

O ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DO PARANÁ: CONHECIMENTO E RECORRÊNCIA NA CORPORAÇÃO.

MORAL HARASSMENT IN THE MILITARY POLICE OF THE STATE OF PARANÁ: KNOWLEDGE AND RECURRENCE IN THE CORPORATION.

Luma Kaseker¹

RESUMO

O objetivo deste estudo é verificar o conhecimento sobre o assédio moral e sua recorrência no âmbito da Polícia Militar do Paraná. O método utilizado foi o descritivo e qualitativo, adaptados para cada área estudada. A coleta de dados foi realizada de maneira anônima e rápida com a utilização da ferramenta Google Forms. Preencheram o questionário 471 policiais, entre praças e oficiais. Foram elaboradas 7 questões fechadas, sendo 2 descritivas e outras 5 específicas ao tema. O questionário poderia ser preenchido apenas por Militares Estaduais e respondido uma única vez. A maioria dos policiais militares entrevistados é do sexo masculino (60,4%) e praças (75,1%). Em relação ao conhecimento sobre o que é assédio moral e suas consequências, 80,7% possuem estas informações. Apenas 2 militares citaram não conhecer o assunto e 18,9% sabiam pouco. Cerca de 53,9% informaram ter conhecimento sobre a Portaria do Comando-Geral da PMPR nº 551/2021. Quando questionados se já passaram por algum tipo de constrangimento caracterizando assédio moral, observou-se que 70,5% responderam "Sim" e 29,5% "Não", ambos dentro da Corporação. Quanto à formalização de denúncia ou algum tipo de comunicação do fato, 308 (65,4%) responderam que não, apesar de já terem passado por algum tipo de constrangimento; 127 (27%) responderam "Não", pois não passaram por constrangimento; e apenas 36 (7,6%) responderam "Sim". O principal motivo para não denunciar foi o receio de retaliação, punição, entre outros (62,2%). As conclusões do estudo indicam que, no ambiente militar, é comum a ocorrência de assédio moral, pois a presença da hierarquia torna os casos de excessos e abusos de poder mais suscetíveis. Diversos fatores contribuem para que as vítimas não realizem denúncias, desde o desconhecimento tanto da causa quanto da Portaria que regula o assédio moral na Corporação, até o medo de retaliações. A falta de consequências também se destacou, sendo um fator desmotivador para as vítimas, gerando descredibilidade em relação à Instituição. A atuação da Corporação é essencial, por meio de políticas de educação e divulgação, para alterar a realidade percebida e prevenir que o assédio moral seja normalizado, visando aprimorar a autoestima de seus policiais e seu reconhecimento como profissionais. Esta pode ser uma das estratégias para reduzir e combater o assédio moral na Instituição.

Palavras-chave: Assédio Moral; Hierarquia; Disciplina; Proteção.

¹ Policial Militar, Bacharel em Educação Física, Especialista em Treinamento Personalizado e Qualidade de Vida; Gestão Pública; e Segurança Pública.

