessoal e a saúde, portanto é necessário políticas institucionais que previnam e combatam essas condutas.

O assédio moral não é tipificado como crime, mas o assédio sexual é configurado como crime no artigo 216 do Código Penal. Contudo, as duas condutas degradam o princípio da dignidade humana, que é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, previsto no artigo 1º, III da Constituição Federal de 1988.

O princípio da dignidade da pessoa humana impõe ao Estado, e a todos o dever de respeito e proteção, bem como a obrigação de promover as condições que viabilizem e removam toda sorte de obstáculos que estejam a impedir as pessoas de viverem com dignidade seja no âmbito privado ou no público.

A dignidade humana constitui um o núcleo essencial dos demais direitos previstos na Constituição Federal de 1988, devendo ser um limitador ao legislador e aos poderes públicos, que não podem agir com desmando e abuso de poder ou outras condutas que firam os direitos fundamentais.

Tendo em vista essa importância, um dos fundamentos que norteiam a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual na Polícia Militar do Paraná é o respeito à dignidade da pessoa humana. Fundamento que se torna fundamento e pressuposto para que os demais direitos constitucionais sejam exercidos de modo pleno.

Junto ao fundamento da dignidade humana a Portaria 551 de 2021, também adota como a proteção à honra, à imagem e à reputação pessoal; a preservação dos direitos sociais do trabalho; a garantia de um ambiente de trabalho sadio e a preservação do denunciante e das testemunhas a represálias.

Fundamentos que se tornam essenciais para a prevenção e combate ao assédio moral e sexual, uma vez que garantem integridade a imagem daqueles que venham a ser vítimas dessas condutas. E resguardam todo efetivo de um instrumento a ser utilizado caso necessário.

Com isso o presente artigo analisar as medidas de prevenção e combate ao assédio moral e sexual no âmbito da Polícia Militar do Paraná, tendo em vista a Portaria nº 551, de maio de 2021, do

Comando-Geral. Adotando como aporte primário Constituição Federal de 1988 e o Código Penal.

Emprega-se o método hipotético dedutivo, por meio do seguinte questionamento: quais as medidas de prevenção e combate ao assédio moral e sexual na Polícia Militar do Paraná? Os procedimentos metodológicos adotados foram o levantamento bibliográfico e documental.

METODOLOGIA

A Metodologia é a aplicação de procedimentos e técnicas que devem ser observados para construção do conhecimento, com o propósito de comprovar sua validade e utilidade nos diversos âmbitos da sociedade (Nascimento, 2002).

E a atual pesquisa empregou o método hipotético dedutivo, tendo em vista a seguinte questão: quais as medidas de prevenção e combate ao assédio moral e estabelecidas na Polícia Militar do Paraná.

A utilização de um método torna-se necessário para compreender o caminho, a forma e o modo de pensamento que orienta o estudo (Lakatos; Marconi, 2007).

O método compreende um conjunto de processos ou operações empregados na pesquisa, que são aptos a esclarecer uma investigação científica, os fatos e a validade de generalidades envolvidas. A pesquisa científica, com abordagem hipotético-dedutiva, inicia-se com a formulação de um problema (Nascimento, 2002).

Com sua descrição clara e precisa procura-se facilitar a obtenção de um modelo simplificado e a identificação de outros conhecimentos e instrumentos, relevantes ao problema (Prodanov, 2006)

Quanto aos procedimentos metodológicos, estes se definem como responsáveis pela obtenção dos dados necessários à pesquisa. E os procedimentos escolhidos para coletar os dados pertinentes à temática de estudo foram o: levantamento bibliográfico, documental e qualitativo.

O levantamento bibliográfico diz respeito a pesquisa em livros, revistas, publicações em periódicos e artigos científicos, boletins, monografias, dissertações, teses, material cartográfico, do tema.

E o levantamento documental consiste na análise de normas relacionadas ao assunto, passíveis de uma análise valorativa (Severino, 2002).

