



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

**O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL CONTRA A MULHER NA SEGURANÇA
PÚBLICA E FORÇAS ARMADAS**

ORIENTANDA: BARBARA CORREIA SILVA

ORIENTADORA PROF^a: MS. LARISSA DE OLIVEIRA COSTA BORGES

GOIÂNIA-GO
2022

BARBARA CORREIA SILVA

**O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL CONTRA A MULHER NA SEGURANÇA
PÚBLICA E FORÇAS ARMADAS**

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).

Prof.^a. Orientadora: Ms. Larissa de Oliveira Costa Borges.

GOIÂNIA-GO
2022

BARBARA CORREIA SILVA

**O ASSÉDIO SEXUAL CONTRA A MULHER NA SEGURANÇA PÚBLICA E
FORÇAS ARMADAS NO BRASIL**

Data da Defesa: 15 de junho de 2022.

BANCA EXAMINADORA

Orientadora Prof.^a: Ms. Larissa de Oliveira Costa Borges Nota

Examinadora Convidada: Prof.^a. Ms. Millene de S. Baldy Gifford Nota

SUMÁRIO

RESUMO	5
INTRODUÇÃO.....	6
1 ASSÉDIO SEXUAL E MORAL À LUZ DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E O DIREITO PENAL BRASILEIRO.....	8
1.1 Dos direitos e das garantias fundamentais.....	8
1.2 Da legislação penal	9
1.3 Dos danos morais.....	10
2 AS RAÍZES HISTÓRICAS E CULTURAIS DO ASSÉDIO CONTRA A MULHER...11	
2.1 A cultura do patriarcado e o machismo estrutural.....	11
2.2 A mulher e as relações de trabalho frente a desigualdade de genero.....	12
3 O ASSÉDIO MORAL SEXUAL CONTRA AS MULHERES NOS ORGÃOS DE SEGURANÇA PÚBLICA E FORÇAS ARMADAS.....13	
3.1 Da inserção da mulher na área da segurança pública e forças armadas.....	13
3.2 A hierarquia e o assédio moral e sexual dentro dos órgãos.....	14
4 DAS IMPLICAÇÕES NA SAUDE MENTAL DA MULHER ASSEDIADA.....16	
5 DAS MEDIDAS DE PROTEÇÃO A MULHER MILITAR ASSEDIADA.....18	
5.1 Das penalidades adotadas.....	18
5.2 Da eficácia das medidas adotadas contra o assédio sexual e moral dentro das corporações e o silenciamento da vítima.....	18
5.3 Projeto de lei nº5016/2020	20
CONCLUSÃO.....	24
REFERÊNCIAS.....	25

ASSÉDIO SEXUAL CONTRA A MULHER NAS SEGURANÇA PÚBLICA E FORÇAS ARMADAS NO BRASIL

Barbara Correia Silva¹

RESUMO

O presente artigo é resultado de um estudo técnico que tem como objetivo geral analisar os motivos pelos quais as mulheres são as principais vítimas de assédio sexual dentro das instituições de segurança pública e forças armadas. Utilizando-se de pesquisa bibliográfica, pesquisa quantitativa e questionários, esse artigo científico aborda inicialmente a conceituação do crime de assédio a luz da constituição federal e o direito penal brasileiro bem como as consequências cíveis e administrativas. Apresenta as raízes históricas que versam sobre o machismo e o patriarcado como pilares para uma sociedade que objetifica a mulher colocando a mesma numa situação de vulnerabilidade perante aos casos de assédio sexual e moral dentro dos órgãos de segurança pública, ressaltando a desigualdade de gênero como um dos problemas a serem enfrentados, em ato contínuo a pesquisa demonstra que o assédio moral e sexual tem consequências psicológicas a mulher que, em razão das medidas ineficazes adotadas pelos órgãos de proteção, são por muitas vezes silenciadas, buscando adotar medidas que solucionassem o problema em questão, mencionado o projeto de lei 5016/2020 que versa sobre diversas medidas criadas para combater o crime de assédio sexual dentro da segurança pública e forças armadas.

Palavras-chave: Assédio moral e sexual contra a mulher. Segurança pública e forças armadas. Machismo e patriarcado. Consequências psicológicas. Medidas protetivas.

INTRODUÇÃO

Ao observar a lacuna existente na exploração da temática do assédio moral e sexual contra mulheres que integram a segurança pública e forças armadas no Brasil a presente pesquisa tem como objetivo discutir sobre o assunto sob uma perspectiva

¹ Acadêmica do 9º período do Curso de Direito da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GO).

histórica e jurídica salientando a importância do tema proposto que é pouco discutido na sociedade e por vezes silenciado pela voz ainda presente do machismo e do patriarcado.

Torna-se imperioso ressaltar que o presente trabalho também tem como objetivo destacar que o assédio sexual e moral cometido contra uma mulher nas suas relações de trabalho tem reflexos dos mais diversos (físicos, psicológicos, profissionais etc.)

Objetiva-se também analisar sob uma perspectiva jurídica a efetividade das leis que protegem as vítimas desse crime, bem como destacar medidas que possam ser adotadas para proteção da mulher vítima de assédio moral e sexual dentro das corporações a fim de incentivar a criação de recursos realmente eficazes para a diminuição desses casos e principalmente dar voz a mulher e incentivá-la a denunciar.

No desenvolvimento do estudo a metodologia a ser utilizada na elaboração da pesquisa envolverá o método dedutivo com base nos mais diversos tipos de materiais tais como: legislações específicas, pesquisas, cartilhas, entrevistas e doutrinas acerca do assunto proposto.

Por sua vez tem como foco objetivos específicos que buscaram definir o que é assédio sexual e moral, bem como explicar as consequências penais e cíveis cabíveis pela prática de tal crime, expor a incidência de casos de assédio moral e sexual dentro das corporações e comentar como machismo e o patriarcado estrutural podem influenciar no endosso do crime de assédio.

