

O ASSÉDIO MORAL A PARTIR DE ANÁLISE DE RELAÇÕES INTERPESSOAIS DE POLICIAIS MILITARES

Vilte dos Santos⁶
Máira Marchi Gomes⁷

RESUMO

Vive-se hodiernamente em uma sociedade eminentemente capitalista, e, por essa razão, os objetivos das pessoas estão mais voltados para uma produtividade a qualquer custo. No entanto, junto com essa vontade de produção superfaturada, mitiga-se o valor da pessoa humana. É nessa celeuma que aparece o que a doutrina moderna denomina de assédio moral. O presente estudo pretende fazer uma breve verificação de casos de assédio moral nas relações interpessoais dos Policiais Militares lotados na Quarta e na Nona Região de Polícia Militar do Estado de Santa Catarina, e os efeitos que isso pode causar na saúde do Policial Militar e na prestação de serviço à comunidade. Para a elaboração da pesquisa foi utilizado o método dedutivo, por meio de uma pesquisa exploratória com uma abordagem tanto quantitativa, quanto qualitativa, uma vez que foi aplicado um questionário por amostragem de forma semiestruturada ao público-alvo e posteriormente realizada análise do questionário, para traçar um diagnóstico da existência ou não da figura do assédio moral nas relações interpessoais dos Policiais Militares.

Palavras-chave: Assédio moral, relações interpessoais, policiais militares, Santa Catarina.

6 Oficial da Polícia Militar de Santa Catarina, Bacharel em Direito pela UNOESC – Campus de Xanxerê e Pós-Graduando em Gestão de Segurança Pública pela UNIDAVI.

7 Professora do Curso de Pós-Graduação em Gestão de Segurança Pública – UNIDAVI, Graduada em Psicologia pela Universidade Federal do Paraná (2001), Especialista em Saúde Mental, Psicopatologia e Psicanálise (PUC-PR), Dependência Química (PUC-PR), Direito Penal e Criminologia (UFPR), Psicologia Jurídica (PUC-PR) e em Panorama Interdisciplinar do Direito da Criança e do Adolescente. Mestre em Antropologia Social (UFSC).

1 O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

O assédio moral nas relações de trabalho é uma problemática que vem circundando o trabalhador desde os primórdios, quando o ser humano, por conta do lucro, acabava escravizando o próprio ser humano, o qual era visto mais como objeto, inclusive de negociação, e não tinha direitos, tampouco se falava em dignidade da pessoa humana.

Conforme Queiroz (2009), a expressão “trabalho” nasce quando o ser humano passa a depender de seu esforço e capacidade física para sobrevivência, e esse fator abrangeu a Idade Média, no bojo da formação dos Estados modernos, quando do desenvolvimento dos grandes feudos.

Esses trabalhadores, em troca de “proteção” de ameaças externas dos povos bárbaros, acabavam se submetendo a tratamento degradante e precárias condições de trabalho.

Nesse norte, não é difícil perceber que desde daquela época o ser humano sujeitava-se a condições impostas por outrem, seja para garantir seu sustento ou de seus familiares, seja por uma pseudoproteção.

Conforme Queiroz (2009), esse aspecto teve um pouco de mudança quando do advento do Estado Social, onde direitos sociais começaram a ganhar um pouco de espaço e proteção estatal, mais especificamente com as Cartas do México e da República Federativa de Weimar (Alemanha), em 1917 e 1919. É nessa época que surgem os chamados direitos de segunda geração.

Parafrazeando Queiroz (2009), apesar de evoluções quanto à proteção do trabalhador, o Estado, não raras vezes, vem negligenciando essa proteção, e, em razão da competitividade, lucro e produtividade, os trabalhadores acabam sendo submetidos a tratamento degradante.

É nesse aspecto que nasce a figura do assédio moral nas relações interpessoais no âmbito das organizações, com reflexos imensuráveis no desenvolvimento psicológico dos trabalhadores e, via de consequência, no seio de toda a sociedade.

No entanto, no âmbito das organizações governamentais isso parece não ser diferente, onde as relações interpessoais ganham aspectos verticalizados, e o tratamento entre superiores e subordinados, e muitas vezes até entre pares, acaba ganhando uma roupagem grotesca, e, por conta da exigência social, os servidores são pressionados diuturnamente, tendo ainda uma sobrecarga de trabalho, uma cobrança incansável, e, não raras vezes, as cobranças por parte de alguns acabam ofendendo gritantemente a dignidade da pessoa humana.

Nas instituições militares, somadas às exigências sociais, tem-se uma hierarquia e disciplina bem marcantes, e nesse contexto poderão eventualmente acontecer casos de assédio moral, dadas as “justificativas” de algumas condutas por conta de uma hierarquia evidente e um regime militar rígido.

Por essas razões que o presente estudo ganhou espaço, onde se pretendeu verificar se há casos de assédio moral nas relações interpessoais dos policiais militares pertencentes à 4ª e à 9ª Região de Polícia Militar do Estado de Santa Catarina e, ainda, seus reflexos na saúde do Policial Militar e na prestação de serviço à comunidade.

2 O QUE SE ENTENDE POR ASSÉDIO MORAL

Diante da problemática, para que se possa delinear sobre o tema específico, é imperativo primeiramente trazer o conceito de assédio moral. O que é assédio moral?

Nas palavras de Barreto (2007), entende-se por assédio moral quando trabalhadores são expostos a situações humilhantes, constrangedoras, e que essas situações sejam repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comum a ocorrência em meio às relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, onde se manifesta em condutas negativas, desumanas e aéticas de um ou mais chefes, dirigidas a um ou mais subordinados e que acabam inferiorizando a vítima no ambiente de trabalho e na organização, obrigando-a, não raras vezes, a desistir do emprego.