1. A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 E A PROTEÇÃO CONTRA O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

A Constituição Federal de 1988 fundou-se sob o Estado Democrático de Direito destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais. Tais como a liberdade, a segurança, o bem-estar, a igualdade e a justiça. Direitos que são essenciais para a dignidade da pessoa humana (Brasil, 1988).

A dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil. A previsão constitucional impõe ao Estado a obrigação de exigir dos seus órgãos proteção aos elementos que concretizem a dignidade humana, tal como um ambiente de trabalho livre de assédio moral e sexual (Brasil, 1988).

O Estado deve promover condições que viabilizem e removam toda sorte de obstáculos que estejam a impedir as pessoas de viverem com dignidade (Sarlet, 2018, pg.111), como condutas prejudiciais ao servidor, seja de cunho moral ou sexual.

Um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil é a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (Brasil, 1988). E dignidade humana projeta-se como núcleo estruturante dos demais direitos fundamentais previstos no texto constitucional.

Tendo em vista que, a vítima do assédio seja moral ou sexual, tem sua igualdade desrespeitada frente aos demais membros do grupo de trabalho, afetando o direito a Igualdade, previsto no artigo 5º da CF/88.

A ocorrência de algum tipo de assédio também afeta o direito a saúde, direito previsto no Art. 7º, XXII da CF/88. Assim, como o desrespeita o artigo 170 do texto constitucional, que correlaciona o valor do trabalho, a dignidade da pessoa humana (Brasil, 1988)

A garantia de um ambiente livre de assédio moral e sexual também se torna uma responsabilidade estatal nos ambientes que são a extensão do poder público, como a Polícia Militar. Segundo, Maria Ester de Freitas (2017), o assédio moral vem a ser um conjunto de ações ou omissões que expõe trabalhadores a situações humilhantes no ambiente laboral e no exercício de suas funções.

E o assédio sexual é a conduta verbal ou física de natureza sexual ofensiva para vítima. Compreende-se que tanto o assédio moral ou sexual desrespeita a dignidade humana, como os demais direitos constitucionais, possibilitando a afirmação que o texto constitucional assegura a proteção contra o assédio moral ou sexual (Freitas, 2017).

2. AMBIENTE DE TRABALHO MILITAR: HIERARQUIA E DISCIPLINA

A Constituição Federal de 1988 prevê em seu artigo 144 que a Polícia Militar é um dos órgãos responsáveis pela segurança pública, posicionando-a como força auxiliar das Forças Armadas, contudo assim como as Forças Armadas a Instituição se organiza com base na hierarquia e disciplina (Andrade, 2018).

O ambiente de trabalho é regido por leis específicas, previstas para os militares. Mediante a essa especificidade é necessário compreendê-la, para discutir como se configura as condutas de assédio moral e sexual, pois o regime que esses servidores públicos se encontram é diferente dos demais.

A disciplina é a rigorosa observância e o acatamento integral das leis, regulamento, normas e disposições que fundamentam o organismo militar e coordenam seu funcionamento regular, traduzindo-se pelo perfeito cumprimento do dever por parte de todos e de cada um dos componentes desse organismo (Castro, 2004).

A hierarquia e disciplina militares são princípios constitucionais que constituem a base das organizações militares, condensando valores como o respeito à dignidade da pessoa humana, o patriotismo, o civismo, o profissionalismo, a lealdade, a constância, a verdade, a honra, a honestidade e a coragem. Tais princípios pretendem dar máxima eficácia às instituições militares, conferindo-lhes poder e controle sobre seus integrantes, que pela função que desempenham sempre têm a arma ao seu alcance. (THOMAZI, 2008, p. 11)

E a Hierarquia militar é a ordenação da autoridade, em níveis diferentes, dentro da estrutura institucional. 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 (Romão, 2016).

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. (BRASIL, 1980)

De acordo com a normativa militar o respeito à disciplina e o respeito à hierarquia devem ser mantidos em qualquer circunstância entre os militares da ativa, da reserva remunerada e reformados, mesmo que no âmbito civil. Tendo previsão normativa no artigo 31, IV, da Lei nº 6.880/80, denominando-se dever militar (Brasil, 1980)

Ressalte-se que, além desses dispositivos, os códigos militares reproduzem o conceito de camaradagem, que também é base e essencial na vida do militar. Está previsto no artigo 3º do Regulamento Disciplinar do Exército-RDE.