Ademais, buscou-se analisar sob uma perspectiva da psicologia as consequências patológicas que podem trazer o assédio sexual e moral, evidenciando medidas adotadas para a proteção da mulher assediada dentro da instituição de segurança, bem como analisar a eficácia das mesmas. Buscando fazer menção ao projeto de lei nº 5016/2020, sobre a proteção da mulher de assédio moral e sexual na segurança pública e forças armadas.

Na primeira seção tratou-se sobre assédio sexual e moral à luz da constituição federal e o direito penal brasileiro onde será abordada as garantias legais que dizem respeito o crime de assédio moral e sexual. Na Constituição existem garantias que abordam princípios que resguardam a mulher que é vítima de assédio seja ele sexual ou moral, bem como as disposições penais e cíveis acerca do assunto.

Na segunda sessão tratou-se sobre as raízes históricas e culturais do assédio contra a mulher, mostrando como o machismo e o patriarcado influenciam na desigualdade de gênero que por sua vez pode desencadear ou tornar propício o assédio moral e sexual contra a mulher dentro do ambiente de trabalho.

Subsequentemente tratou-se das implicações na saúde da mulher vítima de assédio moral e sexual, podendo essas implicações serem psicológicas e até mesmo físicas.

Nesse mesmo sentido evidenciou-se as medidas adotadas para a proteção da mulher assediada dentro das corporações de segurança pública de forças armadas. Bem como através de pesquisas feitas com integrantes das corporações supracitadas pontuaremos os motivos que levam a vítima a não denunciar seu assediador.

Versou sobre o projeto de lei nº 5016/2020, que propõe mecanismos de proteção a mulher vítima de assédio moral e sexual na segurança pública e forças armadas feito pelo deputado e subtenente Gonzaga que se baseia nessa necessidade de uma legislação que de voz a mulher por muitas vezes silenciada.

1 ASSÉDIO SEXUAL E MORAL À LUZ DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E O DIREITO PENAL BRASILEIRO

1.1 DOS DIREITOS E DAS GARANTIAS FUNDAMENTAIS

A Constituição Federal brasileira de 1988 (CF88) trouxe consigo diversos avanços para a sociedade como um todo, dentre eles os direitos e as garantias, que são dados a todos os seres humanos, sem distinção, e que nascem junto a pessoa garantindo direitos mínimos para que o ser humano viva de forma digna dentro de uma sociedade liderada por um poder estatal.

A CF88 no seu artigo 5º lista quais são as garantias, dentre elas se encontra a principal que é o direito à vida, a liberdade, igualdade, propriedade e segurança. O princípio da dignidade da pessoa humana muito embora não esteja listado no artigo 5º da CF88 está intimamente ligado as garantias fundamentais visto que a o mesmo tem como objetivo a garantia de vida digna, e é um princípio basilar da república.

Alexandre de Moraes (2017, p. 27), em sua obra *Direito Constitucional*, conceitua o princípio da dignidade da pessoa humana como:

[...] Um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos e a busca ao Direito à Felicidade.

O assédio moral e sexual não só viola as garantias fundamentais como também o princípio da dignidade da pessoa humana visto que o mesmo fere direitos da vítima tais como a liberdade, a intimidade, a vida privada, a honra e a igualdade de tratamento.

1.2 DA LEGISLAÇÃO PENAL

A legislação penal a fim de proteger os direitos constitucionais, também discorre sobre a conduta do assédio sexual, que nada mais é do que, de forma geral, causar constrangimento a alguém, se aproveitando de cargos e funções hierárquicas a fim de obter por meio das mais diversas formas algum tipo de favorecimento sexual, e o tipifica conforme o artigo 216-A do Código Penal brasileiro:

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. (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001)

Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. (Incluído pela Lei nº 10.224, de 15 de 2001)

O crime de assédio sexual possui características básicas muito específicas previstas no art. 216-A onde discorre que o sujeito ativo do crime deverá ser necessariamente um superior hierárquico e que para consumação do crime basta apenas o constrangimento, independente da real obtenção da vantagem ou do favorecimento sexual.

Ernesto Lippmann (2001, p. 16) caracteriza o assédio sexual como:

O pedido de favores sexuais pelo superior hierárquico, com promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação e/ou de ameaças, ou atitudes concretas de represálias no caso de recusa, como a perda de emprego, ou de benefícios.

O assédio moral não possuía legislação específica que o tipificasse, no entanto, alguns estados possuíam legislações próprias que protegiam os seus servidores e empregados. A Organização Intencional do Trabalho (OIT) possui algumas convenções tais como Convenção nº 155, de 1981 que diz respeito a proteção física e psíquica do trabalhador.

Entretanto em março de 2019, a Câmara Federal aprovou o Projeto de Lei (PL) Nº 4742/2001 que tipifica o assédio moral no trabalho como crime, para quem ofender reiteradamente a dignidade de alguém, causando-lhe dano ou sofrimento seja ele físico ou mental, por conta do exercício de emprego, cargo ou função e estabelece pena de um a dois anos além de multa.

O artigo 203-A do Código Penal agora versa sobre o assédio moral:

Art. 203-A Praticar, reiteradamente, contra o trabalhador ato hostil capaz de ofender a sua dignidade e causar-lhe dano físico ou psicológico, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Torna-se imperioso ressaltar que o assédio moral não tem como elemento caracterizador a hierarquia, ou seja, ele pode ser cometido tanto por um empregador contra seu funcionário, como também como poderá acontecer dentro das relações de trabalho entre os próprios funcionários. No entanto, caso comprovada a conivência da empresa com o assédio a mesma poderá ser responsabilizada.

1.3 DOS DANOS MORAIS

O machismo e o patriarcado têm raízes profundas e fortes na sociedade brasileira e mesmo com os avanços ao longo dos anos conquistados pelas mulheres ele ainda está presente, inclusive na área de trabalho, especialmente quando falamos na área policial onde se tem um padrão hierárquico acentuado, que pode tornar ambiente de trabalho mais propício a desigualdade de gênero e principalmente ao assédio moral e sexual contra a mulher.