Schwarz (2008, p. 16) leciona que:

A violência, física ou moral, em suas diversas expressões, tem sido frequentemente utilizada como instrumento de manutenção da dominação em todos os campos. O assédio moral, mais do que um problema tendencialmente estrutural e inerente às relações de trabalho, tem sido utilizado para a manutenção da ordem e da perpetuação de relações assimétricas de poder, gerando toda a sorte de infelicidade às suas vítimas. Atentando contra a dignidade do trabalhador e ferindo gravemente os seus sentimentos mais íntimos, esse fenômeno, impregnado de causas e consequências econômicas, sociais e culturais, não tem passado despercebido na contemporaneidade e tem chamado para si um crescente interesse, que extrapola o âmbito dos saberes jurídicos, da produção científica e insere-se, pela sua amplitude, banalização e gravidade, vivamente no dia-a-dia de todos aqueles que, de qualquer forma, encontram-se inseridos no mundo do trabalho.

Assim sendo, a violência ofende a dignidade da pessoa humana, indo aos mais íntimos sentimentos, levando-a inclusive a desistir de seu emprego.

3 QUAIS AS MODALIDADES DE ASSÉDIO MORAL

Segundo a doutrina dominante, o assédio moral se apresenta em várias espécies, sendo assédio vertical (descendente e ascendente); assédio horizontal, que vem dos colegas (pares); e o assédio misto, que vem dos superiores hierárquicos e dos colegas pares (TROCCOLI, 2006).

O assédio moral na modalidade vertical, o empregador ou seu preposto, abusando do seu poder diretivo, assedia o seu subordinado (empregado), expondo-o a situações humilhantes ou vexatórias.

Parafrazeando Hirigoyen (2002), há algumas formas praticadas com o intuito de assediar nesta modalidade (oriundo do superior hierárquico).

O assédio perverso, praticado com o objetivo puramente gratuito de eliminação do outro ou valorização do próprio poder; o assédio estratégico, que se destina a forçar o empregado a pedir as contas e assim contornar os procedimentos legais de dispensa; e o assédio institucional, que é um instrumento de gestão do conjunto pessoal.

Vale ressaltar que o assédio moral vertical descendente é caracterizado pela ofensa reiterada no relacionamento saudável e costuma ser perpetrado pelo superior hierárquico ou o próprio empregador contra o trabalhador. Nesse tipo de assédio, a situação de subordinação do empregado e a dependência do emprego são uma grande barreira para a denúncia das vítimas, especialmente daquelas que não têm qualificação profissional e, não raro, nem mesmo consciência de que esse tipo de procedimento constitui assédio moral, o que torna muito difícil o combate à violência perpetrada contra o trabalhador.

O assédio horizontal ocorre entre dois ou mais empregados que disputam a promoção a um cargo superior, sem nenhuma relação de subordinação entre si. Basta o assediador descobrir as características pessoais do assediado (seu colega concorrente) para demonstrar sua criatividade nas formas de assediar.

Nas palavras de Alkimin (2006), essa espécie de assédio é aquele cometido com a intenção de atingir colegas de serviço e se manifesta através de brincadeiras maldosas, piadas grosseiras, gestos obscenos, menosprezo, isolamento, podendo ser resultante de rivalidade, competitividade para alcançar determinada meta.

Por outro norte, tem-se também o assédio misto (que vem do superior hierárquico e dos colegas de trabalho).

Nessa espécie há presença de pelo menos três sujeitos: o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima. Nessa situação a vítima fica cercada por todos os lados, não possuindo saída. O assédio vem tanto do superior hierárquico quanto dos colegas simultaneamente.

É o que se extrai da lição de Hirigoyen (2002, p. 114):

Quando uma pessoa se acha em posição de bode expiatório, por causa de um superior hierárquico ou de colegas, a designação se estende rapidamente a todo o grupo de trabalho. A pessoa passa a ser considerada responsável por tudo que dê errado. Bem depressa ninguém mais a suporta e mesmo que alguns não sigam a opinião do grupo, não ousam anunciar.

Conforme se verifica, em todas as modalidades de assédio moral há uma gritante ofensa à pessoa humana, rebaixando-a, humilhando-a, sempre com o objetivo de menosprezá-la e inferiorizá-la, vitimando-a à injusta agressão.

4 AGENTES ATIVO E PASSIVO DO ASSÉDIO MORAL

O agente ativo pode aparecer em qualquer pessoa, ou seja, qualquer um pode se tornar um potencial assediador, circunstância esta que pode ser visualizada tanto nas relações entre trabalhadores (assédio horizontal), como também envolvendo chefes e empregados (assédio vertical), que é, sem sombra de dúvida, a forma mais habitual.

Parafraseando Moura (*apud* FELKER, 2007), o assediador é uma pessoa que não pode conviver no meio de outras pessoas se não promover o rebaixamento à humilhação dos outros. É uma pessoa covarde, com fala vazia, não escuta ninguém e não assume responsabilidade, não reconhece seus próprios erros e ainda, não tem sentimento de valorização para com os demais. Além disso, é também, arrogante, desmotivado, amoral, plágia ou se apropria do trabalho de outros.

Silva (2005) ainda acrescenta que o assediador é um fraco, não soube ponderar os valores de sua existência e, portanto, encontra necessidade de utilizar-se da iniqüidade para subjugar as pessoas que se encontram subordinadas às suas ordens nas relações trabalhistas.

Por outra banda, o sujeito passivo, nas palavras de Freitas (2001), não precisa ser alguém que apresente alguma patologia ou fraqueza psíquica. O assédio torna-se possível porque ele é precedido de uma desqualificação da vítima, que é aceita em silêncio ou endossada pelo grupo. Essa depreciação dá a justificativa *a priori* para a crueldade exercida contra ela e conduz a pensar que merece o que lhe aconteceu, que estava pedindo por isto. Assim que o processo é detonado, a vítima passa a ser estigmatizada: diz-se que ela é de difícil convivência, tem mau caráter ou é louca (temperamental, desvairada, irresponsável). Ou seja, qualquer pessoa também pode se tornar uma vítima e muitas vezes nem se aperceber disso.

