

O ASSÉDIO MORAL COMO CONDUTA VIOLADORA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO MILITAR

Armstrong dos Santos LEAL (G - UFPB)

Marlene Helena de Oliveira FRANÇA (Universidade Federal da Paraíba - UFPB)

RESUMO

A Constituição Federal de 1988 em seu Artigo 1º estabelece como uns dos Direitos Fundamentais, os valores do trabalho, legado tão antigo e alvo ao longo da história de muitas violações a dignidade da pessoa humana, podendo torna-se um ambiente propício ao assédio moral, fenômeno de nomenclatura contemporânea. O Pioneirismo no assunto se deu a partir do pesquisador Konrad Lorenz (1963), idealizador do termo mobbing, seguido dos estudos do sueco Heinz Lemann, considerando um verdadeiro ópsicoterrorö, mas quem deu grande vulto ao tema foi a psicanalista Marie-France Hirigoyen (2002) definindo como sendo uma prolongada e repetitiva conduta no ambiente organizacional. Desse modo, o objetivo do trabalho se propôs e respondeu a possível associação com instituições mais fechadas, a exemplo, das militares. Consulta realizada dentro de uma das unidades, que possuía um efetivo de 158 pessoas, as quais foram indagadas, através de questionário que versou sobre questões de gênero, tempo de instituição, idade, e demais, mais relacionado à temática, os dados foram categorizados e tratados sob a perspectiva da análise de conteúdo.

Palavras-chave: Assédio Moral. Mobbing. Direitos Fundamentais.

1. INTRODUÇÃO

O pesquisador alemão Heinz Leymann, em Estocolmo (Suécia), foi pioneiro a estudar a relação do trabalho com a saúde dos trabalhadores, de onde surgiu a obra intitulada, *õmobbing*, a perseguição no trabalho, tornando-se uma referência, e o autor, a grande autoridade na discussão do assédio moral (CORREA, et al., 2010). Ainda na Europa, a escritora e pesquisadora, Hirigoyen (2002), conceituou o termo como uma perseguição repetitiva contra alguém específico, que ocorre de modo sutil, ou mesmo às claras e de forma agressiva a vítima, com duras repercussões a integridade física e psíquica da pessoa humana (HIRIGOYEN, 2006, p. 65), de modo frequente e duradouro durante um período de tempo podendo ocorrer na escola, na relação entre familiares, e dentro das organizações. Instituições isoladas com cadeia, verticalizada e rígida só favorecem ambientes mais propensos aos assédios, locais assim, chamadas por Goffman (1987) de totais, por causa do lado restrito com que acontecem as coisas, possuem na análise de Oliveira (2006) uma cadeia hierárquica e disciplinar, formado por relações de poder muito intensas, normalmente excessivas, que para Destarte (2006), mal controlado pode extrapolar os limites, destruindo um bom clima de paz

entre as pessoas, às vezes motivada por questões particulares. Mesmo com todo o embasamento teórico, ainda há na prática muita dificuldade de ser identificado, de acordo com Zabala (2003).

2. METODOLOGIA CIENTIFICA

A pesquisa foi realizada na 21ª Companhia de Polícia Militar da Paraíba, pertencente ao 5º Batalhão, na capital, João Pessoa (PB), situado no bairro de Mangabeira, anexo ao Estabelecimento Prisional Desembarcador Silvio Porto. O universo total foi composto por 158 sujeitos, porém, o tamanho da amostra foi de 17 pessoas, procurando respeitar o limite mínimo confiável de 11%. A Fonte secundária foi de cunho bibliográfico, através de leituras em artigos, livros, Teses de Doutorado e Dissertações, que tratam sobre o tema já trabalhado por outros autores. A pesquisa foi de campo realizada no local mencionado acima. O tipo de pesquisa foi de campo que segundo Severino (2007), é um procedimento adotado na medida em que os fenômenos naturais ocorrem, sem intervenções e manuseio, enquanto para Minayo (1992, p. 34), trata-se da concepção de um recorte que se faz em termos de espaço. Para a coleta de dados, utilizou-se como instrumento, questionário semi-estruturado, o qual foi submetido à pré-teste, para identificar possíveis limitações de compreensão por parte dos sujeitos. Antes, porém, foi entregue na unidade, uma declaração endereçada ao comando solicitando autorização para realização das entrevistas com os seus profissionais, já que é uma instituição militar, de caráter muito reservado. As questões continham um total de 10, que versaram sobre questões sobre gênero, estado civil, idade, e tempo de serviço e outras mais direcionadas ao tema. No ato da pesquisa foi apresentado um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) aos sujeitos consultados, contendo garantias sobre o sigilo da identidade dos sujeitos pesquisados.