A CF88 faz proteção também ao dano moral quando define no seu artigo 5º que todos são iguais perante a lei e assegurando o direito a indenização por danos morais ou materiais.

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**; (destacamos)

O assédio sexual é de difícil comprovação, uma vez que aquele que assedia a vítima na maioria das vezes tem o cuidado de praticar o ato em um local onde não haja pessoas que possam eventualmente denunciá-lo ou testemunhar seus atos criminosos. Por sua vez para que haja condenação e pagamento de indenização por danos morais e sexuais e imprescindível que tenha provas robustas, a inexistência de provas afasta qualquer possibilidade de indenização.

No entanto, diante da dificuldade de comprovação a jurisprudência tem dado a palavra da vítima especial relevância:

APELAÇÃO CRIMINAL. CRIMES CONTRA A DIGNIDADE SEXUAL. ASSÉDIO SEXUAL. VÍTIMA ADOLESCENTE. CONDENAÇÃO CONFIRMADA. CONSUMAÇÃO. O crime de que trata o artigo 216-A do Código Penal consuma-se tão logo praticado o ato de constrangimento com o dolo específico, sendo a obtenção do resultado almejado pelo superior hierárquico exaurimento da conduta criminosa e não elementar dessa. Não se exige, pois, o emprego de violência ou de grave ameaça, de modo que o fato de a vítima ter permanecido estática durante a importunação não a descaracteriza, sendo a incapacidade de a subalterna reagir ao ato de assédio um resultado tipicamente aguardado pelo agressor. SUFICIÊNCIA PROBATÓRIA. É notório o valor probatório outorgado à palavra da vítima em processos relacionados à dignidade sexual, dentre os quais se insere o de assédio sexual, pois, geralmente praticados às ocultas, esses não costumam deixar testemunhas presenciais. Hipótese em que a vítima é segura ao descrever ter sido submetida a ato de assédio pelo empregador, seu tio, não se localizando nos autos suporte algum à tese defensiva de que a vítima agiu por vingança. DOSIMETRIA PENAL. I. Pena dosada no piso normativo. II. Sendo a vítima menor de dezoito anos à época, subsiste a elevação da pena definitiva, face a majorante de que trata o § 2º do dispositivo penal violado. SUBSTITUIÇÃO DA CARCERÁRIA. Substituição adequada aos limites do art. 45, do CP. RECURSO DESPROVIDO. EXECUÇÃO DETERMINADA. (Apelação Crime, Nº 70080812233, Sétima Câmara Criminal, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Sandro Luz Portal, Julgado em: 13-06-2019) (TJ-RS - ACR: 70080812233 RS, Relator: Sandro Luz Portal, Data de Julgamento: 13/06/2019, Sétima Câmara Criminal, Data de Publicação: 01/07/2019). (Grifo nosso).

2 AS RAÍZES HISTÓRICAS E CULTURAIS DO ASSÉDIO CONTRA A MULHER

2.1 A CULTURA DO PATRIARCADO E O MACHISMO ESTRUTURAL

O assédio sexual que hoje é criminalizado tem raízes diretas ao machismo estrutural e a cultura do patriarcado, visto que, ao colocar a mulher em uma posição de subordinação e inferiorização leva também a objetificação da mesma onde ela não poderá se quer ter poder de decisão e de controle do seu próprio corpo e logo das relações sexuais como um todo.

A origem da palavra patriarcado está intimamente ligada a organização social e familiar que tem como sinônimo de autoridade a figura do pai como chefe de família e devoto de completa obediência pelos filhos, servos e principalmente mulheres. A mulher desde as sociedades mais primitivas está historicamente associada à sua capacidade de reprodução e em contrapartida o homem está sempre em destaque em uma posição de poder e controle.

Na falta de instituições políticas, o patriarca é soberano em suas decisões constituindo a autoridade máxima em assuntos econômicos, jurídicos e políticos sobre seus comandados. [...] A autoridade do chefe é ilimitada, com poder de vida e morte, de reconhecimento ou exclusão econômica, e de arbítrio sobre os destinos de seus comandados (AGUIAR *apud* FLEURY-TEIXEIRA; MENEGHEL, 2015, p. 270)

O patriarcado também está relacionado as doutrinas religiosas que por muitas vezes endossam a ideia de que o homem é o único detentor de poder tanto dentro do ambiente familiar como nas relações sociais como um todo.

Antes do século XIX e da aparição de um sentido ligado à organização global da sociedade, o patriarcado e os patriarcas designavam os dignatários da Igreja, seguindo a uso dos autores sagrados, para os quais patriarcas são os primeiros chefes de família que viveram, seja antes, seja depois do Dilúvio. Esse sentido ainda é encontrado, por exemplo, na Igreja Ortodoxa, na expressão 'o patriarca de Constantinopla' (DELPHY *apud* HIRATA, 2009, p.173).

O assédio moral também se relaciona com o machismo e o patriarcado uma vez que o machismo nada mais é do que o preconceito, onde há o favorecimento do gênero masculino em detrimento ao feminino, de forma a privilegiar os homens, colocando a mulher em uma posição inferior e o estereótipo do que é feminino e do

que é masculino, onde há uma classificação de atitudes, comportamentos, vestimentas e até mesmo área profissional que mulheres e homens devem ter.

Entender no que compreende o machismo e a cultura do patriarcado nos ajudam a perceber que ainda nos dias atuais esse pensamento reflete nas atitudes e pensamentos da sociedade.

2.2 A MULHER E AS RELAÇÕES DE TRABALHO FRENTE A DESIGUALDADE DE GÊNERO

Durante toda a história a mulher foi impedida de fazer parte do ambiente de trabalho por ser serem designadas para o papel de donas de casa, mães e cozinheiras. Somente após a primeira guerra mundial a mulher passou a realmente fazer parte do mercado de trabalho, pois tornou-se necessário para o contexto que as mulheres estivessem presentes.

