

POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS
COMANDO DA ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR
CURSO DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS

ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DA PMGO: UM ESTUDO DO CASO
2015

RENATO MONTALVÃO SIMÕES – CADETE PM

GOIÂNIA

2015

RENATO MONTALVÃO SIMÕES

**ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DA PMGO: UM ESTUDO DO CAS
2015**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Comando da Academia de Polícia Militar do Estado de Goiás (CAPM), como requisito parcial à conclusão do Curso de Formação de Oficiais (CFO), sob a orientação do docente Cap PM Ricardo Alves Sano.

GOIÂNIA

2015

ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DA PMGO: ESTUDO DO CAS 2015¹

Renato MONTALVÃO Simões²

RESUMO

O artigo analisou o assédio moral e sua incidência no âmbito da PMGO, com a finalidade de contribuir para um melhor ambiente de trabalho e qualidade de vida do policial militar. A metodologia utilizada, inicialmente, foi revisão bibliográfica para discussão da concepção de assédio moral, seus aspectos jurídicos e consequências. Para verificar a ocorrência do assédio moral no âmbito da PMGO foi usado um questionário e aplicado aos policiais militares que se encontravam no Curso de Aperfeiçoamento de Sargentos, no Comando da Academia de Polícia Militar, em março de 2015. Por fim, foi realizada uma pesquisa documental junto ao Comando de Correições e Disciplina da PMGO para averiguar a quantidade de processos administrativos já instaurados por assédio moral. Os resultados demonstraram que 64,8% dos entrevistados afirmaram já terem sido vítimas de assédio moral, predominando o assédio moral vertical descendente. A conduta mais praticada pelos agressores foram as críticas exageradas e o fator interno que mais contribui para a ocorrência do assédio moral foi o autoritarismo, ou seja, o uso exagerado da autoridade. A medida de prevenção mais citada pelos entrevistados foi a inclusão nos cursos de formação e aperfeiçoamento de disciplinas voltadas para as questões humanísticas e éticas no ambiente de trabalho. Conclui-se que o autoritarismo proporciona um desequilíbrio no ambiente laboral tornando-se solo fértil ao surgimento de relações assediadoras. A partir deste trabalho, outros enfoques poderão ser dados ao assunto no âmbito da PMGO e novas pesquisas iniciadas a partir dos dados aqui coletados.

Palavras-Chave: Assédio Moral. Ambiente de Trabalho. PMGO.

ABSTRACT

The paper analyzed the moral harassment and its impact within the PMGO, in order to contribute to a better working environment and quality of life of the military police. The methodology was initially literature review to discuss the concept of moral harassment, its legal aspects and consequences. To check the occurrence of moral harassment within the PMGO was used a questionnaire and applied to military police officers who were in the Curso de Aperfeiçoamento de Sargentos in Comando da Academia de Polícia Militar in March 2015. Finally, a documentary research was conducted in Comando de Correições e Disciplina da PMGO to ascertain the number of administrative proceedings instituted by moral harassment. The results showed that 64.8% of respondents reported having been victims of moral harassment, predominating the downward vertical moral harassment. The most widely practiced by the aggressor were exaggerated criticism and internal factor that contributes to

¹ Artigo apresentado ao Comando da Academia de Polícia Militar, como requisito parcial para a conclusão do Curso de Formação de Oficiais (CFO) – 42ª Turma. Orientador: CAP PM Ricardo Alves Sano e co-orientador: 2º Ten PM Bruno Pereira Megda.

² Graduado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás e aluno do Curso de Formação de Oficiais da Polícia Militar de Goiás, 42ª Turma. E-mail: renatomontalvao@hotmail.com.

the occurrence of moral harassment was authoritarianism, excessive use of authority. The measure most frequently cited by respondents prevention was the inclusion in training courses and improvement of disciplines focused on the humanistic and ethical issues in the workplace. It is concluded that authoritarianism provides an imbalance in the workplace becoming fertile ground to the emergence of intrusive relationships. From this work, other approaches may be given to the subject under PMGO and new research started from the data collected here.

Key Words: Moral harassment. Workplace. PMGO.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho sempre esteve presente na vida do homem, primeiramente, com a função de subsistência, para garantir o necessário à manutenção de sua vida. Com o desenvolvimento da sociedade, as relações do homem com o trabalho foram se aperfeiçoando e o trabalho passou ser uma forma de dominação, como nos tempos escravocratas e de servidão.

Com a Revolução Industrial, a sociedade passou por importantes transformações e o capitalismo se tornou o novo modelo político. Nesta época da história, tudo era justificado pelo lucro. A ideia era aumentar a produção, reduzir os custos e obter lucro, para tanto o trabalho era exaustivo, com jornadas extenuantes, má remuneração e sem direitos. Neste contexto, surgem ideias como de Karl Marx, em que o proletariado poderia se voltar contra este sistema produtivo, pois era a maioria, no entanto, a história registrou que faltava um aspecto: o proletariado não tinha o poder que estava concentrado nas mãos da elite burguesa. (ORNELLAS; MONTEIRO, 2006).

Essa nova forma de dominação capitalista proporcionou o aprofundamento das mudanças sociais, tornando-as mais complexas e globalizadas, como atualmente. O trabalho passa a ser o centro na vida do homem, um requisito para não estar à margem da sociedade, pressuposto de cidadania e dignidade da pessoa humana. (NUNES; SORAIA, 1996 *apud* VIEIRA; PINTO, 2008).

Após essas transformações, de relacionamento do homem com o trabalho, as relações, no ambiente ocupacional, passaram a ser mais competitivas e instigantes, valendo tudo para não perder o emprego e sempre estar em posição de destaque dentro da instituição. Neste contexto, um fenômeno conhecido como “mobbing” foi observado no ambiente de trabalho, significando quando um sujeito passava a ser vítima de atos de violência física ou moral, de forma repetitiva e prolongada, como forma de ser excluído do ambiente laboral. O

tema foi estudado em diversos países e com várias denominações, sendo no Brasil estudado, principalmente, pela Psicóloga Margarida Barreto, sob a denominação de assédio moral.

O problema da pesquisa é verificar a incidência do assédio moral no âmbito da PMGO, principalmente devido à escassez de estudos relacionados ao tema no ambiente militar, respondendo a pergunta de que maneira o assédio moral se manifesta, os fatores internos que contribuem para sua ocorrência e as medidas de prevenção aos atos de agressão, com a finalidade de se construir um ambiente de trabalho equilibrado e saudável, onde o militar possa se sentir motivado e feliz. O objetivo geral do trabalho é responder a este questionamento, por meio de discussão dos aspectos gerais do assédio moral e verificar sua ocorrência no âmbito da PMGO, por meio de questionário e pesquisa documental.

Os policiais militares em virtude da atribuição constitucional de policiamento ostensivo e a preservação da ordem pública estão submetidos a um ambiente de trabalho peculiar, submetidos a uma tensão rotineira, estresse e outros fatores externos inerentes à atividade policial que somados a uma estrutura essencialmente hierarquizada, baseada na observância rigorosa da hierarquia e da disciplina é um campo propício ao assédio moral. Por isso, analisar o assédio moral e sua incidência no âmbito da PMGO contribui para a melhoria do ambiente de trabalho e qualidade de vida do policial militar.

A metodologia utilizada, inicialmente, foi a revisão bibliográfica para discussão da concepção de assédio moral e para traçar as características peculiares que envolvem as atividades da PMGO. Para verificar a ocorrência do assédio moral no âmbito da PMGO foi usado um questionário e aplicado aos policiais militares que se encontravam no Curso de Aperfeiçoamento de Sargentos, no Comando da Academia de Polícia Militar, em março de 2015. Por fim, foi realizada uma pesquisa documental junto ao Comando de Correições e Disciplina da PMGO para averiguar a quantidade de processos administrativos já instaurados por assédio moral.

Os resultados demonstraram que 64,8% dos entrevistados afirmaram já terem sido vítimas de assédio moral, predominando o assédio moral vertical descendente. A conduta mais praticada pelos agressores foram as críticas exageradas e o fator interno que mais contribui para a ocorrência do assédio moral foi o autoritarismo, ou seja, o uso exagerado da autoridade. A medida de prevenção mais citada pelos entrevistados foi a inclusão nos cursos de formação e aperfeiçoamento de disciplinas voltadas para as questões humanísticas e éticas no ambiente de trabalho.