Uma vez percorrido sinteticamente sobre a figura do assédio moral, bem como suas modalidades e quem pode ser vítima e agressor, mister trazer à baila o resultado de pesquisa de campo feita por meio de aplicação de questionário elaborado, baseado no que a doutrina entende e conceitua como atos e comportamentos que evidenciam a figura do assédio moral, bem como em outras pesquisas já realizadas sobre o tema, em especial os questionários aplicados por outros pesquisadores, tais como: Silva (2011), Freitas (2001), Lazzarotto (2006), Moraes & Monteiro (2012) e Sant'anna (2010), fazendo algumas adaptações e ajustes para a realidade do ambiente em que foi realizada a presente pesquisa.

No questionário procurou-se abordar alguns quesitos tidos como essenciais para verificar se há indícios da existência da figura do assédio moral entre o relacionamento interpessoal dos Policiais Militares lotados na 4ª e na 9ª Região de Polícia Militar do Estado de Santa Catarina.

5 O QUE SE QUESTIONOU ACERCA DO PRESENTE ESTUDO

Para busca do resultado, traçou-se um questionário semiestruturado e disponibilizado por meio da ferramenta do Google Drive para que os Policiais Militares pudessem, sem a necessidade de se identificar, externar suas opiniões/respostas acerca do tema.

O questionário ficou disponibilizado por um período de 10 (dez) dias e foi dividido em duas partes: na primeira parte buscaram-se dados sociodemográficos dos entrevistados, ou seja, a idade, sexo, escolaridade, local/ambiente de trabalho, posto/graduação e por derradeiro a Região Militar de lotação.

Na segunda parte do questionário, indagou-se sobre fatos negativos ocorridos no relacionamento interpessoal no trabalho dos entrevistados, bem como a frequência com que esses fatos ocorreram, ou seja, se nunca ocorreu, se ocorreu esporadicamente (uma ou duas vezes durante a carreira), se ocorreu, mensalmente, semanalmente ou diariamente.

Resumidamente, limitou-se no seguinte questionamento sobre fatos negativos, dando as opções listadas acima como resposta para que o entrevistado marcasse com o X o que mais correspondia à frequência dos acontecimentos.

Quadro 1 – Questionário de fatos/atos negativos.

FATOS/FATOS NEGATIVOS OCORRIDOS E QUE AFETARAM SUA ROTINA TANTO PSICOLÓGICAMENTE QUANTO COMPORTALMENTE													
FREQUÊNCIA													
1 - NUNCA		2 - MENSALMENTE											
3 - SEMANALMENTE		4 - DIARIAMENTE		5 - ESPORADICAMENTE									
				1	2	3	4	5					
12. Recebeu sinais ou dicas de que você deve pedir "demissão" ou transferência para outro setor ou OPM?													
13. Foi constantemente lembrado de seus erros e omissões?													
14. Foi ignorado ou recebeu um tratamento hostil quando tentou um aproximação ou estabelecer um diálogo?													
15. Recebeu críticas persistentes em relação ao seu trabalho ou esforço?													
16. Suas opiniões e pontos de vista foram ignorados?													
17. Foi solicitado a realizar tarefas desproporcionais?													
18. Foi solicitado a realizar tarefas com um prazo impossível de cumprir?													
19. Foi criticado por coisas irrelevantes, que não acarretaram qualquer prejuízo ao trabalho?													
20. Foi supervisionado excessivamente?													
21. Foi pressionado a não reclamar ou lhe negaram um direito que você possui tais como: afastamento do trabalho, dispensa em feriados, dispensa de fim de semana proporcional a sua carga horária de trabalho, bônus, despesas de viagens, despesas com curso de interesse da instituição?													
22. Foi exposto a sarcasmo ou alvo de brincadeiras desabonadoras/humilhantes excessivas?													
23. Foi exposto à carga excessiva de trabalho?													
1. Alguém reteve informações que seriam necessárias para o seu desempenho profissional?													
2. Foi humilhado ou ridicularizado em relação ao seu trabalho?													
3. Foi obrigado a fazer algum trabalho abaixo de seu nível de competência?													
4. Áreas ou tarefas de sua responsabilidade foram-lhe retiradas ou substituídas por tarefas mais desagradáveis?													
5. Áreas ou tarefas de sua responsabilidade foram-lhe retiradas ou substituídas por tarefas mais simples?													
6. Espalharam boatos ou rumores sobre você?													
7. Foi ignorado, excluído ou deixado de lado?													
8. Foram feitos comentários negativos sobre você; isto é sobre seus hábitos, origem, sobre suas atitudes ou sua vida privada?													
9. Gritaram com você ou você foi alvo de agressividade psicológica gratuita?													
10. Você foi alvo de agressividade física gratuita?													
11. Foi alvo de comportamentos intimidativos tais como: apontar-lhe o dedo na "cara", invadiram seu espaço pessoal tal como: seu e-mail, seu celular, seu armário?													

24. Foi desacreditado?					
25. Teve que se isolar para não sofrer atos abusivos?					
26. Seu ambiente de trabalho é agradável no que refere as relações interpessoais?					
27. Seu chefe proporciona escolher o local de trabalho que você se sente melhor e útil?					
28. Você tem liberdade de expressão sem temer represálias?					
29. A escolha das pessoas que trabalham em determinados setores foi feita de modo técnico e não por afinidade com a chefia?					
30. Percebeu a presença de algum dos seguintes sintomas em você: crises de choro, irritação, dores generalizadas, palpitações, tremores, sentimento de inutilidade, insônia ou sonolência excessiva, depressão, diminuição de libido, sede de vingança, aumento de pressão arterial, distúrbios digestivos, tonturas, ideia de suicídio, falta de apetite, falta de ar, passou a ingerir algum tipo de substância que cause dependência (bebida alcoólica, cigarro, ou outro), tentativa de suicídio?					
31. Em razão de problemas de relacionamento no seu local de trabalho, você teve redução da <u>auto-estima</u> ?					
32. Em razão de problemas de relacionamento no seu local de trabalho, você teve falta de vontade de trabalhar?					