3. RESULTADOS E DISCUSSÕES

A tabela 1 mostra o percentual de sujeitos entrevistados em relação ao gênero, como já era esperado obtivemos 100% de sujeitos do sexo masculino, mostrando que a instituição investigada tem admitido historicamente em seus quadros poucas mulheres, fato que pode ser comprovado pela própria legislação militar, cuja só passou a realizar concursos aceitando mulheres em seus quadros a partir de 1987. Essa realidade de acordo com Neto (2008), só faz corroborar com a distribuição injusta de gênero, levando ao favorecimento do assédio moral. Embora ocorra o reconhecimento delas na instituição, ainda assim, os concursos, por exemplo, demonstram falta de isonomia de tratamento, pois o número que se oferta para tal quadro é infinitamente menor.

Tabela 1 - Dados sobre a questão de gênero

Gênero	Quantidade	Percentual
Homens	17	100%
Mulheres	-	-
Total	17	100%

Fonte: Levantamento realizado junto aos sujeitos entrevistados (maio/2014)

Durante um grande período e, de modo até natural, o homem sempre foi o provedor da casa, todavia ocorreu, nas últimas décadas, uma sensível mudança nessa provisão, no que tange ao gênero, pois dados do IBGE (2010), revelam que existe um deslocamento das mulheres para o mercado de trabalho, deixando de ser apenas o lar, tornando-se importantes para o sustento da casa, muito embora, os homens ainda sejam maioria nesse aspecto. Compreende-se que a

independência leva a rejeição à subordinação gratuita e cega, no mesmo sentido ocorre em relação ao nível de escolaridade. Acerca dessa questão, pesquisa feita pelo IBGE (2010) também revelou que as pessoas mais escolarizadas se tornam mais independentes e costumam sair mais cedo do convívio com os pais para estudar em outros lugares ou demorar mais tempo solteiros na mesma condição, por conta disto, se casam mais tardiamente, sempre visando primeiro a estabilidade financeira (ver tabela 2)

Tabela 2 - Dados sobre o Estado Civil

Estado civil	Quantidade	Percentual
Casado	14	82%
Solteiro	1	5,2%
Divorciado	2	10,6%
Total	17	100%

Fonte: Levantamento realizado junto aos sujeitos entrevistados (maio/2014)

Ao se relacionar o tempo de corporação com a idade de cada sujeito da pesquisa (ver tabela 3), pois na análise das falas em relação às seis questões abertas, é possível notar que a faixa etária: menor de 30 anos, assim como, maior de 30 e menor de 40 anos, o nível das respostas dadas por esses dois grupos demonstra mais segurança e menos receio, uma vez que, os mais novos apresentam comportamento mais instável, enquanto aqueles com mais idade são mais suscetíveis à submissão institucional. Para autores como Weber (1979), a submissão institucional é um dos meios necessários para o processo de dominação de poder.

Tabela 3 - Dados sobre o Tempo de Serviço versus Idade dos entrevistados

Tempo de serviço	Quantidade	Percentual	Idade
Mais de 10 menos de 20	10	58,8%	>30
Mais de 20 anos	3	17,6%	>30
Menos 10 anos	4	23,5%	<30
Total	17	100%	

Fonte: Levantamento realizado junto aos sujeitos entrevistados (maio/2014)

4. DA DISCUSSÃO DAS FALAS DOS SUJEITOS

Para análise das falas, elegemos a análise de conteúdo, em que todas as ocorrências são valorizadas, portanto, fazem parte do estudo, tais como imagens, gestos, recusas, etc. Visando dar conta desses elementos, elaboramos seis questões abertas, todas voltadas à temática. Para a análise das falas optamos pelo processo de categorização, por entendermos que esse recurso daria conta do que a pesquisa se propõe. Assim, elegemos quatro categorias de análise, são elas: assédio moral; militarismo; vitimização e ocorrências na organização militar (NETO, 2002, p. 55).