Ao fim, breves considerações e sugestões são feitas, com a finalidade de proporcionar a continuidade dos estudos sobre o tema no ambiente militar da PMGO, visando uma melhoria na qualidade do ambiente de trabalho.

2 CONCEPÇÃO DE ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O trabalho faz parte da história da humanidade, primeiro o homem trabalhava para suprir as suas necessidades vitais. Com o desenvolvimento da humanidade, começou-se a produzir um pouco mais, permitindo um excedente e o surgimento de pequenas trocas. A partir daí, ter-se-ia o surgimento do comércio e a acumulação de riquezas. Ao longo deste desenvolvimento, as relações de trabalho ganharam conotações escravocratas ou de servidão. (ORNELLAS; MONTEIRO, 2006).

A Revolução Industrial, no século XVIII, foi o fato histórico que transformou radicalmente as relações de trabalho. Os trabalhadores se tornaram livres e assalariados, no entanto, possuíam condições de trabalho insalubres, com carga de trabalho excessiva e sem direitos trabalhistas. (ORNELLAS; MONTEIRO, 2006).

Para o capitalismo, “o trabalho ou qualquer emprego é o que garante ao indivíduo não ficar à margem e ser reconhecido como uma pessoa que têm direitos.” (NUNES; SORAIA, 1996 *apud* VIEIRA; PINTO, 2008, p. 50). O capitalismo proporciona uma flexibilização do trabalhador, caracterizada por sua agilidade e capacidade de se adaptar às mudanças em curto prazo e seu desprendimento a procedimentos formais e as leis. No entanto, a maior confusão acarretada é sobre o seu caráter pessoal. (VIEIRA; PINTO, 2008).

Essa revolução das relações trabalhistas tem permitido um vasto campo de estudos, tendo com o objeto o trabalhador, como por exemplo, os tipos de doenças relacionadas às atividades laborais; fatores de motivações/desmotivações presentes no ambiente de trabalho; a qualidade das relações interpessoais, o que tem resultado no surgimento de diplomas legais que garantem o bem-estar físico e mental do trabalhador.

Um fenômeno que chamou a atenção de estudiosos, a partir de 1980, foi o assédio moral no ambiente de trabalho, um tipo de violência psicológica que acarreta drásticos danos à saúde mental e física do trabalhador, bem como prejuízos às instituições e à sociedade.

Apesar da contemporaneidade dos estudos sobre assédio moral no ambiente de trabalho, o fenômeno sempre esteve presente nas relações trabalhistas.

Assédio moral ou violência moral no trabalho não é um fenômeno novo. Pode-se dizer que ele é tão antigo quanto o trabalho. A novidade reside na intensificação, gravidade, amplitude e banalização do fenômeno e na abordagem que tenta estabelecer o nexo-causal com a organização do trabalho e tratá-lo como não inerente ao trabalho [...] (BARRETO, 2000, p. 1).

O pesquisador sueco Heinz Leymann iniciou seus estudos sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, no início de 1980. Utilizou-se do termo “mobbing” para definir um tipo de agressão psicológica ocorrida no ambiente de trabalho de forma reiterada e por um período.

Terror psicológico ou “mobbing” na vida profissional envolve a comunicação hostil e anti-ético que é dirigida de forma sistemática por um ou mais indivíduos, principalmente em direção a um indivíduo, que, devido ao assédio moral, é empurrado para uma posição impotente e indefeso e mantido lá por meio de continuidade das atividades “mobbing”. Estas ações ocorrem em uma base muito frequente (definição estatística: pelo menos uma vez por semana) e durante um longo período de tempo (definição estatística: pelo menos seis meses de duração). Por causa da alta frequência e longa duração do comportamento hostil, estes maus tratos resultam em considerável sofrimento mental, psicossomático e social. (LEYMANN, 1996).

O tema volta a ser abordado, em 1998, pela psiquiatra Maria-France Hirigoyen, com a publicação do livro: *Le harcèlement moral: La violence perverse au quotidien*. Para a autora caracteriza-se por “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.” (HIRIGOYEN, 2002, p. 17). No Brasil, o tema foi inicialmente debatido pela médica do trabalho Margarida Barreto, na defesa de sua dissertação de mestrado “Uma jornada de humilhações”, em 2000, na PUC-SP.

[...] a exposição prolongada e repetitiva a condições de trabalho que deliberadamente, vão sendo degradadas. Surge e se propaga em relações hierárquicas assimétricas, desumanas e sem ética, marcada pelo abuso de poder e manipulações perversas. (BARRETO, 2003, p. 22).

O interesse em estudar a ocorrência do assédio moral no âmbito da PMGO se fundamenta pela estreita ligação entre seu bem estar físico e mental e o seu desempenho na segurança na sociedade, que pode ser comprometido devido às drásticas consequências desta agressão moral ao policial militar.

Atualmente, com a Constituição Federal de 1988, as polícias militares estaduais são forças auxiliares e reserva do Exército, cabendo o policiamento ostensivo e a preservação da ordem pública, baseando sua organização na hierarquia e disciplina.

A hierarquia, tão antiga quanto o próprio militarismo, se consubstancia no escalonamento de autoridades e funções, divididas nos quadros de pessoal entre oficiais, formados para comandar, e as praças, formadas para obedecer. A disciplina sempre foi um dos pontos de maior relevância dentro dessa conjuntura, trata-se de um mecanismo de adestramento onde se pode padronizar os comportamentos, unificar as ações e colidir os pensamentos. (MARTINS, V., 2006, p. 80).

Com base nas peculiaridades que envolvem o ambiente de trabalho militar como a estrutura verticalizada, sustentada por uma rígida disciplina e hierarquia, com uma instrução rigorosa, feita para enraizar o espírito militar, aliada a um ambiente de trabalho que proporciona um desgaste psicoemocional, encontram-se fortes fatores que contribuem para a ocorrência do assédio moral.

Essa violência, muitas vezes ocorre de forma tão sutil, por meio de brincadeiras, que deixam a vítima em dúvida, mas que têm a clara intenção de ofender ou humilhar. No âmbito militar, o subordinado, por medo de perseguições ou represarias, se submete a esses comportamentos dissimulados.

Essa guerra psicológica no local de trabalho agrega dois fenômenos: o abuso de poder, que é rapidamente desmascarado e não é necessariamente aceito pelos empregados; a manipulação perversa, que se instala de forma mais insidiosa e que, no entanto, causa devastações muito maiores.

O assédio nasce como algo inofensivo e propaga-se insidiosamente. Em um primeiro momento, as pessoas envolvidas não querem se mostrar ofendidas e levam na brincadeira desavenças e maus-tratos. Em seguida esses ataques vão se multiplicando e a vítima é seguidamente acuada, posta em situação de inferioridade, submetida a manobras hostis e degradantes durante um período maior.

Não se morre diariamente de todas as agressões, mas perde-se uma parte de si mesmo. Volta-se para casa, a cada noite, exausto, humilhado, deprimido. E é difícil recuperar-se. [...]

É a repetição dos vexames, das humilhações, sem qualquer esforço no sentido de abrandá-las, que torna o fenômeno destruidor. [...]

Os que estão em torno, por preguiça, egoísmo ou medo, preferem manter-se fora da questão. Mas quando esse tipo de interação assimétrica e destrutiva se processa, só tende a crescer se ninguém de fora intervier energicamente. [...]

O assédio torna-se possível porque vem precedido de uma desvalorização da vítima pelo perverso, que é aceita e até causada pelo grupo. Essa depreciação dá uma justificativa *a posteriori* à crueldade exercida contra ela e leva-a pensar que ela realmente merece o que está acontecendo. (HIRIGOYEN, 2001, p. 65-68).

O assunto, apesar de mundialmente discutido, ainda é desconhecido por muitos. Um dos obstáculos a percepção do assédio moral no ambiente de trabalho diz respeito aos elementos que o caracterizam, o que confunde as vítimas. Por isso, tão importante quanto estudar o conceito de assédio moral no ambiente de trabalho, é entender como este se caracteriza, os elementos que o compõem, os sujeitos da relação e suas classificações.

Na literatura, os autores divergem com relação a alguns elementos que configuram o assédio moral no ambiente de trabalho, o que pode trazer mais dúvida ainda quando se realmente está sendo vítima deste tipo de violência.