33. Em razão de problemas de relacionamento no seu local de trabalho, você sentiu ser insuportável o convívio com seu chefe imediato?					
34. Em razão de sofrer algum tipo de dificuldade no seu relacionamento interpessoal no seu local de trabalho, você sentiu vontade ou pensou em pedir transferência para outro setor ou OPM?					
35. Em razão de sofrer algum tipo de dificuldade no seu relacionamento interpessoal no seu local de trabalho, você vivenciou dificuldades no convívio com os familiares?					
36. Em razão de sofrer algum tipo de dificuldade no seu relacionamento interpessoal no seu local de trabalho, você apresentou dificuldades no atendimento às pessoas no desempenho da sua função?					
37. Sua chefia proporciona um bom relacionamento com seus colegas no seu local de trabalho?					

6 RESULTADOS OBTIDOS

Por amostragem, 46 Policiais Militares responderam o questionário, sendo 100% lotados na 4ª Região de Polícia Militar. Isso porque, por motivos desconhecidos até então, não se obteve resposta por parte dos Policiais Militares lotados na 9ª Região de Polícia Militar, apesar de ter sido disponibilizado até ao Comando do Batalhão.

Dos entrevistados, 3 são Oficiais e 43 pertencem ao quadro de Praças, e desses, 6 são do sexo feminino e 37 do sexo masculino.

As respostas ao questionário de fatos negativos restaram demonstradas por meio de gráficos, cujas figuras estão colacionadas em apêndice e discriminada cada resposta no item 7. Para cada pergunta, apanhou-se o quantitativo de Policiais Militares que forneceram a mesma resposta, discriminando em percentual de frequência que o fato ocorreu no grupo de entrevistados. Cada caractere numérico representa uma resposta da seguinte forma: 1 – NUNCA, 2 – MENSALMENTE, 3 – SEMANALMENTE, 4 – DIARIAMENTE, 5 – ESPORADICAMENTE (uma ou duas vezes durante a carreira).

7 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Analisando as respostas, verificou-se que para a pergunta 01, ou seja, se alguém reteve informações que seriam necessárias para o seu desempenho profissional, 35% dos Policiais entrevistados disseram que isso ocorreu esporadicamente, 28% que isso

nunca ocorreu, 17% disseram que ocorreu mensalmente, 13% disseram que esse fato ocorreu semanalmente, e apenas 7% disseram que isso ocorreu diariamente.

No que tange a pergunta 02, onde se questionou se foi humilhado ou ridicularizado em relação ao trabalho, obteve-se que 39% disseram que isso nunca ocorreu, 35% que isso ocorreu esporadicamente, 20% afirmaram que ocorreu mensalmente, 4% relataram que ocorreu semanalmente, e 2% disseram que ocorreu diariamente.

Quanto à pergunta 03, onde se questionou se foi obrigado a fazer algum trabalho abaixo de seu nível de competência, obteve-se que 41% disseram que isso nunca ocorreu, 24% que isso ocorreu esporadicamente, 22% afirmaram que ocorreu mensalmente, 11% relataram que ocorreu diariamente, e 2% disseram que ocorreu semanalmente.

Verificando as respostas da pergunta 04, onde se questionou se áreas ou tarefas de sua responsabilidade foram-lhe retiradas ou substituídas por tarefas mais desagradáveis, 37% disseram que isso nunca ocorreu, 30% que isso ocorreu esporadicamente, 22% afirmaram que ocorreu mensalmente, 9% relataram que ocorreu semanalmente, e 2% disseram que ocorreu diariamente.

Também nas respostas da pergunta 05, esse quadro não ficou muito diferente. Neste ponto questionou-se se áreas ou tarefas de sua responsabilidade foram-lhe retiradas ou substituídas por tarefas mais simples: 48% disseram que isso nunca ocorreu, 30% que isso ocorreu esporadicamente, 20% afirmaram que ocorreu mensalmente, 2% relataram que ocorreu semanalmente, ninguém disse nada sobre ocorrência diariamente.

Já nas respostas da pergunta 06, se espalharam boatos ou rumores sobre o entrevistado, 39% disseram que isso nunca ocorreu, 37% que isso ocorreu esporadicamente, 22% afirmaram que ocorreu mensalmente, 2% relataram que ocorreu diariamente, e ninguém fez qualquer relato quanto a ocorrência semanalmente.

Quanto às respostas da pergunta 07, onde se questionou se foi ignorado, excluído ou deixado de “lado”, 31% disseram que isso nunca ocorreu, 29% que isso ocorreu esporadicamente, 27% afirmaram que ocorreu mensalmente, 9% relataram que ocorreu semanalmente, e 4% disseram que ocorreu diariamente.

No que tange à pergunta 08, onde se questionou se foram feitos comentários negativos sobre o entrevistado, sobre seus hábitos, origem, atitudes ou vida privada, 36% disseram que isso nunca ocorreu, 39% que isso ocorreu esporadicamente, 18% afirmaram que ocorreu mensalmente, 2% relataram que ocorreu semanalmente, e 5% disseram que ocorreu diariamente.

Na pergunta 09, indagados se gritaram com o entrevistado ou se foi alvo de agressividade psicológica gratuita, 36% disseram que isso nunca ocorreu, 39% que isso ocorreu esporadicamente, 18% afirmaram que ocorreu mensalmente, 2% relataram que ocorreu semanalmente, e 5% disseram que ocorreu diariamente.