4.1 ASSÉDIO MORAL: FATOS E CONSEQUÊNCIAS NUMA INSTITUIÇÃO MILITAR

Ao elegermos esse tema como sendo o principal na nossa investigação, buscamos inicialmente saber se havia a ocorrência desse fenômeno e se o mesmo era recorrente na instituição pesquisada. Partimos da hipótese, de que por se tratar de uma instituição militarizada, esse fenômeno não apenas existia, como com bastante frequência, embora àqueles que se dizem vítimas, não revelem ou deixem transparecer que foram ou estão sendo alvos de assédio moral, sob pena de serem punidos, em caso de denúncia. Ao perguntarmos para os entrevistados qual o seu entendimento sobre assédio moral, obtivemos os seguintes depoimentos.

õrevolta, medo, estresse, e muitas vezes sede de vingança.õ
õ[...] já ouvi frases como: soldadão não é ninguém [...].õ
õ[...] incapacidade de se comunicar com alguém que tem autoridade.õ
õfalta de confiança em si próprio podendo chegar à depressão.õ
õ[...] declínio de produção no local de trabalho.õ
õ[...] faz parte da rotina."
õ[...] mudar o regulamento da PM [...].õ
õ[...] o militar é dominado pela vontade de seu superior, o poderõ.
militar é usado para anular oposição e dominar os subordinados.õ

Como se vê nas respostas verificou-se que cabe ao militar apenas obedecer e isso gera nessas pessoas um grau de inconformismo ora velado ora exteriorizado diante das humilhações, e de revolta. O Regulamento Disciplinar Policial Militar (RDPM), manual de conduta dos militares, que cada Estado possui é, na maioria dos casos, inspirado nas forças armadas. Na Paraíba foi sancionado no governo de Tarcísio de Miranda Burity (em 1985) que na visão dos entrevistados dizem ser o principal responsável pelo atraso na corporação, além da necessidade de mudança postural por parte dos oficiais procurando construir uma relação mais profissional de respeito entre superior e subordinado (termo que é deixado bem claro), e ainda o fim do militarismo em instituições de segurança pública, que de acordo com Zaluar (2010) é incompatível com questões de ordem civil onde se puna os erros afinados com a legislação e não imbuídos por questões pessoais, atos intrinsecamente apoiados por um instrumento punitivo caduco, longe dos Direitos Humanos (MARTINS, 2007).

Nesse sentido, tudo pode corroborar com uma maior probabilidade ao assédio moral, que segundo Lemann (1984), é visto como uma ameaça ao ser humano e ao ambiente de trabalho. Os níveis das declarações sempre soam com tom de muita revolta e descrédito da filosofia militar (ethos), fonte geradora do primeiro sintoma que demonstra que as coisas não vão bem, numa relação interpessoal e profissional. O estresse, é o que De Lima (2002) chamou de desequilíbrio psicoemocional tornando a vítima anti-social, egocêntrica e de poucos amigos (RIBEIRO, 1993). Diante do exposto constatamos que o medo da denúncia do agressor desencadeia uma impotência em face do problema e o repúdio ao chefe e ao ambiente de trabalho se potencializa. Esse conjunto de elementos, já foi denominado antes por Oliveira (apud MAZZINI, 2004) como õterror psicológico.õ Tal realidade acaba refletindo no destinatário final, isto é, a sociedade ou diretamente no serviço público.

4.2 MILITARISMO: LIMITES E PERSPECTIVAS DESSA PRÁTICA

De acordo com De Lima (2002), o militarismo pode ser definido como a exposição a tensões e riscos, natural ao ambiente da caserna, e suscetível ao descontrole emocional e revolta. O Regulamento Disciplinar Policial Militar (RDPM), sancionado no governo Tarcísio de Miranda Burity (1981), por sinal, final do regime militar (1964), é o motivo central da õafrota ao direito do militar [...].õ Pelo que se percebe pelas declarações abaixo, o regulamento interno sempre vem à baila como mola propulsora de enfraquecimento e o respeito nas relações entre os militares.