Os elementos mais citados pelos autores acerca do assunto são: intenção; dano; repetição; duração no tempo e frequência. A intenção é um dos elementos sobre o qual recaem divergências, quanto à necessidade de sua presença para a caracterização do assédio moral. Neste sentido, Zanetti justifica:

Existe esta necessidade de intenção porque pode acontecer que haja somente um mal entendido por falta de comunicação ou de educação mesmo. Nestes casos, os “assediadores” podem reconhecer seus erros, mudar de comportamento e pedir desculpas [...]. Ocorre também que uma pessoa agindo intencionalmente não esteja percebendo que está atingindo a vítima psicologicamente, por isso, é necessária a comunicação para que seja interrompido o ou os atos hostis, pois, todo comportamento, qualquer que seja sua intenção, tem um limite e este limite está na comunicação. Se o assediador após ser comunicado que está realizando práticas hostis, mesmo sem intenção e não as interromper, será responsabilizado porque tomou conhecimento que estava praticando atos hostis e nada fez, ou seja, continuou e se deu continuidade não pode negar que não tinha mais intenção. A intenção deve estar presente, pois através dela é que o assediador vai buscar seus objetivos no assédio. O objetivo do assediador pode ser o de simplesmente querer destruir psicologicamente outra pessoa, o que lhe poderá gerar danos à saúde e também pode ser o de fazer com que ela não trabalhe mais com ele. (ZANETTI, 2010, p. 34-36).

Por outro lado, há autores que defendem a não necessidade de comprovação do dolo/intenção de praticar o assédio, “para esses autores a partir do momento em que houve uma degradação à vítima caracteriza-se o assédio moral não se cogitando sobre a intencionalidade ou não do ato.” (Silva, S., 2011, p. 24). A pesquisadora Hirigoyen afirma que “não há uma dicotomia nítida entre a existência ou não da intencionalidade.” (HIRIGOYEN *apud* THOME, 2007, p. 213).

A legislação civil brasileira prevê que para responsabilização do autor de um ato ilícito, quer seja por omissão ou ação, é necessário demonstrar a ocorrência de danos à vítima. Os danos advindos do assédio moral podem ser de ordem patrimonial, moral, à saúde, social etc. O dano mais comum advindo do assédio moral no ambiente de trabalho é o dano moral, por derivar da própria agressão. Os outros danos (patrimoniais, sociais, ou à saúde) não necessariamente precisam ocorrer para a caracterização do assédio moral, porém não podem ser desconsiderados. (SILVA, S., 2011). Sobre esse elemento, os estudiosos divergem sobre a necessidade da comprovação do dano físico ou psíquico ao trabalhador.

É importante que fique provado que o assediado foi atingido em sua saúde, seja ela física e/ou mental, pois vários sintomas nascem do assédio. Tanto é verdade que existe esta necessidade em ser atingida a saúde da vítima que a teoria do assediado

moral cresceu após Heinz Leymann ver o sofrimento psíquico e físico de trabalhadores e ir analisar o porquê deste sofrimento, ou seja, ele não se baseou em pessoas que não estavam sofrendo nada. (ZANETTI, 2010, p. 35-37).

Em contrapartida, apesar de ocorrer o assédio moral, algumas pessoas não são tão suscetíveis psicologicamente às agressões, o que não quer dizer que elas não estejam ocorrendo.

A violência moral deve ser caracterizada pelo ato agressor e não pelas características psicológicas das vítimas, tendo em vista que algumas pessoas são psiquicamente mais suscetíveis que outras. Esse entendimento é importante para que não haja um cerceamento de defesa para o trabalhador agredido. (SILVA, S., 2011, p. 30).

O principal elemento caracterizador e sobre ele não pesa divergência entre os autores é a repetição.

A repetição é um dos requisitos que a grande maioria das legislações, doutrina e jurisprudência de vários países exige para a configuração do assédio moral no trabalho. Heinz LEYMANN e Marie-France HIRIGOYEN, pioneiros no estudo do tema, entendem que, para a configuração do assédio moral, é necessária a repetição dos atos agressores.

No Brasil, Márcia Novaes GUEDES, Sônia Mascaro NASCIMENTO, Hádassa Dolores Bonilha FERREIRA, Jorge Luiz de Oliveira da SILVA e Rodolfo PAMPLONA FILHO entendem que a repetição é elemento intrínseco do assédio moral no âmbito do direito do trabalho. (THOME, 2007, p. 212).

Sem a repetição dos atos, configuraria atos isolados que podem ser oriundos do conflito ou estresse gerados pela relação trabalhista que todos estão expostos em virtude de divergências de opiniões. Essa repetição tem que ocorrer durante um período e com certa frequência. Muitos autores seguem a linha de raciocínio proposta por Leymann no início dos estudos.

Estas ações ocorrem em uma base muito freqüente (definição estatística: pelo menos uma vez por semana) e durante um longo período de tempo (definição estatística: pelo menos seis meses de duração). Por causa da alta frequência e longa duração do comportamento hostil, estes maus-tratos resultam em considerável sofrimento mental, psicossomático e social. (LEYMANN, 1996).

A divergência recai sobre o tempo mínimo dessa duração, que outros autores defendem a não rigidez da duração dos atos de assédio, devendo cada caso ser analisado em concreto. (SILVA, S., 2011).

O assédio moral no ambiente de trabalho possui sujeitos que se classificam em ativo ou passivo, bem como as testemunhas. O agressor é aquele que pratica as agressões

morais, classificado como o sujeito ativo. Pode ser o empregador, chefe, superior hierárquico, colegas de serviço ou subordinados.

O assediador é essencialmente um indivíduo destituído de ética, agindo por impulsos negativos e sem nenhuma nobreza de caráter, revelando seu lado perverso ao verificar sua vítima sucumbir aos poucos diante do desenvolvimento de processo de assédio moral. Uma vez definido que o assediador é um ser humano infeliz, que utiliza o assédio moral para suprir carências da alma, provocadas por experiências traumáticas, preconceitos ou ambições desmedidas, podemos concluir ainda que o assediador é fraco, pois não utilizou as experiências negativas em sua vida como instrumento solidificador de seu caráter, mas sim se deixou corromper e dominar por suas fraquezas e pela prepotência. (SILVA, J., 2005, p. 15).

A pesquisadora Hirigoyen (2002) descreve o agressor com uma personalidade narcizista, de perversão, de megalomania, de vampirização, de irresponsabilidade e de paranóia. Em trecho de sua obra, a autora descreve um assediador com essas características.

Os grandes perversos são também seres narcisistas e, como tal, vazios, que se alimentam da energia vital e da seiva do outro. O perverso narcisista depende dos outros para viver; sente-se impotente diante da solidão, por isso, agarra-se a outra pessoa como verdadeira sanguessuga. Esta espécie é movida pela inveja e seu objetivo é roubar a vida de suas vítimas. Como sujeito megalômano, o perverso tem um senso grandioso da própria importância, é absorvido por fantasias de sucesso ilimitado e de poder. Acredita ser especial e singular, pensa que tudo lhe é devido; tem excessiva necessidade de ser admirado, e age como um vampiro. Não tem empatia, alimenta-se da energia dos que se vêem seduzidos pelo seu charme; sente profunda inveja daqueles que parecem possuir coisas que lhe faltam, ou que simplesmente sabem extrair prazer da vida. São críticos ferinos; sentem prazer em criticar os outros, assim, provam-se onipotentes, diante da nulidade dos outros. Vazios e despossuídos de subjetividade, os perversos são seres irresponsáveis; por isso, ocultam-se, jogando os seus erros e limitações nos outros. Afinal, tudo que acontece de mau é sempre culpa dos outros. (HIRIGOYEN, 2002, p. 143).

No entanto, todos estão sujeitos em algum momento ser assediador, mesmo que não possuam patologias ou personalidade perversa.