Analisando as respostas da pergunta 10, ou seja, se foi alvo de agressividade física gratuita, 60% disseram que isso nunca ocorreu 24% que isso ocorreu esporadicamente, 9% afirmaram que ocorreu mensalmente, 5% relataram que ocorreu semanalmente, e 2% disseram que ocorreu diariamente.

No quesito 11, onde se questionou se foi alvo de comportamentos intimidativos, tais como apontar-lhe o dedo na “cara”, invasão do espaço pessoal, tais como seu e-mail, seu celular, seu armário, 52% disseram que isso nunca ocorreu, 33% que isso ocorreu esporadicamente, 9% afirmaram que ocorreu mensalmente, 4% relataram que ocorreu semanalmente, e 2% disseram que ocorreu diariamente.

Verificando as respostas da pergunta 12, indagado se recebeu sinais ou dicas de que o entrevistado deve pedir “demissão” ou transferência para outro setor ou OPM, 48% disseram que isso nunca ocorreu, 28% que isso ocorreu esporadicamente, 17% afirmaram que ocorreu mensalmente, 7% relataram que ocorreu diariamente, e ninguém descreveu quanto a ocorrência semanalmente.

Nas respostas da pergunta 13, onde se indagou se foi constantemente lembrado de seus erros, 37% disseram que isso nunca ocorreu, 37% que isso ocorreu esporadicamente, 13% afirmaram que ocorreu mensalmente, 6% relataram que ocorreu semanalmente, e 7% disseram que ocorreu diariamente.

Na pergunta 14, buscou-se verificar se o entrevistado foi ignorado ou recebeu um tratamento hostil quando tentou uma aproximação ou estabelecer um diálogo: 43% disseram que isso nunca ocorreu, 28% que isso ocorreu esporadicamente, 20% afirmaram que ocorreu mensalmente, 7% relataram que ocorreu semanalmente, e 2% disseram que ocorreu diariamente.

Nas respostas da pergunta 15, indagando-lhes se receberam críticas persistentes em relação ao seu trabalho ou esforço, 26% disseram que isso nunca ocorreu, 39% que isso ocorreu esporadicamente, 17% afirmaram que ocorreu mensalmente, 11% relataram que ocorreu semanalmente, e 7% disseram que ocorreu diariamente.

Quanto à pergunta 16, onde se questionou se opiniões e pontos de vista do entrevistado foram ignorados, obteve-se 37% que disseram que isso nunca ocorreu, 28% que isso ocorreu esporadicamente, 22% afirmaram que ocorreu mensalmente, 13% relataram que ocorreu semanalmente, e ninguém fez referência à ocorrência diariamente.

No quesito 17, perguntado se foi solicitado a realizar tarefas desproporcionais, 41% disseram que isso nunca ocorreu, 26% que isso ocorreu esporadicamente, 20% afirmaram que ocorreu mensalmente, 13% relataram que ocorreu semanalmente, e ninguém fez referência à ocorrência diariamente.

Na leitura das respostas à questão 18, onde se indagou se o entrevistado foi solicitado a realizar tarefas com um prazo impossível de cumprir, 27% disseram que isso nunca ocorreu, 38% que isso ocorreu esporadicamente, 24% afirmaram que

ocorreu mensalmente, 7% relataram que ocorreu semanalmente, e 4% disseram que ocorreu diariamente.

Na questão 19, indagou-se se o entrevistado foi criticado por coisas irrelevantes, que não acarretaram qualquer prejuízo ao trabalho: 39% disseram que isso nunca ocorreu, 31% que isso ocorreu esporadicamente, 17% afirmaram que ocorreu mensalmente, 9% relataram que ocorreu semanalmente, e 4% disseram que ocorreu diariamente.

Nas respostas da pergunta 20, que questionou se o entrevistado foi supervisionado excessivamente, 29% disseram que isso nunca ocorreu, 38% que isso ocorreu esporadicamente, 20% afirmaram que ocorreu mensalmente, 6% relataram que ocorreu semanalmente, e 7% disseram que ocorreu diariamente.

Na análise das respostas à questão 21, onde se perguntou se o entrevistado foi pressionado a não reclamar ou lhe negaram um direito que possui, tais como afastamento do trabalho, dispensa em feriados, dispensa e fim de semana proporcional à carga de trabalho, bônus, despesas de viagens, despesas com curso de interesse da instituição, 52% disseram que isso nunca ocorreu, 30% que isso ocorreu esporadicamente, 9% afirmaram que ocorreu mensalmente, 7% relataram que ocorreu semanalmente, e 2% disseram que ocorreu diariamente.

Em resposta à questão 22, onde se perguntou se o entrevistado foi exposto a sarcasmo ou alvo de brincadeiras desabonadoras/humilhantes excessivas, 18% disseram que isso nunca ocorreu, 42% que isso ocorreu esporadicamente, 27% afirmaram que ocorreu mensalmente, 11% relataram que ocorreu semanalmente, e 2% disseram que ocorreu diariamente.

Mudou um pouco a figura gráfica, quando das respostas à pergunta 23, onde se perguntou se o entrevistado foi exposto a carga excessiva de trabalho, 52% disseram que isso nunca ocorreu, 30% que isso ocorreu esporadicamente, 9% afirmaram que ocorreu mensalmente, 7% relataram que ocorreu semanalmente, e 2% disseram que ocorreu diariamente.

Quanto às respostas da pergunta 24, indagado se o entrevistado foi desacreditado, 50% disseram que isso nunca ocorreu, 24% que isso ocorreu esporadicamente, 17% afirmaram que ocorreu mensalmente, 9% disseram que ocorreu diariamente, e ninguém se manifestou quanto a ocorrência semanalmente.