Somente após formação da Constituição de 1934 a mulher fora conquistar o direito a igualdade salarial o que só se consolidou após a promulgação da CF88.

Segundo a OIT, a Convenção nº 190:

Os fatores histórico-culturais enraizados na sociedade machista e patriarcal ainda propiciam a discriminação contra a mulher, inclusive nas relações de trabalho. O estereótipo de que a mulher é emocionalmente vulnerável, frágil fisicamente e responsável pelos afazeres domésticos, perpetuam essa discriminação. Nesse contexto, verifica-se tanto uma segregação vertical quanto horizontal das mulheres nas relações de labor. A segregação vertical, também conhecida como teto de vidro ou glass ceiling, consiste na barreira para a ascensão na carreira, em especial para o exercício de cargos de gestão, comando e decisão pelas mulheres. Esta barreira é tão sutil e transparente, mas ainda assim tão forte, que impede que as mulheres avancem na hierarquia corporativa ou institucional, sob os falaciosos fundamentos de incapacidade, instabilidade, fragilidade ou dificuldade de conciliar vida familiar e profissional.

A segregação horizontal, por sua vez, também denominada de divisão sexual do trabalho, consiste na designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva, ocasionando, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social agregado. Assim, a divisão sexual do trabalho é regida pelo princípio da separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e pelo princípio da hierarquia (trabalho de homem vale mais do que um trabalho de mulher), acarretando a atribuição de tarefas e lugares sociais diferentes e separados para homens e mulheres, em que a atividade masculina é mais valorizada socialmente e ocupa um papel hierárquico superior.

Nesse sentido mesmo a mulher representando segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 54,5% da força de trabalho brasileira e sendo amparada legalmente, a mulher ainda enfrenta diversos desafios no mercado de trabalho, tais como: discriminação, violência de gênero e desigualdade salarial.

Na área da segurança pública essa desigualdade se reafirma ainda de forma mais pontual, já que se trata de uma área com colegas de trabalho predominantemente do sexo masculino.

Em uma pesquisa feita pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública e a Fundação Getúlio Vargas em parceria com a Secretaria Nacional de Segurança Pública em 2015, sobre as "Mulheres nas Instituições Policiais" 39,7% das mulheres respondentes afirmam que comentários inapropriados sobre sua orientação sexual ou gênero ocorrem frequentemente ou sempre e 62,9% dessas mulheres já experimentaram pessoalmente esses tipos de comentários. Em contrapartida 42% dos homens afirmam que esse tipo de comentário nunca ou raramente acontece.

Nessa mesma pesquisa foi aferido que 39,2% das mulheres já sofreram algum tipo de assédio sexual ou moral dentro da instituição e dessas 39,2%, 74,5% sofreram assédio sexual e 25,5% assédio moral.

3 O ASSÉDIO MORAL SEXUAL CONTRA AS MULHERES NOS ÓRGÃOS DE SEGURANÇA PÚBLICA E FORÇAS ARMADAS

3.1 DA INSERÇÃO DA MULHER NA ÁREA DA SEGURANÇA PÚBLICA E FORÇAS ARMADAS

Ao se falar dos órgãos de segurança pública e forças armadas a figura da mulher até pouco tempo não era vista dentro mesmos. A primeira mulher a fazer parte da polícia militar foi Maria Quitéria de Jesus Medeiros, que em 1823 se travestiu de homem para que pudesse se alistar no serviço militar para lutar na Guerra da Independência brasileira, na frente de resistência baiana.

Nas outras áreas da segurança pública não foi diferente a mulher demorou a ter validade seu ingresso nas corporações militares e civis como um todo, tendo

atribuições mais simples e menos operacionais e tendo diminuída suas chances de atingir patentes superiores em detrimento os homens.

Nesse contexto, as profissões que integram as corporações da segurança pública e forças armadas são historicamente e predominantemente ocupadas por homens.

Atualmente o projeto de lei nº 5361/2019 de Política Nacional de Valorização das Mulheres na Área de Segurança Pública, que defende a reserva de 20% das vagas dos concursos públicos relacionados à segurança pública para mulheres foi aprovado pela câmara dos deputados e aguarda aprovação do senado. Esse projeto visa justamente trazer equidade na ocupação dos cargos gerenciais e incentivar a inserção da mulher nos cargos da segurança pública, até mesmo como uma forma de reparação histórica.

Nesse sentido na pesquisa feita Fórum Brasileiro de Segurança Pública e a Fundação Getúlio Vargas em parceria com a Secretaria Nacional de Segurança Pública, sobre as "Mulheres nas Instituições Policiais" perguntou aos seus entrevistados que são servidores públicos das mais diversas áreas da segurança pública e forças armadas a opinião dos mesmo frente a essa temática de cotas para as mulheres em concurso público para tais carreiras e 83,1% entre mulheres e homens se mostram favoráveis ao estabelecimento das cotas.

3.2 A HIERARQUIA E O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL DENTRO DOS ÓRGÃOS

Com a inserção da mulher nessa área de trabalho foram desencadeados algumas problemáticas dentro do ambiente de trabalho, dentre elas, a diferenciação de remuneração, tratamento e oportunidades entre os homens e as mulheres que trabalham em conjunto dentro dessas corporações. Dentre essas problemáticas que a mulher tem enfrentado se acentua a questão do assédio moral e sexual dentro das relações de trabalho.

Uma pesquisa realizada pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública e a Fundação Getúlio Vargas em parceria com a Secretaria Nacional de Segurança Pública, sobre as "Mulheres nas Instituições Policiais" feita com o total de 13.055

respondentes sendo 80,83% homens e 18,87%, mulheres apontou que ao serem perguntados se já experimentaram algum tipo de assédio moral ou sexual dentro instituição de trabalho, se sentindo desrespeitado ou coagido a dar consentimento, 20,1% dos homens disseram que sim e 39,2% das mulheres, mesmo sendo a porcentagem mais baixa de respondentes, afirmaram ter sido vítimas.