Aprovado pelo Decreto nº 4.346, de 26 de agosto de 2002, publicado no Diário Oficial da União de 27 de agosto de 2002, assim dispondo: "A camaradagem é indispensável à formação e ao convívio da família militar, contribuindo para as melhores relações sociais entre os militares" (Brasil, 2002).

Compreendido o lema que rege os militares, passa-se a analisar como se caracteriza a conduta do assédio moral e sexual. Para posteriormente refletir como a Polícia Militar do Paraná tem trabalhado para combater essas práticas no âmbito da corporação.

3. ASSÉDIO MORAL: NO AMBIENTE DE TRABALHO

O Assédio Moral, segundo Freitas (2001, p. 5) pode ser caracterizado também entre colegas, quando a finalidade for a de excluir alguém indesejado do grupo, o que pode se dar, aliás, muito comumente, por motivos de competição ou de discriminação pura e simples.

Esse tipo de assédio é o denominado assédio horizontal, que ocorre quando motivados pela inveja do trabalho muito apreciado do outro colega, o qual pode vir a receber uma promoção, ou ainda pela mera discriminação motivada por fatores raciais, políticos, religiosos (Freitas, 2001, p. 5).

Submete o sujeito 'incômodo' a situações de humilhação perante comentários ofensivos, boatos sobre sua vida pessoal, acusações que podem denegrir sua imagem perante a empresa, sabotando seus planos de trabalho (Freitas, 2001, p. 5).

Enquanto o assédio moral vertical: ocorre quando o assediador está em posição hierárquica ou funcional superior à pessoa ou grupo assediado. É o assédio moral típico do ambiente de trabalho, uma vez que a hierarquização e a subordinação são elementos constitutivos das relações trabalhistas, seja em empresas privadas, corporações ou na Administração Pública (Sboll, 2008)

E o assédio moral ascendente, consiste quando uma pessoa de nível hierárquico inferior contra pessoa em posição hierárquica superior. Normalmente ocorre quando um grupo decide se rebelar contra uma chefia ou diretoria nova da empresa ou órgão. Apesar de ser menos comum, também pode ser configurado, prejudicando outrem (Sboll, 2008).

O assédio pode ocorrer de várias formas, normalmente o ato de assediar envolve relações autoritárias transversais na sociedade. Não é específico de um local e pode existir nos mais variados contextos. Necessita do assediador para haver concretização, uma pessoa que deprecie o outro, que até certo prazer em rebaixar o indivíduo (Hirigoyen, 2002).

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. Complexidade observada nos elementos centrais que compõem o conceito do assédio moral no trabalho (Valadão Júnior; Mendonça, 2015).

É um ato que agride e prejudica, havendo um indivíduo que sente prazer em humilhar o outro. Situação que coloca, o assediador em uma posição de autoridade, que deseja demonstrar poder, pois é ávido de admiração, aprovação e manipula os demais para atingir os seus objetivos (Hirigoyen, 2002).

4. ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio sexual sempre existiu, mas apenas no ano 2001 que foi tipificado como crime, punido com pena de um a dois anos de detenção. A referida tipificação tutela a dignidade sexual da vítima (Brasil, 2001), visto que a norma prevê que a conduta criminosa constrange a vítima, em determinadas circunstâncias laborais visando uma vantagem sexual.

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos (Brasil,1940).

Organização Internacional do Trabalho (OIT) define como sendo: insinuações, contatos físicos forçados, convites impertinentes, desde que exista uma condição clara para manter o emprego influir nas promoções da carreira do assediado.

As características do crime são: o constrangimento ilícito, no sentido de compelir, obrigar, determinar, impondo algo contra a vontade da vítima, a busca de uma finalidade especial, que é a vantagem ou favorecimento sexual e o abuso de uma posição de superioridade laboral (Gomes, 2001)

A Cartilha do Assédio Moral e Sexual lançada pelo Senado Federal, em 2017, exemplifica algumas de formas de assédio sexual. E são inúmeras formas que esse tipo de situação pode ocorrer, como a narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual; contato físico indesejado; solicitação de favores sexuais; convites impertinentes; pressão para participar de “encontros” e saídas (Senado, 2017).