O sujeito passivo, a vítima do assédio moral, também pode ser o superior hierárquico, o colega ou subordinado e é assim designada por possuir características que atraia o agressor. Conforme Guedes:

A vítima do terror psicológico no trabalho não é o empregado desidioso, negligente. Ao contrário, os pesquisadores encontraram como vítimas justamente os empregados com um senso de responsabilidade quase patológico; são pessoas genuínas, de boa fé, a ponto de serem consideradas ingênuas no sentido de que acreditam, nos outros e naquilo que fazem; geralmente são pessoas bem-educadas e possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais. De um modo geral, a vítima é escolhida justamente por ter algo mais. E é esse algo mais que o perverso busca roubar, ou simplesmente não se enquadra nos novos padrões de “modernização” da empresa. As manobras perversas reduzem a auto-estima, confundem e levam a vítima a desacreditar de si mesma e a se culpar. Fragilizada emocionalmente, acaba por adotar comportamentos induzidos pelo agressor. A

vítima é inocente, mas as testemunhas da agressão desconfiam dela. Seduzido e fascinado pelo perverso, o grupo não crê na inocência da vítima e acredita que ela haja consentido e, consciente ou inconscientemente, seja cúmplice da própria agressão. (GUEDES, 2003, p. 69).

Após a escolha, as agressões se iniciam com a finalidade de desvalorização da vítima, possibilitando que esta acredite que é a culpada pelo que lhe acontece.

Contrariando o que seus agressores tentam fazer crer, as vítimas, de início, não são pessoas portadoras de qualquer patologia, ou particularmente frágeis. Pelo contrário, frequentemente o assédio se inicia quando uma vítima reage ao autoritarismo de um chefe, ou se recusa a deixar-se subjugar. É sua capacidade de resistir à autoridade, apesar das pressões, que a leva a tornar-se um alvo. O assédio torna-se possível porque vem precedido de uma desvalorização da vítima pelo perverso, que é aceita e até caucionada posteriormente pelo grupo. Essa depreciação dá uma justificativa a *posteriori* à crueldade exercida contra ela e leva a pensar que ela realmente merece o que lhe está acontecendo. No entanto, as vítimas não são franco-atiradoras. Pelo contrário, encontramos entre elas inúmeras pessoas escrupulosas, que apresentam um “presenteísmo patológico”: são empregados perfeccionistas, muito dedicados ao seu trabalho e que almejam ser impecáveis. (HIRIGOYEN, 2002, p. 68).

A vítima atrai o seu agressor, por se destacar em seu ambiente de trabalho. O assediador não se preocupa com aquele que não lhe demonstra perigo, ele se preocupa com aquele que possa ameaçar seu emprego, sua imagem perante aos outros, agindo assim por insegurança, inveja ou ciúme.

A principal classificação do assédio moral, quanto aos sujeitos, leva-se em conta o grau hierárquico do agente que protagoniza os atos de assédio (CASTRO, 2014). O assédio moral vertical ascendente caracteriza-se por ser o superior hierárquico o assediado. Esse tipo de assédio é menos frequente, “1% (um por cento) dos casos de assédio no ambiente de trabalho origina do subordinado.” (HIRIGOYEN, 2002, p. 111). Apesar da baixa incidência, esse tipo de assédio não causa menos danos à vítima, que pode demorar a buscar ajuda junto aos superiores hierárquicos para não demonstrar fraqueza, falta de credibilidade e correr o risco de perder o cargo (ZANETTI, 2010).

O assédio moral vertical descendente é o que ocorre de cima para baixo, “o superior hierárquico se prevalece de seu poder de forma desmedida e arcaica.” (ZANETTI, 2010, p. 67). Segundo Thome, “é muito comum em empresas e instituições com regulamentos muito rígidos (caso das instituições militares) e onde se tem metas e prazos rigorosos a serem desempenhados.” (THOME *apud* SILVA, S., 2011, p. 32).

A violência moral praticada entre colegas de um mesmo grau hierárquico denomina-se assédio moral horizontal. Segundo Zanetti pode ser simples ou coletiva. Configura assédio moral simples “quando um trabalhador assedia outro e coletivo quando um grupo de trabalhadores assedia um colega.” (ZANETTI, 2010, p. 71).

A quarta classificação diz respeito ao assédio moral misto, que segundo Castro, “caracteriza-se pela coexistência de relações sem subordinação (‘horizontais’) e relações de subordinação (‘verticais’), podendo ser denominado, também, de *mobbing* combinado.” (CASTRO, 2014, p. 59).

Já com base num estudo jurídico do assédio moral, o seu conceito veio emprestado dos estudos médicos. No Brasil não se tem uma legislação federal que o reprima ou até mesmo o criminalize (MARTINS, 2014). Alguns Estados e Municípios brasileiros legislaram sobre a proibição do assédio moral no âmbito da Administração Pública direta e indireta.

A primeira lei sobre o tema é da cidade de Itacemápolis (SP), Lei nº 1.163, de 24 de abril de 2000. Os servidores públicos municipais ficam sujeitos à advertência, suspensão, impondo-se ao funcionário participação em curso de comportamento profissional, demissão (parágrafo único do art. 1º).
[...] considera assédio moral “todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar em si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis, passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar créditos de ideias de outros; ignorar ou excluir funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços. (MARTINS, S., 2014, p. 6 – 17).

No entanto, apesar da omissão legislativa, as vítimas do assédio moral laboral não se encontram desamparadas, recorrendo os magistrados aos princípios constitucionais orientadores de todo o ordenamento jurídico brasileiro. O princípio da dignidade da pessoa humana, fundamento da República Federativa do Brasil, garante ao trabalhador não ser assediado no trabalho, pois isso ataca sua dignidade e pode caracterizar também tortura psicológica (art. 5º, III, CF/88).

A dignidade humana e garantias fundamentais vêm a constituir os princípios constitucionais que incorporam as exigências de justiça e dos valores éticos, conferindo suporte axiológico ao sistema jurídico brasileiro. (PIOVESAN *apud* MARTINS, 2014, p. 18).

Caso, o assédio moral possua contornos discriminatórios, o direito internacional e nacional resguarda os trabalhadores de sua prática, de acordo com o art. 1º da Declaração Universal dos Direitos do Homem, a Convenção nº 111 da OIT, Convenção nº 156 da OIT, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, art. 3º, IV e art. 5º, I, art. 7º da CF/88.

Conforme leciona Martins, “o assédio moral pode afetar direitos fundamentais do trabalhador, que são protegidos pela Constituição, como os direitos a integridade física e psicológica do trabalhador ou de saúde no trabalho.” (MARTINS, S., 2014, p. 54).

No âmbito penal, o ato de assédio pode ser enquadrado em alguns tipos penais existentes, como lesões corporais; induzimento, instigação ou auxílio ao suicídio; expor a vida ou a saúde de outrem a perigo direto e iminente; constrangimento ilegal; ameaça; abuso de autoridade.

No âmbito militar, a conduta poderá ser enquadrada de acordo com o Código Penal militar como Rigor Excessivo (art. 174 CPM); Violência contra inferior (art. 175 CPM); Ofensa aviltante a inferior (art. 176, CPM) entre outros.

Na PMGO não existe a tipificação direta no Regulamento Disciplinar da Polícia Militar de Goiás (RDPMGO) de assédio moral como transgressão militar, sendo utilizados entre outros incisos, o 106, 108, 109 e 110 do art. 68, do referido decreto.

As consequências do terror psicológico circundam diversos aspectos como jurídicos, sociais, à saúde física e mental do empregado, familiares, à instituição e à sociedade. Sob o prisma jurídico, o assédio moral pode ter como consequência o dano moral.

Na verdade, isso representa o resultado do assédio, que é o pagamento da indenização por dano moral. A indenização deve ser fixada de forma proporcional ao agravo sofrido, de acordo com o que se depreende do parágrafo único do art. 944 do Código Civil. (MARTINS, S., 2014, p. 66).

O trabalhador tem sua saúde atingida, com o surgimento de doenças físicas ou psicológicas, como estresse, depressão, palpitações, tremores, crises de choro, dores de cabeça ou musculares, perda da memória, dificuldade de concentração, distúrbios gastrointestinais, hipertensão arterial, tentativa de suicídio (MARTINS, S., 2014).

Em todas as outras formas de sofrimento no trabalho e, em particular, no caso de uma pressão profissional excessivamente forte, quando cessa o estímulo, cessa também o sofrimento, e a pessoa consegue recuperar o estado normal. O assédio moral ao contrário, deixa sequelas marcantes que podem evoluir do estresse pós-traumático até uma sensação de vergonha recorrente ou mesmo modificações duradouras de personalidade. A desvalorização persiste, mesmo que a pessoa esteja afastada de seu agressor. Ela é refém de uma cicatriz psicológica que a torna frágil, medrosa, e descrente de tudo e de todos. (HIRIGOYEN, 2002, p. 164).