Na pergunta 25, percebeu-se uma mudança gráfica nas respostas. Nesta se questionou se o entrevistado teve que se isolar para não sofrer atos abusivos, 20% disseram que isso nunca ocorreu, 13% que isso ocorreu esporadicamente, 26% afirmaram que ocorreu mensalmente, 15% relataram que ocorreu semanalmente, e 26% disseram que ocorreu diariamente.

Em respostas à pergunta 26, onde se perguntou se o ambiente de trabalho é agradável no que se refere as relações interpessoais, 33% disseram que isso nunca ocorreu,

26% que isso ocorreu esporadicamente, 17% afirmaram que ocorreu mensalmente, 4% relataram que ocorreu semanalmente, e 20% disseram que ocorreu diariamente.

Na questão 27, questionou-se se a chefia do entrevistado proporciona escolher o local de trabalho onde se sente melhor e útil, 33% disseram que isso nunca ocorreu, 20% que isso ocorreu esporadicamente, 17% afirmaram que ocorreu mensalmente, 6% relataram que ocorreu semanalmente, e 24% disseram que ocorreu diariamente.

Verificou-se ainda nas respostas da pergunta 28, onde foi indagado se o entrevistado tem liberdade de expressão sem temer represálias, 31% disseram que isso nunca ocorreu, 36% que isso ocorreu esporadicamente, 9% afirmaram que ocorreu mensalmente, 15% relataram que ocorreu semanalmente, e 9% disseram que ocorreu diariamente.

No quesito 29, indagou-se quanto à escolha das pessoas que trabalham em determinados setores, se foi feito de modo técnico, e não por afinidade com a chefia, 23% disseram que isso nunca ocorreu, 25% que isso ocorreu esporadicamente, 18% afirmaram que ocorreu mensalmente, 16% relataram que ocorreu semanalmente, e 18% disseram que ocorreu diariamente.

Nas respostas da pergunta 30, onde foi perguntado se o entrevistado percebeu em si a presença de algum sintoma, tais como crises de choro, irritação, dores generalizadas, palpitações, tremores, sentimento de inutilidade, insônia ou sonolência excessiva, depressão, diminuição de libido, sede de vingança, aumento de pressão arterial, distúrbios digestivos, tonturas, ideia de suicídio, falta de apetite, falta de ar, passou a ingerir algum tipo de substância que cause dependência (bebida alcoólica, cigarro, ou outro), tentativa de suicídio, 27% disseram que isso nunca ocorreu, 24% que isso ocorreu esporadicamente, 15% afirmaram que ocorreu mensalmente, 18% relataram que ocorreu semanalmente, e 16% disseram que ocorreu diariamente.

Na pergunta 31, perguntou-se se, em razão de problemas no local de trabalho, o entrevistado teve redução da autoestima, 20% disseram que isso nunca ocorreu, 28% que isso ocorreu esporadicamente, 22% afirmaram que ocorreu mensalmente, 17% relataram que ocorreu semanalmente, e 13% disseram que ocorreu diariamente.

Nas respostas da questão 32, onde se questionou se, em razão de problemas de relacionamento no local de trabalho, o entrevistado teve falta de vontade de trabalhar, 32% disseram que isso nunca ocorreu, 27% que isso ocorreu esporadicamente, 11% afirmaram que ocorreu mensalmente, 9% relataram que ocorreu semanalmente, e 21% disseram que ocorreu diariamente.

Na pergunta 33, indagou-se se, em razão de problemas de relacionamento no local de trabalho, o entrevistado sentiu ser insuportável o convívio com seu chefe imediato, 24% disseram que isso nunca ocorreu, 36% que isso ocorreu esporadicamente, 11% afirmaram que ocorreu mensalmente, 13% relataram que ocorreu semanalmente, e 16% disseram que ocorreu diariamente.

Em resposta à questão 34, onde se quisitou se, em razão de sofrer algum tipo de dificuldade no relacionamento interpessoal no local de trabalho, o entrevistado sentiu vontade ou pensou em pedir transferência para outro setor ou OPM, 40% disseram que isso nunca ocorreu, 20% que isso ocorreu esporadicamente, 22% afirmaram que ocorreu mensalmente, 5% relataram que ocorreu semanalmente, e 13% disseram que ocorreu diariamente.

Na pergunta 35, perguntou-se se, em razão de sofrer algum tipo de dificuldade no relacionamento interpessoal no local de trabalho, o entrevistado vivenciou dificuldades no convívio com os familiares, 27% disseram que isso nunca ocorreu, 24% que isso ocorreu esporadicamente, 25% afirmaram que ocorreu mensalmente, 11% relataram que ocorreu semanalmente, e 13% disseram que ocorreu diariamente.

Novamente a figura gráfica teve uma mudança quando das respostas à pergunta 36. Nesta questionou-se se, em razão de sofrer algum tipo de dificuldade no relacionamento interpessoal no local de trabalho, o entrevistado apresentou dificuldades no atendimento às pessoas no desempenho da sua função, 18% disseram que isso nunca ocorreu, 18% que isso ocorreu esporadicamente, 18% afirmaram que ocorreu mensalmente, 15% relataram que ocorreu semanalmente, e 31% disseram que ocorreu diariamente.

Na pergunta 37, questionou-se se a chefia do entrevistado proporciona um bom relacionamento com seus colegas no local de trabalho, 18% disseram que isso nunca ocorreu, 50% que isso ocorreu esporadicamente, 20% afirmaram que ocorreu mensalmente, 9% relataram que ocorreu semanalmente, e 3% disseram que ocorreu diariamente.

7.1 Verificando a existência de indícios de assédio moral no relacionamento interpessoal dos policiais militares e se os fatos negativos nesse relacionamento afetam também a saúde, o relacionamento familiar, a autoestima, o desempenho funcional e o atendimento à comunidade

Conforme a doutrina dominante, a violência político-burocrática é perpetuada pelas pessoas que pertencem a uma organização, mais especificamente por aqueles que possuem a incumbência de zelar e fazer com que zelem as normas administrativas (SCIALPI, 2001, *apud* LAZZAROTTO, 2006).