õ[...] contribui e muito. O RDPM e o código de ética por si só são uma afronta ao direito militar.õ

As regras emanadas do Regulamento, de acordo com a nossa pesquisa de campo pode ser a alavanca da instabilidade e insatisfação no seio da tropa. Todavia, é importante que se diga

que existe um limite muito próximo entre o assédio moral com outros comportamentos que se diferenciam dessa prática, como um momento de estresse, ou um conflito, uma injúria de gestão, ou agressões pontuais ou mesmo imposições profissionais e até ambientes de trabalho insalubres e perigosos. Na gestão, a injúria, por exemplo, quando todos os empregados são maltratados e não é direcionado a alguém em particular, segundo Tarcitano e Guimarães (2004 apud HIRIGOYEN, 2002, p.28.), mas que em todos os casos potencializam para essas ocorrências. Inevitavelmente, existem algumas perspectivas negativas, podemos citar resumidamente: menor eficiência, queda na produtividade, doenças profissionais, perda na motivação, perda da credibilidade na empresa ou instituição pública perante a sociedade desacreditada. Uma pesquisa internacional realizada em 2010 e publicada no site www.guiadoestudante.abril.com.br, avaliou o nível de confiança das pessoas em relação algumas carreiras. O resultado foi que mais da metade (51%) no Brasil e 75% no mundo não confia numa polícia que seja militar. Esse percentual só perde para os políticos (11%) quando o assunto é credibilidade social, o mesmo não ocorre com os bombeiros que ficou em primeiro lugar num grau de aceitação de 98%, já as forças armadas também superou com 84%. Em razão disso, Tarcitano; Guimarães (apud MOURA, M.A; ZIMMERMANN, S.M, 2004), afirmam que instituições dessa natureza precisam passar por uma reformulação internamente, Para tanto, alguns sujeitos entrevistados deram os seguintes depoimentos:

õ[...] fazer que as praças especializadas (formados), dividam cargos de direção com os oficiais.õ

õ[...] de modo que se enfatize a profissionalização do agente de segurança pública e não uma relação de subordinado-superior.õ

4.3 VITIMIZAÇÃO: COMO OCORRE ESSE FENÔMENO?

A vida militar para o recém-ingressante parece fazê-lo assumir uma nova identidade, a militarização é um processo de aculturação cheio de ritos de passagens, linguajares (õrecrutinhaõ, õmocoroncõõ, õcara de morcego rampaõ, etc.), e de estereótipos (õcorte de cabelo raspadoõ), atributos próprios de uma cultura bem diferenciada, propiciando um novo mundo segregado onde tudo é transferido para os que chegam (valores culturais), uma espécie de fechamento social. Para Correa (apud MARTINS, 2007), é neste ingresso, que o postulante recebe uma nova casa (quartel) simbolicamente representada como verdadeira masmorra através de muros altos com arame farpado, perto de pântanos e fossos. O recruta (militar em processo de formação) ou õcalouroõ é recepcionado pelo õcódigo dos bichosõ como falou Castro (1990), o qual vai ser o manual de preparação do processo de instrução. Logo na primeira semana do curso, chamada de õzeroõ ou de õtroteõ, se constitui de uma série de õprofanações do euõ com mudança de concepção da moral de si e do outro, que visa testar o psicológico e ir eliminando aqueles que não se adaptaram ao regime Correa (MARTINS, 2007, p.85).

Nesse contexto, muitas vezes se apresenta a figura do assediador normalmente de perfil narcisista (que auto se cultua) o qual geralmente se concentra nos postos de comando e lança mão dessa condição para humilhar, reflexo das próprias contradições e de uma crise existencial que possui, extravasando na vítima, até induzi-la à depressão, usando a crítica e se aproveitando das fraquezas do assediado (TARCITANO; GUIMARÃES, 2004, p.21), os quais não conseguem resistir às tensões e passam a sofrer o desprezo dos seus pares.