ABSTRACT

The objective of this study is to examine the understanding of moral harassment and its recurrence within the Paraná Military Police. The method employed was descriptive and qualitative, adapted to each studied area. Data collection was conducted anonymously and swiftly using the Google Forms tool. The questionnaire was completed by 471 police officers, both enlisted personnel and officers. Seven closed-ended questions were developed, of which 2 were descriptive and the other 5 were specific to the topic. The questionnaire could only be filled out by State Military personnel and answered only once. The majority of the interviewed military police officers are male (60.4%) and enlisted personnel (75.1%). Regarding knowledge about what moral harassment is and its consequences, 80.7% possess this information. Only 2 military personnel claimed to be unfamiliar with the subject, and 18.9% had limited knowledge. About 53.9% reported being aware of the General Command Order of the PMPR No. 551/2021. When asked if they had experienced any type of embarrassment characterizing moral harassment, it was observed that 70.5% responded "Yes" and 29.5% "No", both within the Corporation. Regarding the formalization of a complaint or any communication about the incident, 308 (65.4%) responded "No", even though they had experienced some kind of discomfort; 127 (27%) responded "No", as they hadn't faced any discomfort; and only 36 (7.6%) responded "Yes". The primary reason for not reporting was the fear of retaliation, punishment, among other reasons (62.2%). The study's conclusions suggest that, in the military environment, occurrences of moral harassment are common, as the presence of a hierarchy makes cases of excessive power and abuses more prone. Various factors contribute to victims not filing complaints, from being unaware of both the cause and the order that regulates moral harassment within the Corporation, to the fear of retaliation. The lack of consequences was also a standout point, acting as a demotivating factor for victims, leading to distrust towards the Institution. The Corporation's involvement is crucial, through education and awareness policies, to change the perceived reality and prevent moral harassment from being normalized, aiming to enhance their police officers' self-esteem and professional recognition. This could be one of the strategies to reduce and combat moral harassment within the Institution.

Keywords: Moral Harassment; Hierarchy; Discipline; Protection.

1. INTRODUÇÃO

O assédio, de maneira geral, é um problema grave e insidioso, que pode acontecer em família, em sociedade ou nas empresas. Trata-se de um conjunto de comportamentos que, voluntária ou involuntariamente, leva a vítima ao desequilíbrio e à instabilidade emocional. Caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza física e psicológica, que atenta contra a dignidade, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes

e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade físico-psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

A primeira tentativa da literatura científica de conceituar assédio moral surgiu em 1976, com a definição de Brodsky, trazida por Soares e Oliveira (2012, p. 2) “[...] tentativas, repetidas e obstinadas, de uma pessoa para atormentar, quebrar a resistência, frustrar ou obter uma reação do outro. É um tratamento que, com persistência, provoca, pressiona, amedronta, intimida ou incomoda outra pessoa”.

Na década de 90, um psicólogo alemão, Heinz Leymann, através de pesquisas sobre as formas de tratamento dentro de uma organização, conceituou o termo *mobbing* - derivado do verbo *to mob*, que significa maltratar, perseguir e atacar - como um conjunto de comportamentos hostis de um indivíduo ou grupo com vistas a excluir um de seus membros, e que tem como efeito a fragilização psicológica desse (ALBANAES, *et al.*, 2017 e BRADASCHIA, 2007).

O assédio moral pode ter uma nomenclatura diferente dependendo da cultura e dos costumes de cada lugar. No Japão a conduta é denominada *ijime*, nos Estados Unidos e na Inglaterra é *bullying*, na Itália e na Alemanha é *mobbing* (TOLFO, 2015).

No Brasil foi em 2001 que Barreto analisou o sofrimento no trabalho impingido a operários reintegrados à produção após seu afastamento por doenças ocupacionais (BARRETO, 2001). Neste estudo realizado por Margarida Barreto, com base na declaração de 2.072 entrevistados de 97 empresas paulistas, chegou-se a considerável marca de 42% dos entrevistados declararem terem sofrido humilhações reiteradas no ambiente de trabalho.

Para Heloani (2004) assédio moral é uma forma de humilhação, desprezo ou inação realizado em local de trabalho em que um superior hierárquico, ou não, faz, repetidamente, contra outro colega de trabalho, com o objetivo de humilhar e destruir sua auto-estima, levando-o a tomar atitudes extremas como demitir-se ou, até mesmo, levá-lo a tentar ou cometer suicídio.

Desta forma, o assédio moral é o comportamento abusivo que coloca em risco a integridade física ou psíquica de uma pessoa, causando-lhe vergonha e até mesmo o medo, em geral, de se manifestar e sofrer algum tipo de represália, ficando a vítima em silêncio (MATOS, 2016).