A Campanha Nacional das 10 medidas contra o assédio sexual (2020) pontua:

A ocorrência do assédio sexual praticado nas instituições de Segurança Pública e nas Forças Armadas não se limita ao ambiente físico (delegacias, quartéis, repartições públicas). É suficiente que haja qualquer conexão decorrente do trabalho. Nesse sentido, o deslocamento para o trabalho com um colega de profissão; a realização de festas e eventos sociais relacionados ao trabalho; contatos por mensagem de celular, cujo número foi obtido nos registros da administração pública ou em razão do trabalho, salvo autorização explícita ou implícita da mulher para o envio de mensagens particulares; a realização de uma diligência externa, de uma viagem ou atividade profissional na rua, são circunstâncias que possuem conexão com o trabalho, razão pela qual o assédio sexual praticado nesses casos estará relacionado ao ambiente de trabalho.

Torna-se imperioso ressaltar que a hierarquia dentro das instituições é uma característica importante e predominante em todos os cargos do meio, e o que se observa e que muitas vezes o assediador se aproveita dessa subordinação acentuada nas relações de trabalho para obter facilidade na prática do crime.

Geralmente, o assédio sexual é praticado por superior hierárquico (assédio sexual vertical descendente), seguido da prática por pares, que são aqueles que ocupam o mesmo cargo, função, posto ou graduação (assédio sexual horizontal) e, em último lugar, pelos subordinados (assédio sexual vertical ascendente). O assédio sexual misto ocorre quando há a presença do assédio sexual vertical e horizontal.

Uma pesquisa feita por um estudo, desenvolvido pelo juiz de Direito Rodrigo Foureaux e pela juíza federal da Justiça Militar Mariana Aquino aponta que das 1.897 das respondentes que são integrantes das instituições de segurança e forças armadas de todo o Brasil 74% afirma já ter sofrido algum tipo de assédio sexual dentro do seu ambiente de trabalho. Dessas servidoras públicas que afirmaram ter sofrido assédio sexual dentro de suas instituições 85,5% dizem que o seu assediador era um superior hierárquico.

4 DAS IMPLICAÇÕES NA SAUDE MENTAL DA MULHER ASSEDIADA

Conforme vimos o assédio moral e sexual tem consequências penais para aqueles que os praticam. No entanto a vítima que tem seu corpo ou sua integridade violada poderá sofrer os mais diversos tipos de consequências decorrentes do trauma que o crime causa a pessoa que fora abusada.

A violência sexual envolve as mais diversas formas de agressões ao corpo e ao psicológico da mulher, tal crime se caracteriza como uma situação traumática onde a sobrevivente tem violado o seu mais profundo íntimo.

O abuso sexual pode trazer diversos problemas a saúde da mulher abusada, acarretando inclusive em problemas sociais e psicológicos que podem levar ao Transtorno de Estresse Pós Traumático (TEPT), depressão, ansiedade, distúrbios alimentares, baixa autoestima, distúrbios sexuais dentre outros (OMS, 2002, *apud* Revista Bazcubas, 2019).

A mulher vítima de assédio sexual pode não conseguir ter relações sexuais consentidas, pelo ato a lembrar do crime contra ela cometido. Poderá ter problemas sociais por sentir vergonha de expor que foi vítima e ter receio de ser culpabilizada pelo crime, com isso a mulher tende a se fechar para as relações sociais como um todo, o que contribui para a evolução de um quadro de depressão, ou seja, a vítima não sofre somente no momento do crime, visto que, o mesmo deixa traumas que afetam as mais diversas áreas da vida da mulher.

Segundo a Campanha Nacional das 10 medidas contra o assédio sexual (2020):

Dentre os efeitos físicos para a vítima, o assédio sexual e moral pode provocar doenças psicossomáticas, que são aquelas onde não se encontra uma base orgânica que explique a doença, isto é, não há uma causa externa, de ordem física, como uma pancada decorrente de um soco, mas que ainda assim provocam transtornos, doenças mentais que se manifestarão por meio de dores e de múltiplas doenças físicas.

(..) A sociedade perde com a doença e todas as consequências para a vítima que, naturalmente, terá uma produtividade mais baixa, uma redução da qualidade na prestação do serviço, além dos gastos necessários, que poderiam ter sido evitados, com o tratamento de saúde e recursos despendidos com os processos administrativos e judiciais para a responsabilização do assediador.

O assédio moral também traz consequências psicológicas a vítima, uma vez que o assédio moral pode ser compreendido como um terror psicológico feito a vítima, visto que a mesma passa por situações de humilhação frente aos seus colegas de trabalho, bem como tem a perda de confiança nos eu trabalho, por muitas vezes se questionar da veracidade das acusações de seu assediador.

A autora Maria Aparecida Alkimin, pontua as diversas formas que o assédio moral pode trazer sofrimento as vítimas:

O assédio moral gera sofrimento psíquico que se traduz em mal-estar no ambiente de trabalho e humilhação perante os colegas de trabalho, manifestando o assediado sentimento e emoção por ser ofendido, menosprezado, rebaixado, excluído, vexado, cujos sentimentos se apresentam como medo, angústia, mágoa, revolta, tristeza, vergonha, raiva, indignação, inutilidade, desvalorização pessoal e profissional, que conduzem a um quadro de depressão com total perda da identidade e dos próprios valores, com risco de suicídio (ALKIMIN, 2008, p. 83 *apud* jus.com, 2017).