Apesar dos depoimentos abaixo serem de pessoas que já se encontram nas atividades profissionais e já passaram da fase de ensino, segundo eles continuam sofrer com os mesmos tratamentos.

Assim, fui assediado devido a esse ridículo regulamento, quase fui punido injustamente, sofri o assédio e fiquei revoltado com tudo.

Um oficial da banda de música gostava de usar os soldados da banda para resolver interesses pessoais (pagamentos, levar filha a escola, etc.), mas eu não aceitei e ele tentou me punir usando o regime para me prejudicar.

Não resta dúvida de que no militarismo o superior está revestido de todos os elementos necessários para o cometimento do assédio, bem como de toda proteção necessária para não ser punido em face dos seus atos. Portanto, o ethos militar, enquanto sistema de trabalho, legitima os atos, ações e conjunturas que consolidam o assédio moral, como arremata um dos entrevistados: o sistema militar é baseado na hierarquia e na disciplina, onde a submissão aos preceitos, dogmas e valores se constitui na perpetuação da submissão a ordem estabelecida normativamente, como leis, regulamentos e manuais, acentuada pela falta de fiscalização e controle por parte da administração superior, o que contribui enormemente para que as relações de poder sejam tipificadas na administração contínua e desmerecedora dirigidas aos subordinados Correa (2010 apud MARTINS, 127, p.127. grifos nosso).

4.4 OCORRÊNCIAS NAS ORGANIZAÇÕES E POSSÍVEIS SAÍDAS

Ao perguntarmos ao entrevistado se o mesmo foi vítima ou teve conhecimento de algum caso de assédio moral dentro da sua corporação, apesar da maioria admitir não ter visto nada assim, embora reconheçam que existe no meio esse tipo de comportamento, principalmente de oficial para com praça, confessa nunca ter passado por isso, e/ou nunca ter presenciando tal fato. Todavia, se percebe, pelas declarações que o informante mostrou um possível desconhecimento da definição fidedigna do que realmente venha ser assédio moral. Desse modo, pode ter ocorrido uma subestimação na existência da conduta já tão arraigada na rotina desses militares, bem como, certa confusão com outras modalidades de procedimentos que não é assédio, mas que o alimenta, por isso, é importante conhecer bem as definições para não incorrer em enganos encobrendo o verdadeiro vilão, o caracterizando, por exemplo, como um caso de assédio sexual ou mesmo um dano moral. Vejamos um dos depoimentos acerca dessa questão.

Um major ridicularizou um praça em uma cidade no interior da Paraíba gritando com o mesmo dizendo que ele é seu superior e deu duas tapas na sua face em plena praça pública.

O fato acima pode ser uma situação pontual, ou uma explosão de estresse, mas se vem ocorrendo de maneira frequente, de forma duradoura, e contra alguém em específico pode então configurar-se como um assédio moral. Destacamos um depoimento para melhor ilustrar o que estamos falando:

alguns procedimentos efetuados pelo superior hierárquico como brincadeiras de mau gosto levam a entender pelo lado sexual. Exemplo: você ainda sente? você dormiu em casa hoje? E outros...

O policial entrevistado acima confundiu assédio moral com assédio sexual, embora este último seja uma das facetas do assédio moral, o qual inclusive, não pode ser interpretado com uma sacanagem, ou cantada de relação entre iguais ou por questão de gênero (masculino versus feminino), pois, para se confirmar como tal, precisa haver uma interação desigual entre os sujeitos envolvidos onde um tenha poder de penalizar o outro (FREITAS, M. E. 2001, p.14). No Brasil, a elaboração de leis para punir os assediadores ainda está engatinhando, ou melhor, dizendo, nem deu os primeiros passos, isso somado ao difícil desafio de provar aquilo que é do campo da moral (a dor, o sofrimento, a humilhação), muita coisa é aplicado como

dano moral, no lugar de assédio moral, muito embora, já existam portarias que puni em matéria de emprego e profissão e projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional, em nível federal, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). E a lei 8.112/90 que tipifica o assédio em nível estadual e municipal visa tão somente normatizar a máquina administrativa em relação a isso, pois só a União tem competência para criar legislações. (TARCITANO; GUIMARÃES, 2004, p.37). Em razão disso, foram perguntadas aos sujeitos da pesquisa quais providências seria adotado por eles, caso se deparassem com algo assim:

õhoje em dia o mais viável é procurar a justiça.õ

õsendo vitima ingressaria com uma ação na justiça, pois o fato consiste na possibilidade de pagamento de indenizações a titulo de danos morais.õ

(grifo nosso).