Os familiares podem ser afetados pela angústia, humilhação e problemas psicológicos do trabalhador. O cônjuge pode pedir a separação, e os filhos podem ter problemas psicológicos, como reflexos do estado da vítima (MARTINS, S., 2014).

É por estas graves consequências que o assédio moral laboral deve ser combatido no âmbito da PMGO, e a maneira mais eficaz é proporcionar debates, estudos, produção de dados estatísticos, com a finalidade de garantir ao policial militar condições de higidez física e mental para o desenvolvimento de suas aptidões profissionais, sempre tendo em vista o princípio da dignidade da pessoa humana.

3 METODOLOGIA

A problemática desta pesquisa é verificar a ocorrência do assédio moral no âmbito da PMGO, buscando identificar os atos que caracterizam o assédio, os fatores internos que contribuem para a sua ocorrência e as medidas de prevenção. A abordagem do tema será feita através de uma pesquisa quantitativa e descritiva, com a finalidade de descrever os aspectos gerais do assédio moral no ambiente de trabalho e sua incidência no âmbito da PMGO.

Primeiramente, para explicar o fenômeno do assédio moral no ambiente de trabalho foi realizada uma pesquisa bibliográfica, abarcando histórico, conceitos, características, aspectos legais e as consequências advindas desta prática. Também, com uma revisão bibliográfica, foi caracterizado o ambiente de pesquisa, a Polícia Militar de Goiás (PMGO), seus aspectos legais e as peculiaridades que circundam essa categoria especial de servidor público estadual.

Para verificar a ocorrência do assédio moral na PMGO, o método de investigação adotado foi a pesquisa de campo, com o uso de questionário. O espaço amostral da pesquisa foi definido levando-se em conta, o tempo de serviço na Corporação, pois o policial com mais de 10 (dez) anos de serviço, poderia ter uma visão mais ampla das peculiares que envolvem o serviço policial militar e seu ambiente de trabalho. Abarcaria experiências em diversas frentes de serviços, como administrativos, operacionais e especializados. Concluiu-se que o Curso de Aperfeiçoamento de Sargentos, em andamento no Comando da Academia de Polícia Militar, no mês de março de 2015, com setenta e um policiais militares, enquadrava-se perfeitamente na definição do espaço amostral.

O Curso de Aperfeiçoamento de Sargentos (CAS) é destinado aos 2º Sargentos, como requisito para a promoção à graduação subsequente, conforme a Lei 15.704/2006.

Após a coleta de dados, estes foram analisados e através das variáveis estudadas, foi traçado um perfil do assédio moral ocorrido com os Sargentos do CAS 2015: qual o sexo é mais agressor e vítima do assédio; em que ambiente de trabalho mais ocorre; a posição

hierárquica do agressor, para definir qual o tipo de assédio mais predomina; em qual ciclo predomina o sujeito ativo; a maneira pela qual mais se manifestou o assédio moral; a média de tempo e duração dos atos; os fatores internos que contribuíram para sua ocorrência; como a vítima se comportou diante das agressões, representando ou não contra o agressor; quais os motivos que impediram a representação; já presenciaram colegas serem vítimas de assédio. Na parte final do questionário, foram pesquisadas medidas de prevenção a serem aplicadas pelo Comando da Corporação, como a inclusão na grade curricular dos cursos de matérias ligadas à ética e a formação humanística do policial militar; tipificação no RDPMGO como transgressão disciplinar; palestras; confraternizações, com a finalidade de erradicar este tipo de violência interna, que também vitimiza policiais militares, provocando desequilíbrio em diversas áreas de suas vidas e acarretando prejuízos à Corporação com as conseqüentes baixas médicas, faltas ao serviço, etc.

A pesquisa documental foi utilizada como meio de investigação para avaliar o tratamento administrativo/disciplinar que é dado aos casos de violência moral na instituição, junto ao Comando de Correições e Disciplina da PMGO.

4 DO ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DA PMGO

Atualmente, com a Constituição Federal de 1988, as polícias militares estaduais, são forças auxiliares e reserva do Exército, cabendo o policiamento ostensivo e a preservação da ordem pública, baseando sua organização na hierarquia e disciplina.

Com base nas peculiaridades que envolvem o ambiente de trabalho militar, como a estrutura verticalizada, que prega a submissão, sustentada por uma rígida disciplina e hierarquia, com uma instrução rigorosa, que visa mais a formação militar que policial, aliada a um ambiente de trabalho que proporciona um desgaste psicoemocional, encontram-se fortes fatores que contribuem para a ocorrência do assédio moral e acabam por dificultar a sua identificação no meio militar.

Para verificar a ocorrência do assédio moral no âmbito da PMGO foi usado um questionário e aplicado a setenta e um policiais militares que se encontravam no Curso de Aperfeiçoamento de Sargentos, no Comando da Academia de Polícia Militar, em março de 2015.

A amostra é composta por 88,7% de entrevistados do sexo masculino. Essa predominância deve-se ao fato da inclusão da mulher no ambiente da PMGO ter ocorrido, em

1986, por conta do Decreto-Lei nº 9.967 e, posteriormente, o critério para seu ingresso na Corporação, limitou-se a 10% das vagas nos concursos existentes para inclusão.

Dentre o universo de entrevistados, 75% das mulheres afirmaram ter sido vítimas de assédio moral, com relação aos homens esse valor correspondeu a 65% dos entrevistados. Neste aspecto, a pesquisa se alinha aos dados da pesquisadora Hirigoeyn, que indica “70% das mulheres vítimas do assédio moral.” (HIRIGOYEN *apud* MARTINS, V., 2006, p. 40).

Conforme podemos perceber no quadro abaixo, os casos de assédio moral ocorreram em sua maioria em batalhões operacionais.

Quadro 1

Unidade Policial Militar	%
Operacional	63
Especializada	17,4
Administrativa	17,4
Não respondeu	2,2

Para analisar qual o tipo de assédio moral que mais ocorreu com os integrantes do Curso de Aperfeiçoamento de Sargentos 2015, foi perguntado se o agressor era superior, par ou subordinado.

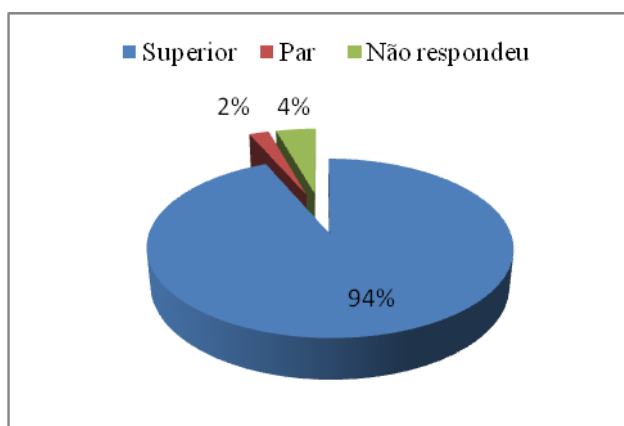


Gráfico 1 Sujeito Ativo do Assédio Moral

O resultado é compatível com pesquisas anteriores que afirmam ser o assédio moral vertical descendente o mais praticado. Segundo Martins, “no militarismo, o superior está revestido de todos os elementos necessários, para o cometimento do assédio, e de toda proteção necessária para não ser punido em face de seus atos”. (MARTINS, V., 2006, p. 127).

Foi questionado também, qual era o sexo do assediador, o qual predominou o masculino, com 97,67%.

Na primeira parte da oitava pergunta, buscou-se averiguar qual era o posto/graduação dos agressores, conforme quadro abaixo.