Uma das particularidades, elementar para a configuração crime, é a figura do assediador em ascensão hierárquica sobre a vítima. E a título de conscientizar como se configura essa conduta o Tribunal Superior do Trabalho, estruturou um espaço na página oficial do órgão, explicando como ocorrer o assédio sexual nas relações de trabalho (Brasil, 2020)

E essa iniciativa de um órgão voltado a questões de trabalho tornou-se um incentivo para que todo ambiente de trabalho realize campanhas de conscientização contra o assédio sexual. E também para que as informações no ambiente de trabalho sejam um instrumento de inibição de possíveis abusos.

A Justiça do Trabalho. (TST, 2020), compreende que um crime silencioso, ocorre entre quatro paredes, portanto, na maioria das vezes é a palavra do assediador contra a da vítima. Segundo o órgão as provas são importantes para evitar alegações falsas e podem ser extraídas de conversas por aplicativos de mensagens e até por testemunhas do fato.

5. RELAÇÕES HIERÁRQUICAS E ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO ÂMBITO MILITAR: LEI 13.491/2017

O assédio moral e sexual ocorre em todos os ambientes de trabalho, entretanto no ambiente militar esse ganha contornos diversos, devido a hierarquia e disciplina. Segundo Martins (2006) o sistema militar é baseado na hierarquia e na disciplina, onde a submissão aos preceitos, dogmas e valores se constitui na perpetuação da submissão a ordem estabelecida normativamente, como leis, regulamentos e manuais internos.

E utilizando-se dessa especificidade alguns superiores hierárquicos utilizam-se dessas relações de poder realizam admoestação contínua e desmerecedora aos subordinados.

E isso se manifesta de diversas formas, sempre acarretando problemas à carreira da pessoa assediada, tais como o abuso de autoridade, a restrição das folgas, as escalas excessivas de trabalho e ainda em horários inapropriados, os serviços não atribuídos a função, as perseguições e transferências.

E para combater essa prática a Lei 13.491/2017, trouxe várias mudanças para o direito penal militar, permitindo a qualificação de todo e qualquer crime previsto na legislação como crime militar, que antes eram previstos exclusivamente no CPM. Possibilitando punir práticas de assédio moral ou sexual no âmbito da instituição de modo mais intenso (Galvão, 2022)

Os crimes previstos no Código Penal também passaram a ser considerados crime militar desde que praticadas nas hipóteses previstas no inciso II do artigo 9º e desde que não haja disposição constitucional ou legal atribuindo competência a outra Justiça. O artigo 9, inciso II prevê que são considerados crimes militares, em tempo de paz aqueles de ação que envolva a segurança de instituição militar ou de missão militar, mesmo que não beligerante (Brasil, 2017).

Diante disso, os crimes de assédio sexual e moral cometido por superior hierárquico ou militar com ascendência funcional será

apurado por meio de inquérito policial militar e julgado pela justiça militar (Galvão, 2022).

O assediador que integra a segurança pública e forças armadas além das consequências cíveis e penais já supra citadas terá também consequências administrativas, visto que, ao adentrar a corporação prestou compromisso de honra e ao cometer tal feito ilícito descumpre os deveres e obrigações instituídos e poderá acarretar na responsabilização disciplinar (Galvão, 2022).

6. COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NA POLÍCIA MILITAR DO PARANÁ PORTARIA 551/2021

Visando identificar e coibir condutas que configurem assédio moral ou sexual, tendo em vista o alto grau de prejuízo emocional e laboral a Polícia Militar do Paraná elaborou a Portaria nº 551, de 24 de maio de 2021, estruturando o Programa de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual na PM/PR (Paraná, 2021).