De outra banda, nas palavras de Oszlak (1994) *apud* Lazzarotto et al (2006), os sofrimentos que os funcionários públicos passam nas instituições governamentais não são poucos, e pode citar como exemplo a violação das normas, critérios de seleção de pessoal, concursos espúrios, corporativismo ou “amiguinhos” dos cargos da direção, porquanto o desempenho da excelência profissional é realizado por meio de critérios perversos, avaliações escandalosas e gritantemente ferindo os princípios de igualdade, quando não, deixam isolado o trabalhador.

Segundo Pomini (2005), a figura do assédio moral é possível ser presenciada nas relações hierárquicas autoritárias.

Nestas o trabalhador fica exposto a situações degradantes e constrangedoras, enquanto perdura seu turno de trabalho e exerce suas funções. Nessas relações predominam desmandos e manipulação da figura do medo.

Diretores ou chefes, estimulados por um sentimento perverso, arrogante, proporcionam um clima de terror, perseguições, metas impossíveis de realizar, falta de reconhecimento para com os trabalhadores, desprezando-os, ocultando informações essenciais para o desempenho das funções, além de provocar falsos comentários pessoais e, desta forma, sedimentar as variantes do assédio moral.

Pois bem, trazendo o ensinamento doutrinário para análise dos resultados obtidos, percebeu-se que em que pese não ser um percentual dominante na pesquisa, ou que, pelo menos, não se revelou assustador, posto que não houve um grande percentual de entrevistados respondendo que os fatos negativos ocorreram constantemente, mas sim esporadicamente durante toda a carreira profissional.

Todavia, por outra banda, chamam atenção as respostas de uma parcela minoritária de entrevistados, que relataram que os fatos tidos como negativos ocorreram semanalmente ou diariamente, ou então, quando as perguntas eram direcionadas sobre alguns critérios de escolhas, a resposta NUNCA ou ESPORADICAMENTE teve percentual dominante.

O que se extrai da maioria das respostas é que, em média, de 15% a 25% dos entrevistados relataram que fatos negativos no relacionamento interpessoal no local de trabalho ocorrem/ocorreram MENSALMENTE.

Chamam atenção também as respostas das seguintes questões: questão 29, 23% e 25% disseram que o critério de escolha das pessoas para trabalhar em determinados setores NUNCA ou ESPORADICAMENTE foi feito de modo técnico, e não por afinidade com a chefia.

Já na pergunta 30, 24%, 15% e 18% responderam que MENSALMENTE, SEMANALMENTE e DIARIAMENTE, respectivamente, perceberam em si a presença de algum sintoma, tais como crises de choro, irritação, dores generalizadas, palpitações, tremores, sentimento de inutilidade, insônia ou sonolência excessiva, depressão, diminuição de libido, sede de vingança, aumento de pressão arterial, distúrbios digestivos, tonturas, ideia de suicídio, falta de apetite, falta de ar, passou a ingerir algum tipo de substância que cause dependência (bebida alcoólica, cigarro, ou outro), tentativa de suicídio.

No mesmo sentido, verificou-se, quanto à redução da autoestima provocada por problemas no local de trabalho, que 22%, 17% e 13% dos entrevistados afirmaram que isso ocorreu MENSALMENTE, SEMANALMENTE, e DIARIAMENTE, respectivamente.

Notou-se também que 21% dos entrevistados responderam que os problemas de relacionamento no local de trabalho fizeram com que sentissem falta de vontade de trabalhar, e que isso ocorreu diariamente, sendo ainda que 11%, 13% e 16% afirma-

ram mensalmente, semanalmente e diariamente, nesta ordem, ser insuportável o convívio com seu chefe imediato.

Importante ainda destacar que 22% e 13% dos entrevistados responderam que MENSALMENTE e DIARIAMENTE, respectivamente, em razão das dificuldades no relacionamento interpessoal no local de trabalho, sentiram vontade ou pensaram em pedir transferência para outro setor ou OPM.

Não diferente das respostas já mencionadas, extraiu-se também que 25% afirmaram que MENSALMENTE tiveram dificuldades no convívio com os familiares em razão de sofrerem algum tipo de dificuldade no relacionamento interpessoal no local de trabalho. 11% relataram que isso ocorreu SEMANALMENTE, e 13% disseram que ocorreu DIARIAMENTE.

Contudentes e tão importantes quanto os demais dados extraídos foram as respostas relacionadas a alguma dificuldade no relacionamento interpessoal no local de trabalho e a presença de dificuldades no atendimento às pessoas no desempenho da função, posto que 18% afirmaram que as dificuldades no atendimento e desempenho da função ocorreram mensalmente, 15% mencionaram que isso aconteceu semanalmente, e 31% disseram que ocorreu diariamente.

Preocupam também as respostas dos entrevistados ao questionamento de se a chefia proporciona um bom relacionamento com seus colegas no local de trabalho, onde 18% disseram que isso nunca ocorreu, 50% que isso ocorreu esporadicamente, 20% afirmaram que ocorreu mensalmente, 9% relataram que ocorreu semanalmente. Importante grifar que apenas 3% dos entrevistados disseram que a chefia proporciona um bom relacionamento com seus colegas no local de trabalho diariamente.

Dos dados extraídos, percebe-se que há indícios da existência de assédio moral no relacionamento interpessoal dos Policiais Militares pertencentes à 4ª Região de Polícia Militar, o que não chega a ser alarmante, porém traz um diagnóstico para que se possam adotar algumas medidas preventivas pelos Comandantes, Chefes, Diretores, envolvendo todos os seus colaboradores num projeto de mudanças de atitudes, colocando a pessoa humana como prioridade nas organizações e, como consequência, também melhorando a qualidade de vida dos Policiais Militares, o convívio com seus familiares e a prestação de serviço à comunidade.