Consoante a isso, a autora Hirigoyen (2009) subdivide as principais consequências do assédio moral, como sendo consequências específicas físicas (o estresse e a ansiedade, a depressão e os distúrbios psicossomáticos), em consequências do traumatismo (estresse pós-traumático, desilusão e reativação das feridas) e em consequências específicas do assédio moral (a vergonha e a humilhação, a perda do sentido, modificações psíquicas e defesa pela psicose) (HIRIGOYEN (2009) *apud* online).

A cerca disso temos jurisprudências que versam a respeito do assunto e reiteram o fato de que o assédio sexual tem consequências psicológicas:

ASSÉDIO MORAL DEMONSTRAÇÃO. CONSEQUÊNCIA. Demonstrado através dos relatos testemunhais que a empresa, no curso da relação empregatícia, passou a praticar, reiteradamente, **condutas que provocaram abalos em sua saúde física e psíquica**, dúvidas não há que tal comportamento **caracteriza assédio moral** que merece ser reparado mediante uma indenização que, embora não seja capaz de cicatrizar a ferida psicológica, permita ao menos amenizar seu sofrimento. Recurso conhecido e desprovido. (TRT-7-RO: 1954007020075070006, 2009)

Diante disso, e inquestionável que o assédio moral e o assédio sexual trazem as suas vítimas futuras problemas psicológicos que afetam a vida da mesma das mais diversas formas.

5 DAS MEDIDAS DE PROTEÇÃO A MULHER MILITAR ASSEDIADA

5.1 DAS PENALIDADES ADOTADAS

E de conhecimento geral que a atividade civil e militar tem como forte característica o estrito respeito a hierarquia e o acatamento a ordens, que são fatores que individualizam o militar perante os demais cidadãos, no entanto, isso não autoriza o superior hierárquico humilhar ou submeter o seu inferior hierárquico a qualquer conduta considerada assédio moral ou sexual.

Torna-se imperioso ressaltar antes do advento da Lei nº 13.491/2017, era considerado crime militar somente os crimes dispostos no código penal militar, no entanto, após a aprovação dessa lei houve uma mudança na conceituação do crime militar, dessa forma trata-se de crime militar aqueles também previstos no código penal brasileiro e legislação penal extravagante, 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.

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.

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 descumpra os deveres e obrigações instituídos e poderá acarretar na responsabilização disciplinar.

5.2 DA EFICÁCIA DAS MEDIDAS ADOTADAS CONTRA O ASSÉDIO SEXUAL E MORAL DENTRO DAS CORPORAÇÕES E O SILENCIAMENTO DA VÍTIMA

A mulher vítima de assédio sexual dentro da segurança pública e forças armadas encontram diversas barreiras que contribuem com o seu silenciamento e

favorecimento do assediador. O estado tem agido de forma omissa e resta evidente a ineficácia das medidas adotadas contra o assédio.

Uma pesquisa feita Secretária Nacional de Segurança Pública em parceria com a FGV e o fórum brasileiro de segurança pública, aponta que dos 13.055 respondentes onde 18,84% eram mulheres, que integram segurança pública, 36,9% já se sentiram discriminadas, humilhadas, desrespeitadas, constrangidas ou assediadas em razão do seu sexo/gênero ou da sua orientação afetivo-sexual enquanto 4,1% dos homens responderam positivamente, 92,1% das mulheres nunca registraram formalmente a violência sofrida. Destaca-se que dos 7,9% das vítimas de sexo feminino que denunciaram o assédio 74,3% não ficaram satisfeitas com os desdobramentos que o registro gerou.

Nessa mesma pesquisa foi apontado que 57,1% dos respondentes que realizaram a denúncia a fizeram em órgãos de controle interno (corregedoria, ouvidoria), 8,9% realizam denúncia formal em órgão de controle externo (Ouvidoria das Polícias) 13,4% realizaram denúncia formal em uma Delegacia de Polícia, 9,8% realizaram denúncia formal no Ministério Público e 11,6%, realizaram denúncia ou procurou orientação junto à sua entidade de classe (associação, sindicato) e 0,0% procurou orientação/denunciou através da Central de Atendimento à Mulher - Ligue 180 (SPM).

Nesse sentido fora questionado as mulheres que realizaram a denúncia qual o desfecho para o denunciado, ou seja, quais foram as medidas adotadas pelos órgãos que tiveram ciência do crime e em 30,5% a denúncia fora arquivada, 9,6% o denunciado fora transferido(a) para outro local, 2,7% foram suspenso(a) de suas atividades, 7,4% recebeu advertência formal, 6,9% foram promovido(a), 10,6% Sofreram sindicância interna, 8,5% desconhecem o desfecho.

As vítimas de violência moral e sexual dentro da área da segurança pública e forças armadas dentro da pesquisa apontaram o motivo de não fazerem a formalização da denúncia, 42,7% dizem ter sentido medo de ser punido(a), 16,6% foram desencorajados(a) pelo(a)s colegas e 62,8% porque não acreditam nos canais existentes, 10,8%, porque desconhece os canais competentes.

O registro da denúncia pode acarretar em alguns desdobramentos desfavoráveis a vítima, a pesquisa supracitada aponta que ao formalizar a denúncia

16,7% das respondentes sofreram novas humilhações/foi acusada de provocar a situação, 14,0%, foi transferida de posto/função para local de trabalho pior/mais distante, 14% foram recriminadas por estar prejudicando o(a) denunciado(a), 3,6% receberam uma advertência formal e 3,6%sofreram sindicância interna e 1,4% foram presas.

Fora perguntado os respondentes comportamento das mulheres pode incentivar os tipos de comentários mencionados anteriormente, que levam ao assédio moral ou sexual e 62% responderam que sim, inclusive mulheres.

Diante dos dados expostos, a mulher vítima de assédio sexual tem sido silenciada pelo medo, pela omissão, pela culpabilização da mesma pelo crime contra ela cometido.

5.3 PROJETO DE LEI Nº 5016/2020

Diante dos fatos apresentados resta evidente a omissão o Estado em prevenir, punir e incentivar a denúncia dos casos de assedio dentro das relações de segurança pública e forças armadas.