Os fundamentos que norteiam a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual na Polícia Militar do Paraná são: o respeito à dignidade da pessoa humana; a proteção à honra, à imagem e à reputação pessoal; a preservação dos direitos sociais do trabalho; a garantia de um ambiente de trabalho sadio e a preservação do denunciante e das testemunhas a represálias (Paraná, 2021).

Enquanto as diretrizes são a promoção de um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e sem discriminação, favorecendo a tolerância à diversidade; a implementação de uma cultura organizacional pautada por respeito mútuo, equidade de tratamento e garantia da dignidade. A busca pela conscientização e fomento de campanhas e eventos sobre o tema, com ênfase na conceituação, na caracterização e nas consequências do assédio moral e sexual (Paraná, 2021).

A Comissão tem como responsabilidade a conscientização de práticas que se classifiquem como o tema assédio moral ou sexual na

Instituição. Tendo a tarefa de realizar palestras, orientações, e encaminhamentos necessários aos casos. A referida Portaria também estabelece a Corregedoria u como Órgão interno, apto a receber denúncias recebidas, pelos canais de e-mail, fone, presencial ou qualquer outra forma de da denúncia (Paraná, 2021).

A Comissão é composta por: um Corregedor-Geral, como Presidente; um Diretor de Saúde, um Chefe da 3ª Seção do Estado Maior, um Chefe da 5ª Seção do Estado Maior, um Chefe da DP/7, um Oficial da Corregedoria-Geral, como membro; uma Oficial do quadro de Oficiais PM, uma Oficial do quadro de Oficiais BM, como membro; uma Praça do quadro QPMG 1-0, como membro, e uma Praça do quadro QPMG 2-0 (Paraná, 2021).

Recebida a denúncia, deverá ser instaurado procedimento administrativo para apurar os fatos reatados. Notificando também a a Diretoria de Saúde, em documento de caráter sigiloso, a respeito da denúncia em conjunto com a Seção de Assistência Social da Diretoria de Pessoal, para que seja ofertado à(s) vítima(s) o atendimento e acolhimento que o caso requerer (Paraná, 2021).

7. O APERFEIÇOAMENTO DE INSTRUMENTOS DE COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NA POLÍCIA MILITAR DO PARANÁ: CENÁRIO PÓS PORTARIA 551/2021.

Na busca pelo aperfeiçoamento das medidas de Combate ao Assédio Moral e Sexual no âmbito da Policia Militar do Paraná a Comissão estruturada pela Portaria 551/2021 realizou I Seminário de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual na PMPR.

Neste Seminário várias autoridades estiveram presentes, bem como policiais militares de todo o estado do Paraná. Na ocasião à Corregedoria-Geral (COGER) da Polícia Militar do Paraná realizou, demonstrou ações realizadas na corporação e que possibilitam o canal de denúncias (Paraná, 2023).

Segundo o órgão essa medida fortalece o programa “Mulheres por um Paraná sem violência”, visando a prevenção e combate de casos envolvendo assédio sexual ou moral. Na oportunidade, o então subcomandante-geral da PMPR, coronel Paulo Henrique Semmer, o seminário se torna um importante passo para a corporação no recebimento, atendimento, prevenção e combate ao assédio moral e sexual (Paraná, 2023).

E, o então O corregedor-geral da PMPR, coronel Valmor Anderson Pereira, afirmou que o seminário serve para a capacitação continuada dos militares estaduais. Ressaltando que o seminário é um instrumento de capacitar os policiais militares, preservando Direitos Humanos buscando melhorias para nossa corporação”, completou o coronel Anderson (Paraná, 2023).

Segundo a 1ª vice-presidente do Tribunal de Justiça do Paraná (TJ-PR), desembargadora Joeci Machado Camargo, a Polícia Militar do Paraná, por meio da Instituição da Comissão Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual na PMPR promove esse seminário e debater o assunto que, com certeza, vai possibilitar um melhor atendimento não só para as mulheres, mas também para aquelas pessoas que são vítimas de assédio moral, sexual (Paraná, 2023).