8 CONCLUSÃO

Um problema secular é a existência do assédio moral nas organizações. Isso hodiernamente não se mostra diferente, tanto no setor privado, quanto no público, tudo em prol de uma produtividade desenfreada, onde muitas organizações, para não per-

der espaço no mercado altamente competitivo, acabam por colocar o ser humano quase que em segundo plano, pois a prioridade, como já mencionado, é a produtividade, seja de produtos ou a prestação de serviço. Ofensas gritantes à dignidade da pessoa humana ocorrem diariamente nas organizações.

Em razão de se estar diante de uma organização pública e militar, onde a hierarquia e disciplina são figuras basilares e marcantes, é que se buscou com o presente estudo verificar se a figura do assédio moral também não ronda a instituição, mais precisamente na 4ª e na 9ª Região de Polícia Militar, bem como se fatos tidos como característicos da figura do assédio moral tem afetado o desempenho profissional, o atendimento à comunidade, a saúde do Policial Militar e o convívio *interna corporis* e com seus familiares.

Traçou-se um questionário, em duas partes, sendo a primeira uma espécie de “perfil profissiográfico” do entrevistado, sem que para tanto o Policial Militar resstasse nominalmente identificado, e na segunda parte buscou-se com o questionário semiestruturado, verificar se fatos tidos como negativos e característicos de assédio moral ocorrem no relacionamento interpessoal dos Policiais das Regiões já referidas. Contudo, não se obteve resposta no questionário disponibilizado aos Policiais Militares pertencentes à 9ª Região, razão pela qual o que se extraiu foi um diagnóstico limitado somente à 4ª Região de Polícia Militar.

Na análise dos resultados, verificou-se que há indícios de existir a figura do assédio moral nas relações interpessoais dos Policiais Militares pertencentes à 4ª Região de Polícia Militar.

Todavia, parece que isso não chega a ser alarmante, levando em consideração o quantitativo de entrevistados por amostragem e o percentual dos entrevistados que responderam que os fatos tidos como típicos de assédio moral ocorreram mensalmente, semanalmente e diariamente.

Contudo, não se pode olvidar que o estudo traz um diagnóstico para que no mínimo se adotem ações preventivas pelos Comandantes, Chefes, Diretores e que envolvam todos os seus colaboradores, seja por setor, seja por OPM, mas que haja um projeto de mudanças de atitudes que coloque a pessoa humana no rol de prioridades nas organizações e, por conseguinte, proporcione um avanço na qualidade de vida dos Policiais Militares, bem como no seu convívio com a família, e o produto final será, sem sombra de dúvida, a qualidade na prestação de serviço à comunidade.

REFERÊNCIAS

- ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2006.
- BARRETO, Margarida. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Disponível em: <<http://www.fan.edu.br/v3/divulgacao2007/margaridabarreto/index.htm>>. Acesso em: 24 fev. 2013.

FELKER, Reginald. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho** – doutrina, jurisprudência e legislação. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2007.

FREITAS, Maria Ester de. **Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações**. São Paulo: RAE - Revista de Administração de Empresas. v. 41, n. 2, Abr./Jun. 2001.

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

LAZZAROTTO, Elizabeth Maria, et al. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Ciências Sociais em Perspectiva (5) 9: 2º sem. 2006. Disponível em: <<http://e-revista.unioeste.br/index.php/ccsaemperspectiva/article/view/1423>>. Acesso em: 1 out. 2013.

MORAES, Tharcia & Monteiro, Maurício Gentil. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Disponível em: <<https://periodicos.set.edu.br/index.php/cadernohumanas/article/view/247>>. Acesso em: 30 jun. 2013.

POMINI, W. F. **Assédio moral: reaja ou se demita**. 2005. Disponível em: <<http://www.rh.com.br/ler.php?cod=4242&org=9>>. Acesso em: 1 out. 2013.

QUEIROZ, Julian Nogueira. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. Revista da FESP: periódico de diálogos científicos. [online]. 2009, vol. 3, p. 00-00. Disponível em: <<http://www.revistadafesp.com.br>>. Acesso em: 2 abr. 2013. ISSN: 1982-0895.

SANT'ANNA, Carmem Lucia Figueira de. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Disponível em: <http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/b002082.pdf>. Acesso em: 30 jun. 2013.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. Prefácio ao livro: THOME, Candy Florêncio. **O assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: Ltr, 2008.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.

SILVA, Sidiney Gonçalves da. **Assédio moral e Qualidade de Vida na Polícia Militar do Distrito Federal**. Disponível em: <http://bdm.bce.unb.br/bitstream/10483/2727/1/2011_SidineyGoncalvesdaSilva.pdf>. Acesso em: 2 jun. 2013.

TROCCOLI, Ana Luiza. **Assédio moral e relações de trabalho na atualidade: um breve estudo**. Revista dos Advogados de São Paulo. V. 9, n. 18, p. 47-61, jul./dez. 2006.

ABSTRACT

These days, we live in a society eminently capitalist and, for that reason, the objectives of the people are more focused on productivity at any cost. However, the desire to produce overpriced mitigates the value of the human person. It appears that this stir what modern doctrine calls bullying. The present study aims to briefly check

if there are cases of bullying in interpersonal relationships of full military policemen in 4th and 9th Region of Santa Catarina's Military Police, the effects it has on the health of the Military Police and the provision of service to the community. In developing, the study used the deductive method through an exploratory research approach with both quantitative and qualitative terms, since we applied a sample questionnaire in a semistructured to target and subsequently performed analysis of the questionnaire to trace a diagnosis of whether or not the figure of Moral Harassment in interpersonal relationships of the Military Police.

Keywords: Moral harassment, interpersonal relations, military police, Santa Catarina.