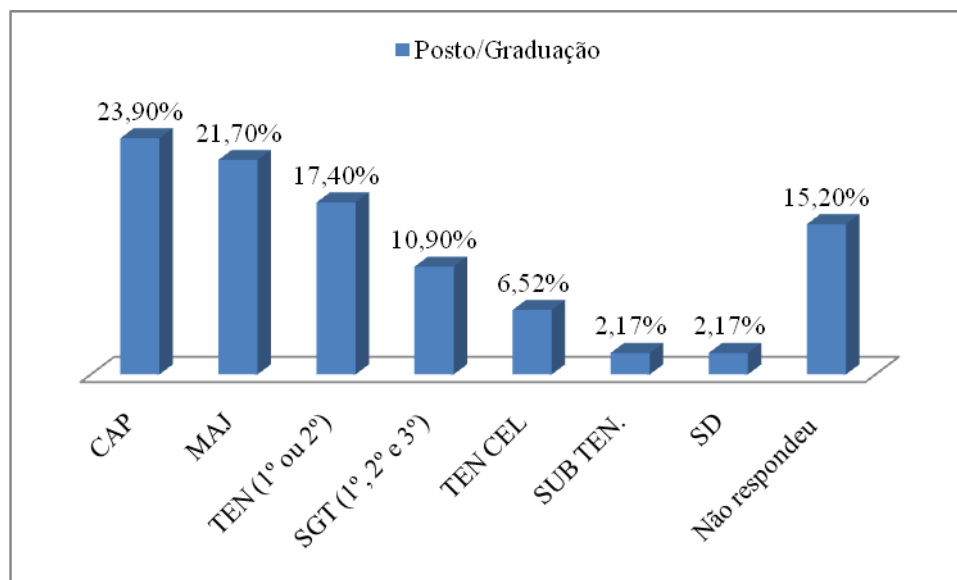


Gráfico 2 Posto/Graduação do Agressor

A segunda parte da oitava pergunta, a função exercida pelo agressor, restou muito prejudicada, pois foram poucos os entrevistados que se atentaram em especificar a função do agressor. Dos dezesseis questionários válidos nesta segunda parte, cinco responderam ser o Comandante da Unidade (31,25%), quatro chefes de Seção (25%), três Subcomandante da Unidade (18,75%), três Comandante de Companhia (18,75%) e um Instrutor (6,25%).

Por meio do questionário, buscou-se identificar quais os comportamentos mais praticados pelos agressores contra as vítimas.

Quadro 4

Comportamentos mais praticados pelos agressores contra as vítimas (Permitiu-se as 46 vítimas marcar mais de uma resposta)	%
Críticas exageradas	56,52
Agressões verbais	54,35
Abuso de autoridade	47,83
Ameaças verbais	41,3
Humilhações e ridicularizações	39,13
Desconsiderá-lo junto aos outros	39,13
Sobrecarga de trabalho	32,61
Rigor excessivo	32,61
Perseguições contínuas e duradouras	30,43
Virar o rosto para não responder a continência	26,09
Mudança da jornada de trabalho de forma repentina	23,91
Não concessão de folgas	21,74
Calúnias, injúrias, difamações	21,74

Acompanhamento através do serviço reservado	21,74
Designações para missões/escalas inferiores ao seu posto/graduação	19,57
Supervisão excessiva	19,57
Exigir missões com prazos insuficientes/impossíveis	17,39
Transferência compulsória	17,39
Exigências de missões ilegais	13,04
Informações incompletas em relação à função	8,7
Assédio sexual	4,35
Isolamento	4,35

De acordo com Hirigoyen, os atos de assédio variam de acordo com o tipo de assédio moral. Assim, quando o assédio é vertical descendente prevalecem atitudes que atingem as condições de trabalho, com a finalidade atribuir à vítima uma incompetência profissional (HIRIGOYEN *apud* MARTINS, V., 2006). No questionário, os quesitos que avaliaram as condições de trabalho são: críticas exageradas; sobrecarga de trabalho; designações para missões ou escalas inferiores ao seu posto/graduação; não concessão de folgas; supervisão excessiva; mudança da jornada de trabalho de forma repentina; exigir missões com prazos insuficientes ou impossíveis; exigência de missões ilegais e informações incompletas em relação à sua função.

No que diz respeito aos atos contra a dignidade da vítima, já ocorrem quando o assédio já é mais ostensivo: agressões verbais; humilhações e ridicularizações; abuso de autoridade; desconsiderá-lo junto aos outros; rigor excessivo; ameaças verbais; acompanhamento através do serviço reservado; perseguições contínuas e duradouras; calúnias, injúrias, difamações e transferência compulsória. Os atos de isolamento podem configurar atos de assédio bem como consequências do assédio, já que terceiros ou testemunhas evitam o contato com o assediado para também não serem vítimas: virar o rosto para não responder a continência e isolamento.

A respeito de quanto tempo durou e a frequência dos atos de assédio moral, a pergunta foi feita de forma discursiva para o entrevistado descrever por quanto tempo durou e com que frequência era assediado. A maioria das respostas diz ter durado anos os atos de assédio ou enquanto o agressor esteve no Comando/Subcomando da Unidade ou na chefia da seção, porém não precisaram com exatidão com que frequência estes atos aconteciam, se diária, semanal, quinzenal ou mensalmente. A sugestão para a próxima pesquisa que seja dada as opções em alternativas, como nas questões anteriores.

Os entrevistados foram questionados sobre quais as características do ambiente de trabalho militar poderiam contribuir para a ocorrência do assédio moral.

Quadro 5

Fatores organizacionais que contribuíram para a ocorrência do assédio moral	%
Autoritarismo	80,43
Falta de uma formação profissional mais humanística	67,39
Sentimento de impunidade	34,78
Cultura militar (assédio moral institucionalizado)	30,43
Stress	23,91
Ausência de legislação específica	23,91
Disciplina e hierarquia rígidas	19,57
Estrutura militar, essencialmente verticalizada	19,57
Outros	15,22
Desmotivação	13,04
Estabilidade no serviço público	6,52
Corporativismo	6,52
Condições de trabalho	6,52

O fator mais citado pelos entrevistados concentrou-se no quesito autoritarismo, ou seja, o agir com excesso de autoridade. Com base em uma distorção dos princípios da hierarquia e disciplina:

Há superiores que extravasam os preceitos éticos e morais do militarismo e não se adequam às relações humanas proporcionando verdadeiros prejuízos aos seus semelhantes e, dessa forma, o caminho para a perpetuação do assédio moral é praticamente certo. (GUIMARAES, 2009, p. 47).

As condições de trabalho, como por exemplo, ambientes laborais em que há uma má comunicação entre superiores e subordinados; falta de reconhecimento do trabalho executado; supervalorização dos valores institucionais em sobreposição aos valores individuais; o estresse, oriundo das fortes tensões próprias da atividade policial militar, favorece a ocorrência do assédio moral. A pesquisadora Hirigoyen afirma que “as pesquisas confirmam que o assédio moral emerge mais facilmente em contextos particularmente submetidos ao stress.” (HIRIGOYEN, 2002, p. 188).

O sentimento de impunidade alia-se à ausência de legislação específica e ao corporativismo para desestimular a representação contra os agressores, possibilitando a proliferação dos casos de assédio moral.

A interferência do escalão superior também não é comum, sobre isso Hirigoyen (2002, p. 314) afirma que “[...] seria necessário que as hierarquias parassem de defender sistematicamente, por corporativismo, os escalões superiores acusados de assédio moral”. (HIRIGOYEN *apud* MARTINS, V., 2006, p. 62).

Apenas 4,35% dos entrevistados dizem ter representado contra o agressor, essa representação ocorreu na esfera administrativa. Dos 95,65% que responderam não terem

representado contra o agressor, estes dissertaram seus motivos, os quais foram: por falta de materialidade suficiente para a proposição de uma ação penal ou civil; por falta de conhecimento legal; por medo de represárias ou novas perseguições; pelo corporativismo na apuração dos fatos; por falta de informações; por ter sido constrangido pelo sistema; por não ter tido necessidade; pelo sentimento de impunidade; pelo desgaste que uma demanda poderia causar, por medo ou temor; pela ausência de legislação ou norma específica.

A dificuldade da prova ou a falta de materialidade é um grande entrave ao combate desta prática ilícita. No sistema jurídico brasileiro, o ônus de provar os fatos constitutivos de direitos é de responsabilidade de quem alega. Conforme explica Lora:

Entretanto, os atos de assédio, consoante registra a literatura especializada, não costumam ser praticados às claras e sim à sorrelfa, o que dificulta sobremaneira a prova que, segundo regra geral, supra-analisada, neste caso, incumbe a quem alega, ou seja, o autor da demanda. Hirigoyen assinala: ‘Como as ocorrências de assédio moral são por sua natureza muito sutis e ocultas, não é fácil apresentar prova. Com muita frequência, o empregado só toma consciência de sua situação quando já sofreu os efeitos e se encontra em licença médica [...]’. Em pesquisa de campo feita em 2011 junto à bancários, professores e grupo aleatório, à pergunta “O fato de necessitar de testemunhas no seu ponto de vista dificulta o encaminhamento judicial? 84% dos entrevistados responderam sim [...]” (LORA, 2012, p.17).