Ainda se destacou o papel da Ouvidoria Estadual Os servidores da administração pública do Paraná que se sentirem vítimas devem procurar a Ouvidora-geral, por meio do. E também do canal Disque Denúncias – A população em geral pode denunciar casos de assédio sexual ou moral de forma anônima, por meio do Disque-Denúncia 181 ou pelo 190 da Polícia Militar do Paraná (Paraná, 2023).

CONCLUSÃO

O presente artigo buscou refletir a respeito das medidas de prevenção e combate ao assédio moral e sexual no âmbito da Polícia Militar do Paraná, tendo em vista a Portaria nº 551, de maio de 2021,

do Comando-Geral, que institui Políticas de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual.

A Constituição Federal de 1988 estabelece a garantia dos direitos fundamentais, tais como a liberdade, a igualdade, a segurança e a dignidade da pessoa humana. E o assédio moral e sexual desrespeitam os citados direitos.

Observou-se que o assédio moral é uma conduta abusiva, que constrange a vítima e afeta sua vida profissional e pessoal. E o assédio sexual é a conduta que constranger outrem visando favorecimento sexual. A pesquisa se dividiu em sete capítulos, os quais analisam o conceito da conduta do assédio moral, o contexto militar, os princípios que regem o militarismo e como a Polícia Militar do Paraná tem trabalhado a temática.

No primeiro capítulo analisou-se como a Constituição Federal de 1988 assegura a proteção a qualquer conduta discriminatória. E inferiu que apesar do texto constitucional não utilizar a palavra assédio, a mesma veda conduta lesivas discriminatórias de raça, cor ou gênero. Tendo em vista que desde o artigo 1º ao 5º caput, a igualdade e a dignidade da pessoa humana asseguram a igualdade.

No segundo capítulo observou-se a definição do assédio moral e suas classificações, assim como no capítulo terceiro que analisou o assédio sexual, conceituando-o e compreendendo sua tipificação normativa no Código Penal. Posteriormente, no capítulo quarto refletiu-se a respeito do princípio que rege o militarismo, a hierarquia e disciplina.

Como analisou-se a Polícia Militar é regida pela hierarquia e disciplina, que consiste na submissão a ordem estabelecida normativamente, como leis, regulamentos e manuais internos. Princípio que se utilizado de maneira inapropriada pode ser instrumento de condutas de assédio moral sexual nas relações hierárquicas.

No sexto capítulo a Portaria 551/2021 que instituiu o Programa de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual na PM/PR foi

analisada, de modo a demonstrar como a Polícia Militar do Paraná tem tomado medidas preventivas a esse tipo de conduta.

E por fim analisou-se os pós cenário da referida Comissão buscando trazer a público que o trabalho institucional para aperfeiçoar o combate ao assédio moral e sexual na Corporação é constante.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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.

ASSIS, Jorge César de. **A Lei 13.491/17 e a alteração no conceito de crime militar: primeiras impressões**. Observatório da Justiça Militar Estadual. 18 jan. 2018. Disponível em: <https://www.observatoriodajusticamilitar.info/single-post/2018/01/18/a-lei1349117-e-a-altera%C3%A7%C3%A3o-no-conceito-de-crime-militar-primeirasimpress%C3%B5es-primeiras>. Acesso em: 15 jan. 2024

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

BRASIL. **Lei nº 6880 de 19 de dezembro de 1980**. Dispõe Sobre o Estatuto dos Militares. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16880.htm. Acesso em 17 de jan 2024

BRASIL. **Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001**. Altera o Decreto- -Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências.

CASTRO, Celso. **O espírito militar: um antropólogo na caserna**. 2. ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2004.

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.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. **Assédio moral e sexual: previna-se / Conselho Nacional do Ministério Público**. – Brasília: CNMP, 2016.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Cartilha de prevenção ao assédio moral. Pare e Repare. Por um ambiente de trabalho mais positivo**. Disponível em : <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em : 18 de jan 2024.