Nesse sentido, o Senador e Subtenente Gonzaga criou um projeto de lei nº 5016/2020 que cria mecanismos para prevenir e coibir o assédio sexual contra a mulher no âmbito das instituições de Segurança Pública e nas Forças Armadas.

Projeto de lei nº 5016/2020, Título I, artigo 1º, in verbis:

Art. 1º Esta Lei cria mecanismos para prevenir e coibir o assédio sexual contra a mulher no âmbito das instituições de Segurança Pública e das Forças Armadas, nos termos da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Violência contra a Mulher, da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher e de outros tratados internacionais ratificados pela República Federativa do Brasil

Esse projeto foi motivado pela pesquisa feita pelos Professores e Juízes, Dr. Rodrigo Foureaux e Dra. Mariana Aquino, em que apurou altos índices de assédio sexual sofrido por profissionais das polícias Civil, Militar, Federal, Rodoviária Federal e Penal, Corpo de Bombeiros, Guarda Civil, Exército, Marinha e Aeronáutica, no âmbito das instituições de Segurança Pública e das Forças Armadas.

Tal pesquisa apontou que 74% das mulheres das instituições de Segurança Pública e das Forças Armadas sofrem assédio sexual. 83% das mulheres assediadas não denunciaram o assédio por não acreditarem na instituição, por medo de sofrer represália, medo de se expor e de atrapalhar a carreira. 88% das mulheres não se sentem protegidas pela instituição para denunciarem o assédio sexual. 92% das mulheres relataram que as instituições não possuem nenhuma campanha de prevenção e combate ao assédio sexual. A maioria das mulheres que denunciou o assédio sofreu represálias e o assediador não foi punido.

Diante disso, visando dar voz a mulher das instituições de segurança pública e forças armadas o subtenente especificou como passará se configurar o assédio sexual contra a mulher e suas formas de acordo com artigo 5º e 6º do projeto de lei:

Art. 5º Para os efeitos desta Lei, configura o assédio sexual contra a mulher qualquer ação ou abordagem, de cunho sexual, seja de forma física, verbal, escrita ou psicológica, que gere constrangimento à vítima: I – no ambiente de trabalho, compreendido como qualquer espaço ou local em que seja exercido o trabalho; II – em qualquer relação de trabalho, compreendido como a relação decorrente do trabalho, ainda que fora das dependências do local de trabalho; III – em razão da relação de trabalho, ainda que não esteja no horário de trabalho, independentemente, do emprego, cargo ou função exercida.

Art. 6º São formas de violência e assédio sexual, entre outras: I – qualquer conduta consistente em falar, escrever ou realizar gestos para alguém com conotação sexual, por qualquer meio; II – qualquer conduta com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro ou obter vantagem ou favorecimento sexual; III - qualquer conduta que a constranja a presenciar, a manter ou a participar de relação sexual não desejada, mediante intimidação, ameaça, coação ou uso da força; IV – a omissão das autoridades que possuem o dever de agir quando ocorrer uma das hipóteses previstas nos incisos anteriores. Parágrafo único. Não há violência e assédio sexual quando houver consentimento prévio ou concomitante

Também se atentou a criar medidas de proteção e assistência a mulher em situação de violência sexual conforme o artigo 7º a 11º, com alguns destaques:

Art. 7º As instituições previstas nos artigos 142 e 144 da Constituição Federal deverão adotar como política institucional medidas para prevenir, punir e erradicar o assédio sexual contra a mulher, tendo por diretrizes:

I - a promoção de estudos e pesquisas, estatísticas e outras informações relevantes relacionadas ao assédio sexual nas instituições para a sistematização de dados, a serem unificados nacionalmente, e a avaliação periódica dos resultados das medidas adotadas;

II – a adoção de ouvidorias pelas instituições, chefiadas por mulheres, para o atendimento das mulheres vítimas de violência sexual;

III - a promoção e a realização de campanhas educativas de prevenção da violência sexual contra a mulher, como a realização constante de palestras,

confecção de cartilhas, dentre outras medidas, inclusive com o incentivo de que denunciem os casos de assédio sexual;

IV - a celebração de convênios, protocolos, ajustes, termos ou outros instrumentos de promoção de parceria entre órgãos governamentais ou entre estes e entidades não governamentais, tendo por objetivo a implementação de programas de prevenção e erradicação da violência sexual contra a mulher;

V - a capacitação permanente dos servidores públicos, policiais e militares quanto à prevenção e combate ao assédio sexual;

VI – A inclusão de disciplina que aborde o assédio sexual de mulheres nas instituições de Segurança Pública e das Forças Armadas nos cursos de formação ao ingressar na carreira e nos cursos obrigatórios no decorrer da carreira, como condição para ascensão funcional;

VII – a inclusão nos editais de concursos públicos para as instituições de Segurança Pública e Forças Armadas de disciplina que aborde o assédio sexual nas referidas instituições;

VIII – a inclusão automática dos autores de assédio sexual, no prazo de 30 (trinta) dias, após o trânsito em julgado da punição administrativa ou judicial, a que ocorrer primeiro, em programa de reeducação.

Art. 8º A assistência à mulher em situação de assédio sexual será prestada de forma articulada e conforme os princípios e as diretrizes previstos na Lei Orgânica da Assistência Social, no Sistema Único de Saúde, no Sistema Único de Segurança Pública, entre outras normas e políticas públicas de proteção, e emergencialmente quando for o caso.

(...)

Art. 9º Havendo indícios da prática de assédio sexual, o servidor público, policial ou o militar que for o suposto autor da violência sexual, deverá ser colocado em disponibilidade cautelar.

(...)

Art. 10. A mulher vítima de assédio sexual, se for de seu interesse, será transferida da unidade em que estiver lotada, a bem do serviço público, durante as investigações ou processo administrativo e judicial.