A autora conclui que esta dificuldade impede consideravelmente a busca pela prestação jurisdicional, contribuindo para a impunidade, considerada um grande estímulo a esta prática ilícita (LORA, 2012).

O percentual de entrevistados que relataram ter presenciado outros militares serem vítimas de assédio moral foi de 78,9%.

Ao final, o questionário buscou a opinião dos entrevistados sobre quais medidas poderiam ser adotadas pela Corporação a fim de prevenir a ocorrência do assédio moral em seu ambiente.

Quadro 6

Medidas de prevenção	%
Inclusão nos cursos de formação e aperfeiçoamento de disciplinas voltadas para as questões humanísticas e éticas no ambiente de trabalho.	57,75
Inclusão no RDPMGO do assédio moral como transgressão disciplinar.	53,52
Realização de palestras a respeito do que é, as consequências e como prevenir o assédio moral no âmbito da PMGO.	52,11
Valorização do trabalho realizado pelo policial militar.	49,3
Desenvolver programas para melhorar a qualidade do ambiente de trabalho.	43,66
Melhoria das condições de trabalho.	35,21
Instituir medidas de fiscalização do ambiente de trabalho para que não ocorra o assédio moral.	35,21

Realização de confraternização/torneios de esportes com a finalidade de fortalecer o espírito de camaradagem entre os policiais militares.	22,54
() outras	2,82

A melhor forma de combater o assédio moral é através de ações preventivas, trabalhar de forma educativa, ressaltando a universalidade e indivisibilidade dos direitos humanos. Educar o efetivo para uma formação mais humanística e ética. As palestras proporcionam uma ampla divulgação do assunto, com a finalidade de conscientizar os policiais militares dos malefícios desta conduta abusiva.

Uma ação importante para coibir sua ocorrência, em virtude da omissão legislativa federal e estadual, é tipificar diretamente no RDPMGO o assédio moral como transgressão. No entanto, apesar da omissão interna a conduta abusiva poderá ser enquadrada em alguns dos tipos de transgressões por ferir os deveres de camaradagem, urbanidade e do pundonor policial militar. De acordo com o SiCor, implantando, em 2011, no Comando de Correições e Disciplina da PMGO, houve em 2012, um caso de tipificação direta de assédio moral. Não foi possível acesso aos autos por envolver Oficial Superior.

Na esfera penal, outros dispositivos podem ser utilizados como Código Penal Militar, a lei do Abuso de Autoridade, a Constituição Federal.

O ser humano necessita de um ambiente de trabalho saudável e equilibrado, pois este influencia sua vida em diversos aspectos.

A satisfação no trabalho pode influenciar atitudes em relação a outras esferas da vida, tais como: autoconfiança ou atitudes em relação à família etc., pois representa somente uma parcela da satisfação em relação à vida. Isso significa que o ambiente do trabalho influencia sentimentos no trabalho, assim como o trabalho influencia o sentimento de satisfação geral na vida de uma pessoa. Por isso, é necessário levar em consideração, além do cargo e do ambiente de trabalho, também as atitudes dos funcionários em relação a outras esferas de sua vida. (ALKIMIN *apud* MARTINS, V., 2006, p. 48).

Por isso, é importante que o policial militar tenha qualidade de vida no ambiente de trabalho, sentir-se valorizado, reconhecido, com boas condições para desenvolver suas atividades, com a finalidade de minimizar os fatores internos e externos que causam o stress e que abrem caminho para a ocorrência do assédio moral.

5 CONCLUSÃO

Os estudos acerca do assédio moral no ambiente de trabalho se intensificaram nos últimos dez anos, devido à importância do tema envolvendo as relações laborais, tanto no

âmbito público, quanto privado, nas instituições civis como militares, em virtude das graves consequências que afligem a vítima desta conduta abusiva, e que afetam também às instituições e à sociedade.

O presente trabalho buscou verificar a incidência do assédio moral na PMGO, com estudo realizado do CAS – 2015/1, no mês de março de 2015, e buscou identificar quais os atos mais praticados pelos agressores na ocorrência do assédio moral, os fatores internos que contribuem para sua incidência e as medidas preventivas que poderiam ser adotadas para minimizar essa conduta no âmbito da Corporação.

O autoritarismo foi o fator organizacional mais apontado que contribuiu para a incidência do assédio moral, pois deriva de uma engessada relação de disciplina e hierarquia, própria da cultura militar. O agir com excesso do policial militar, respaldado por uma rígida subordinação, facilita a instalação do assédio moral.

Ao se falar em disciplina e hierarquia, cabe ressaltar que estão presentes em qualquer organização, pois são pilares necessários ao desempenho das atribuições de cada cargo, não sendo características somente do meio militar. É o uso ilegítimo desses pilares que facilitam a instalação do assédio no âmbito militar.

No meio militar é urgente uma mudança na gestão organizacional para uma formação mais ética, humanística e técnica do efetivo, abandonando as raízes do militarismo de outras épocas, onde o superior falava e o subordinado só respondia “sim senhor”, “não senhor”. É importante também uma modificação na forma de ser enxergar o que vem a ser subordinação, que deriva unicamente das funções do cargo, não como meio de submissão, humilhação e ridicularizações.

A forma mais prudente de se combater o assédio moral é a prevenção. Por isso, este trabalho procurou propiciar um debate sobre o tema, com a finalidade de contribuir com uma educação ampla do policial militar, através de um pensamento mais ético nas suas relações ocupacionais. Para tanto é preciso à transposição de estereótipos ligados ao ambiente da caserna, o abandono do uso ilegítimo da hierarquia, disciplina e subordinação, combatendo os excessos, maus-tratos, agressões verbais, humilhações.

A melhoria das condições de trabalho é também fator imprescindível ao combate do assédio moral, pois contribui para minimizar os fatores de risco e propensão ao estresse inerentes da atividade policial militar, solo fértil para a instalação do assédio moral. Logo, é preciso investimentos na qualificação e aparelhamento do policial militar; escalas e cargas horárias de trabalho bem definidas, para que o policial tenha lazer e descanso junto aos seus

familiares; clareza na comunicação entre superiores e subordinados; melhor remuneração, contribuindo para um estado emocional de realização pessoal e profissional.

Apesar de parecer um tema polêmico no âmbito militar, certas questões que envolvem a saúde psicoemocional do policial merecem ser descortinadas do manto do “tabu”, com a finalidade de se conseguir um ambiente de trabalho adequado, onde o policial militar possa realizar com eficiência e eficácia sua missão junto à sociedade.

Por isso, a garantia de um ambiente ocupacional equilibrado é de suma importância e responsabilidade da PMGO, que atualmente, encontra-se evoluindo para uma polícia cidadã, que abarcada pela CF/88 não se limita apenas aos indivíduos da sociedade, mas também ao policial militar como sujeito de direitos e obrigações.

A melhor maneira de se construir esse ambiente de trabalho é minimizando os fatores internos que contribuem para a instalação do assédio, como o autoritarismo, a deficiência na formação ética e humanística do policial militar, a impunidade, pois essa agressão provoca graves consequências ao indivíduo vítima desta prática abusiva, principalmente no campo emocional, como depressão; estresse; ansiedade; insônia; tremores; palpitações; problemas gastrointestinais; dores de cabeça; dores no corpo; uso de psicotrópicos ou outras drogas, e até mesmo o suicídio, levando muitos policiais se afastarem de forma temporária ou definitiva do serviço ativo. As baixas ocasionam uma redução no número do efetivo que, nos últimos anos, vem decrescendo em relação à atual necessidade da sociedade goiana, sobrecarrega o sistema de saúde e previdenciário, com aposentadorias precoces.

Logo, ao analisar os resultados obtidos com a pesquisa realizada junto ao CAS 2015, é salutar atentar para a ocorrência desta conduta ilícita no âmbito da PMGO, que ao longo dos anos vem modificando sua forma de tratamento ao policial militar, criando programas que atentem para a sua saúde e de seus familiares, investindo em qualidade de vida por meio da Fundação Tiradentes, melhoria dos equipamentos, como viaturas, armamento e EPI's e melhoria salarial.