Observe que já há um claro encorajamento por parte da maioria dos militares aqui consultados que assumem a possibilidade de querer ir à justiça, apesar de não terem clareza do potencial aplicativo e material para reunir as provas necessárias à tutela judicial. Veja que o segundo elemento declarou que caberia ação de danos morais, que não é a mesma coisa, e possui uma tipicidade diferente do assédio moral.

5. CONCLUSÕES

Ao final do estudo podemos concluir que há uma tendência positiva em relação à prática do assédio moral, dentro de instituições militares. Observamos também que as mulheres, minoria no quadro, acabam se tornando mais susceptíveis e vitimas, e isso acaba corroborando a um ambiente assediador por causa da distribuição injusta de gênero. Assim como, pessoas menos escolarizadas, mais idosas e com mais tempo de casa, demonstraram um comportamento mais estável, e subserviente. Embora se tenha um quadro favorável de encorajamento à denúncia, mesmo no meio militar, todavia, o medo ainda impera por causa do regulamento rigoroso e as pessoas ainda confundem e tem dificuldade de reunir às provas necessárias imaterial do assédio moral.

6. REFERÊNCIAS

- CENSO DEMOGRÁFICO 2010. Disponível em: <censo2010.ibge.gov.br/Index.htm>. Acesso em 14 de junho de 2014
- CORREA, M. V. P.; FREITAS, A. R.; RODRIGUES, F. S.; FINOTTI, L. L. Configurações do Assédio Moral em Instituições Militares: Aproximações dos Pressupostos de Goffman a Literatura sobre Assédio Moral. **Caderno de Administração**. Maringá (SP), ISNN 15161803, 2010 fls.14.
- DE FREITAS, M. E. **Assédio Moral e Assédio Sexual: Faces do Poder Perverso nas Organizações**. Revista de Administração de Empresas-ERA, São Paulo, v.41, n.2, Abr/Jun. 2001. P. 8-19.
- DE LIMA, João Cavalim. **Estresse policial**. Associação da Vila Militar. Publicações Técnicas, v. 7, 2002.
- Guia de Profissões**. Disponível em:<guiadoestudante.abril.com.br>Acesso em:16 de julho de 2014.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kuhner. 8º ed. - Rio de Janeiro; Bertrand Brasil, 2006.
- MINAYO, M. C. S. **O Desafio do Conhecimento: Pesquisa qualitativa em saúde**. Rio de

Janeiro-São Paulo, ABRACO-HUCITEC, 1992.

MARTINS, Valmir Farias. **O papel da cultura organizacional ãMilícia dos Bravosõ na ocorrência do assédio moral**: um estudo na Polícia Militar da Bahia. Dissertação de mestrado. 2006. 167 f.

WEBER, Max. **Os três tipos puros de dominação**. In: COHN, G. Max Weber: Sociologia. São Paulo: Ática, 1979.

PARAÍBA. **Regulamento Disciplinar da Polícia Militar da Paraíba**, decreto Nº 8.962 de 11 de Março de 1981. Dispõe sobre o regulamento e dá outras providencias. Disponível em: <http://www.pm.pb.gov.br>. Acesso em: 13 de Junho de 2014.

SILVA NETO, S. A. da. Cultura Organizacional da Polícia Militar de Minas Gerais: uma visão diagnóstica. In: **O Alferes**. Belo Horizonte. V. 13, n. 45, P. 13-69, abr/jun 1997.

SEVERINO, A.J. **Metodologia do Trabalho Científico**. São Paulo: Cortez, 2007. 23. ed. Teoria e pratica científica, p. 996124.

TARCITANO, J. S.; GUIMARÃES, C. D. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. 47 fls. Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), Centro de Educação Tecnológica de Sá, Juiz de Fora, 2004.