Art. 11. A mulher vítima de assédio sexual deverá tomar ciência formal da instauração de qualquer ato apuratório, da tramitação e da solução do processo administrativo, inclusive a decisão em instância recursal.

O projeto também discorre a respeito da criação de ouvidorias e atribui ao ministério público a fiscalização dos mecanismos de prevenção, conforme os artigos 12 ao 15.

O projeto representa um grande avanço contra o assédio sexual na área da segurança pública de forças armadas, pois dá voz a vítima e diminui a sensação de

impunidade dos assediadores. No momento ela se encontra em andamento aguardando constituição de comissão especial pela Mesa.

CONCLUSÃO

O resultado do trabalho concedeu a finalização de um estudo crítico que versa sobre os motivos pelos quais as mulheres são as principais vítimas de assédio sexual e moral dentro da área da segurança pública e forças armadas, no qual mostra-se desde as raízes históricas que endossam tal comportamento, até como essa prática pode gerar os mais diversos problemas a saúde psicológica da mulher, evidenciando como a hierarquia das instituições geram um ambiente mais propício para prática do crime e questionando a eficácia das medidas adotadas atualmente para a proteção da mulher.

O objetivo geral fora atingido com louvor no decorrer da pesquisa que consistia em analisar os motivos pelos quais as mulheres são as principais vítimas de assédio sexual e moral dentro das instituições de segurança pública e forças armadas, sendo constatado que os motivos que levam a mulher a serem as principais vítimas percorrem desde as raízes históricas do Brasil, que nos levam a problemática do machismo e do patriarcado até a ineficácia das medidas protetivas e impunidade dos assediadores, o que acarreta no silenciamento da vítima.

Os objetivos específicos também foram alcançados com uma excelente análise dos dispositivos legais que tipificam o crime de assédio moral e sexual, bem como exposição da indecência dos casos dentro das corporações, salientando que apesar de pouco falado dentro da sociedade e nas mídias, essa prática é uma realidade para muitas mulheres que integram a segurança pública e forças armadas.

Não obstante nos objetivos específicos fora pontuado como o assédio seja sexual ou moral pode trazer consequências psicológicas e patológicas a mulher que fora vítima.

É imprescindível que esse assunto seja discutido e abordado de forma clara e corriqueira, para que as medidas de proteção as mulheres integrantes da segurança pública e forças armadas sejam reavaliadas e reajustadas a fim de dar suporte a vítima

e não ao assediador. O presente trabalho busca dar voz ao problema que é uma realidade apesar de pouco discutido e repercutido, visto que, nenhuma mulher merece ter seu íntimo seja ele físico ou mental violado de forma cruel e ainda não ser assistida pelo poder estatal.

REFERÊNCIAS

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 33 ed. São Paulo: Atlas, 2017.

AQUINO, Mariana; FOUREAUX, Rodrigo. **Assédio sexual nas instituições de segurança pública e nas forças armadas**: campanha nacional das 10 medidas contra o assédio sexual. [S. l.]: Atividade policial, 2020. Disponível em: https://www.cnmp.mp.br/portal/images/noticias/2020/outubro/Ass%C3%A9dio_Sexual_nas_Institui%C3%A7%C3%B5es_de_Seguran%C3%A7a_P%C3%BAblica_e_nas_For%C3%A7a_Armadas_Revista_da_pesquisa.pdf. Acesso em: 31 mar. 2022.

SANTOS, Claiz; FILHO, Rodolfo. **Convenção 190 da OIT**: violência e assédio no mundo do trabalho. Convenção 190 da OIT, [S. l.], p. 1-26, 15 ago. 2019. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/viewFile/7234/4334>. Acesso em: 31 mar. 2022.

MELO, Raul; MELO, Ruana; ISAÍAS, Stéfani. **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. In: MELO, Raul; MELO, Ruana; ISAÍAS, Stéfani. As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho. [S. l.], 05 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/58030/as-consequencias-do-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em: 31 mar. 2022.

PASCOAL, Flávia. **Assédio moral e assédio sexual no ambiente de trabalho**. [S. l.], maio 2018. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-172/assedio-moral-e-assedio-sexual-no-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em: 31 mar. 2022.

BUENO, S. et al. **As mulheres nas instituições policiais**. FGV. FBSP. 2015. Disponível em: http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/15255/As_mulheres_nas_institui%c3%a7%c3%b5es_policiais.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

DIAS, Isabel. **Violência contra as mulheres no trabalho**: O caso do assédio sexual. Sociologia, Problemas e Práticas, Oeiras, n. 57, p. 11-23, maio 2008.

FANTÁSTICO. **Pesquisa diz que 40% das policiais já sofreram assédio sexual ou moral.** 29/03/2015. Disponível em: <http://g1.globo.com/fantastico/noticia/2015/03/pesquisa-diz-que-40-das-policiais-ja-sofreram-assedio-sexual-ou-moral.html>

OTONI, Luciana. **Vítimas relatam dificuldades para denunciar assédio sexual nas Forças Armadas.** [S. l.], 23 set. 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/vitimas-relatam-dificuldades-para-denunciar-assedio-sexual-nas-forcas-armadas/>. Acesso em: 6 out. 2021

RIBEIRO, Ludmila. **Polícia Militar é lugar de mulher?** Rev. Estud. Fem., Florianópolis, v. 26, n. 1, e43413, 2018. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/ref/v26n1/1806-9584-ref-26-01-e43413.pdf>>. Epub Fev 22, 2018. Acesso em 3 set. 2020.

SANTOS, J. V. T.; FACHINETTO, R. F.; TEIXEIRA, A. N.; RUDNICKI, D. Configurações e obstáculos: as mulheres na segurança pública. **Revista Brasileira de Segurança Pública**, v. 6, p. 312-335, 2012. TORRES, A. et al. Assédio sexual e moral no local de trabalho. Centro Interdisciplinar de Estudos de Gênero, CIEG. Lisboa, p. 36. 2016. (978-972-8399-61-0).