FOUREAUX, Rodrigo. **A Lei 13.491/17 e a ampliação da competência da Justiça Militar**. Observatório da Justiça Militar Estadual, Belo Horizonte, 12 novembro 2017. Disponível em : <https://www.observatoriodajusticamilitar.info/single-post/2017/11/12/alei-1349117-e-a-amplia%C3%A7%C3%A3o-da-compet%C3%Aancia-dajusti%C3%A7amilitar#:~:text=Com%20o%20advento%20da%20Lei,do%20tribunal%20do%20j%C3%BAri%20>. Acesso em 18 jan 2023.

FREITAS, Maria Ester de. **Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações**. Revista de Administração de Empresas. São Paulo: FGV, v. 41, n° 2. 2017. p. 8/20.

GALVÃO, Fernando. **Direito Penal Militar: Teoria do Crime**. 4ª edição. Belo Horizonte, São Paulo: D'Plácido, 2022.

GARCIA, Ivonete Steinbach; TOLFO, Suzana da Rosa. **Assédio moral no trabalho: culpa e vergonha pela humilhação social**. Curitiba: Juruá, 2011.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A. **Fundamentos de metodologia científica**. 6. ed. 5. reimp. São Paulo: Atlas, 2007.

MOTHÉ, Claudia Brum. **O assédio moral nas relações de trabalho**. Revista de Direito Trabalhista, v.12, n.3, p.12-13. 2020.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano**. 2 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

NASCIMENTO, D. M. do. **Metodologia do trabalho científico: teoria e prática**. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 100: Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor**. Genebra, mai. 1953.

_____. **Declaração sobre os princípios e direitos humanos no trabalho**. Genebra, jun. 1998.

_____. **Conferência nº 107ª: Acabar com a violência e o assédio contra mulheres no mundo do trabalho**. Genebra, relatório v. 1, 201

PARANÁ. Lei nº **1943/54. Lei da PMPR**. Disponível em <https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/listarAtosAno.do?action=exibirImpressao&codAto=52415>. Acesso em : 18 jan 2024.

PARANÁ. Lei nº **12.975/2000**. Disponível em <https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/listarAtosAno.do?action=exibir&codAto=2269&codItemAto=15559#15559>. Acesso em 18 jan 2024.

PARANÁ. Lei nº **14.804/2005**. Disponível em <https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/listarAtosAno.do?action=exibir&codAto=2791>. Acesso em: 18 de jan 2024.

PMPR. **Portaria Do Comando-Geral Nº 551, De 24 De Maio De 2021 Institui A Política De Prevenção E Combate Ao Assédio Moral E Sexual**. Disponível emfile:///C:/Users/Samsung/Documents/Artigo%20Ass%C3%A9dio/2021%2005%2024%20-%20Portaria%20CG%20551%20-%20Institui%20Políticas%20de%20Prevencao%20Combate%20ao%20Assedio%20Moral%20e%20Sexual%20PMPR.pdf. Acesso em 21 jan 2024.

PMPR. **I Seminário de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual**. Disponível em : <https://www.pmpr.pr.gov.br/Noticia/Policia-Militar-promove-Seminario-de-Prevencao-e-Combate-ao-Assedio-Moral-e-Sexual>. Acesso em : 20 jan 2024.

PRODANOV, C. C. **Manual de metodologia científica**. 3. ed. Novo Hamburgo, RS: Feevale, 2006.

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.

SENADO FEDERAL. **Assédio moral e sexual no trabalho (Cartilha)**. 2020.

SENADO FEDERAL. **Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça. Assédio moral e sexual** .2020.

SOARES, Leandro Queiroz. **Assédio moral no trabalho e interações socioprofissionais: “ou você interage do jeito deles ou vai ser humilhado até não aguentar mais”**. 2006. 180f. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Universidade de Brasília, Distrito Federal, 2006.

SOBOLL, Lis Andrea. **Assédio moral-organizacional: uma análise da organização do trabalho**. São Paulo: Ed. Casa do Psicólogo, 2008.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. 22. ed. rev. ampl. São Paulo: Cortez, 2002.

THOMAZI, R, L, M. **A hierarquia e a disciplina aplicadas às instituições militares: controle e garantias no regulamento disciplinar da Brigada Militar**. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. 2008

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

WOLFGANG, Ingo. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2011.