O tema do assédio moral no âmbito militar vem ganhando destaque nos estudos, com trabalhos realizados na Bahia, Distrito Federal, Minas Gerais e Forças Armadas, contribuindo para a produção teórica e estatística sobre o assunto. Assim, a partir deste trabalho outros enfoques poderão ser dados ao assunto no âmbito da PMGO, bem como novas investigações a partir dos dados aqui coletados.

REFERÊNCIAS

- BARRETO, Margarida. **Uma jornada de humilhação**. São Paulo: Fapesp, 2000. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article1>>. Acesso em 15 jan 2015.
- BARRETO, Margarida. **Violência, saúde, trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: Educ, 2003.
- BRITO, José Caetano de. **A Evolução Histórica da Polícia Militar de Goiás**. Goiânia, 1991.
- CASTRO, Cláudio Roberto Carneiro de. **O que você precisa saber sobre o assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo, Ltr, 2014.
- GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo, LTr, 2003.
- GUIMARÃES, Yuri da Silva. **Assédio moral à luz do Direito Militar: Forças Armadas**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 19 out. 2009. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=1055.25179&seo=1>>. Acesso em: 26 mar. 2015.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **A violência perversa do cotidiano**. Tradução Maria Helen Huhner. Rio de Janeiro. Bertrand Brasil, 2001.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução Rejane Janowitzer. Rio de Janeiro. Bertrand Brasil, 2002.
- LEYMANN, Heinz. The Definition of Mobbing at Workplaces. **The Mobbing Encyclopedia**. Disponível em:< <http://www.leymann.se/English/frame.html>>. Acesso em 19 jan 2015.
- LORA, Ilse Marcelina Bernardi. A dificuldade probatória do assédio moral no trabalho. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, v. 23, n. 76, junho 2012.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio Moral no Emprego**. 3. ed. São Paulo. Editora Atlas S.A. 2014.
- MARTINS, Valmir Farias. **O papel da cultura organizacional “Milícia de Bravos” na ocorrência do Assédio Moral: um estudo na Polícia Militar da Bahia**. 2006. Tese de Doutorado. Dissertação (mestrado em administração de empresas). Universidade Federal da Bahia. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Valmir_Farias_Martins_-_Mestrado_Assedio_moral_na_PM_Bahia.pdf>. Acesso em 05 mar 2015.
- NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. Assédio moral no ambiente de trabalho. **Revista Ltr**. São Paulo, v. 68, n. 08, p. 922-930, 2004.
- ORNELLAS, Thuê Camargo Ferraz de e MONTEIRO, Maria Inês. **Aspectos históricos, culturais e sociais do trabalho**. Revista Brasileira de Enfermagem. Brasília, 2006, vol. 59, n. 04. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-71672006000400015&script=sci_arttext>. Acesso em 20 jan 2015.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: EJ, 2005.

SILVA, Sidney Gonçalves da. Assédio Moral no trabalho: elementos configuradores. **Jus Navegandi**, Teresina, ano 16, n. 3075, 2 dez 2011. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/20550>>. Acesso em 24 jan 2015.

SOUZA, Cibeli de. História da Polícia Militar de Goiás. **O Anhanguera**. Goiânia, 1999, Ano I, n. 01.

THOME, Candy Florencio. O assédio moral nas relações de emprego. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 31, p. 209-228, jul./dez. 2007. Disponível em: <http://www.trt15.jus.br/escola_da_magistratura/revista5.shtml> . Acesso em: 30 jan 2015.

VIEIRA, Márcia Guedes; PINTO, Simone Rodrigues. Visões e significados do trabalho: um olhar histórico. **Revista de Estudos e Pesquisas sobre as Américas**, 2008, v.2. Disponível em: <<http://periodicos.unb.br/index.php/repam/article/viewFile/1371/1026>>. Acesso em 20 jan 2015.

ZANETTI, Robson. E-Book: Assédio Moral no Trabalho. **Conteúdo Jurídico**, Brasília-DF: 10 mar. 2010. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=5.22743&seo=1>>. Acesso em: 30 jan. 2015.

APÊNDICE

QUESTIONÁRIO

Considera-se assédio moral: “Conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho no exercício de suas funções” (Nascimento, 2008).

A experiência das vítimas é importante fonte de pesquisa e este questionário será utilizado como método de pesquisa para o trabalho de conclusão de curso – CFO 42ª Turma, que trata do tema: O Assédio Moral no âmbito da PMGO. As informações serão mantidas em sigilo e não é necessário se identificar!

Questão 01. Unidade Atual:

() Administrativa () Operacional () Especializada

Questão 02. Posto/Graduação: _____

Questão 03. Sexo:

() Masculino () Feminino

Questão 04. Já foi vítima de assédio moral: () Sim () Não

Questão 05. Em caso afirmativo na **Questão 04**, em qual Unidade servia na época do fato:

() Administrativa () Operacional () Especializada

Questão 06. Em caso afirmativo na **Questão 04**, o agressor era:

() Superior () Par () Subordinado

Questão 07. Qual era o sexo do agressor:

() Masculino () Feminino

Questão 08. Qual era o Posto/Graduação e a função exercida pelo agressor na época do fato:

Questão 09. De que maneira o assédio moral se manifestou:

() agressões verbais	() ameaças verbais	() humilhações e ridicularizações
() sobrecarga de trabalho	() exigências de missões ilegais	() supervisão excessiva
() rigor excessivo	() abuso de autoridade	() isolamento
() críticas exageradas	() assédio sexual	() calúnias, injúrias, difamações

☐ informações incompletas em relação à sua função	☐ transferência compulsória	☐ desconsiderá-lo junto aos outros
☐ designações para missões ou escalas inferiores ao seu posto/graduação	☐ virar o rosto para não responder a continência	☐ perseguições contínuas e duradouras
☐ não concessão de folgas	☐ mudança da jornada de trabalho de forma repentina	☐ acompanhamento através do serviço reservado
☐ exigir missões com prazos insuficientes ou impossíveis	☐ outras _____	

Questão 10. Por quanto tempo durou e a frequência dos atos de assédio moral:

Questão 11. Em sua opinião, quais os fatores que contribuíram para a ocorrência do assédio moral:

- | | |
|---|--|
| ☐ disciplina e hierarquia rígidas | ☐ falta de uma formação profissional mais humanística |
| ☐ autoritarismo | ☐ stress |
| ☐ cultura militar (assédio moral institucionalizado) | ☐ condições de trabalho |
| ☐ estrutura militar, essencialmente verticalizada | ☐ desmotivação |
| ☐ estabilidade no serviço público | ☐ ausência de legislação específica |
| ☐ corporativismo | ☐ sentimento de impunidade |
| | ☐ outros: _____ |

Questão 12. Em caso afirmativo na **Questão 04**, representou contra o agressor:

- ☐ Sim ☐ Não

Questão 13. Em caso afirmativo na **Questão 12**, a representação ocorreu em qual esfera:

- ☐ Administrativa ☐ Civil ☐ Penal

Questão 14. Em caso negativo na **Questão 12**, qual o motivo que o levou a não representar contra o agressor:

Questão 15. Já presenciou algum militar ser vítima de assédio moral:

- ☐ Sim ☐ Não

Questão 16. Em sua opinião, que medidas poderiam ser adotadas no âmbito da PMGO, para prevenir a prática do assédio moral:

- ☐ inclusão nos cursos de formação e aperfeiçoamento de disciplinas voltadas para as questões humanísticas e éticas no ambiente de trabalho.
- ☐ inclusão no RDPMGO do assédio moral como transgressão disciplinar;
- ☐ realização de confraternização/torneios de esportes com a finalidade de fortalecer o espírito de camaradagem entre os policiais militares;
- ☐ valorização do trabalho realizado pelo policial militar;
- ☐ realização de palestras a respeito do que é, as consequências e como prevenir o assédio moral no âmbito da PMGO;
- ☐ melhoria das condições de trabalho;
- ☐ desenvolver programas para melhorar a qualidade do ambiente de trabalho;

() instituir medidas de fiscalização do ambiente de trabalho para que não ocorra o assédio moral.

() outras:_____

BREVE RELATO DO CASO DE ASSÉDIO MORAL DO QUAL FOI VÍTIMA