Segundo Matos (2016), o assédio moral pode ser dividido em espécies, sendo vertical descendente ou ascendente, horizontal ou misto. O mais comum é o assédio moral vertical

descendente, que é aquele em que o superior hierárquico comete uma conduta contra um subordinado, através de humilhação e constrangimento, fazendo crer que deve estar disposto a aceitar tudo, caso queira manter o emprego.

Nesse contexto, Candido (2011, p. 61) expõe que uma estratégia frequentemente utilizada pelo perversor é a de limitar o acesso da vítima a informações essenciais ao desempenho do trabalho, impedir o uso de telefone, de dados necessários à realização de tarefas rotineiras, senhas, pondo, entaves, a fim de que a pessoa atacada sinta - se cercada e inútil. Dessa forma, o ataque leva gradualmente vítima à destruição psicológica, induzindo-a a submissão (RIBEIRO, 2021).

O assédio moral pode ainda ser vertical ascendente, em que um subordinado ou uma coletividade comete tal conduta contra o seu superior hierárquico. A forma horizontal dar-se-á quando é praticada contra servidores com a mesma hierarquia. Por fim, pode ser misto quando praticado primeiramente pelo superior hierárquico e posteriormente os pares também começam a praticar o ato contra a vítima (MATOS, 2016).

Entretanto, é importante ressaltar que nem toda situação poderá caracterizar o assédio moral. Para que uma conduta se enquadre como assédio moral ela deve ser repetitiva e degradante, prolongando-se durante algum tempo, sistemática e reiterada (JUNIOR, 2023).

O assédio deve ter frequência de pelo menos uma vez por semana. Se não houver esta frequência média, não será o que a nível internacional seja considerado assédio e da mesma forma não poderá ser julgado como tal (RIBEIRO, 2021).

Com relação às consequências de assédio, o assédio moral afeta a dignidade da pessoa humana no tocante à degradação de sua honra subjetiva e objetiva, aniquilando, ainda, com a “imagem da vítima”. Dentro do assédio a pessoa sofre psicologicamente e fisicamente além da soma de outras consequências que acontecem sendo algumas agressividades, isolamento, transtorno e má qualidade e produtividade no trabalho (SILVA, 2005).

2. ASSÉDIO MORAL E INSTITUIÇÕES MILITARES

A vida dos militares é constituída de forma vertical subsidiada na hierarquia e disciplina, e embora favorável ao assédio moral, não se confunde com este. A Constituição Federal traz em seu diploma, inclusive, expressamente em seu Artigo 142 que as Forças Armadas são organizadas

com base na hierarquia e na disciplina (DE SANTANA, 2022).

Martins (2007) argumenta que ao longo da história da organização militar, a instituição foi consolidada em dois pilares básicos, chamados de hierarquia e disciplina. A hierarquia, entendida como o escalonamento de funções e autoridades, linhas de comando para a execução das tarefas, e a disciplina como instrumento de controle e adestramento, onde se visa um comportamento padrão, sendo este o sustentáculo da hierarquia, à medida que promove a aceitação e a adequação.

Segundo Greene (2000), a ética militar é a obediência, é uma a virtude militar suprema, essencial ao cumprimento pronto e eficiente das ordens legais dos legítimos superiores hierárquicos. Todavia, para permitir desempenhos de caráter nacional, devem ser fundadas num ideal de competência profissional, materializado nas tradições e no espírito de serviço público das Forças Armadas. Sendo assim, a obediência não pode depender dos gostos ou das afinidades sociais, religiosas, políticas ou econômicas de cada indivíduo, resultando de um padrão comum de valores e visões coerente de atitude com a ética militar.

Existem inúmeros casos de assédio moral sob o ponto de vista hierárquico que identificamos dentro do âmbito militar, fazendo uso de forma autoritária e desumana. Consequentemente, o número de policiais que continuamente sofrem danos, principalmente psicológicos, está aumentando a cada dia (DOS SANTOS LEAL, 2015).

Outra consequência do assédio moral nas relações hierárquicas, somada ao fato da falta de estrutura, é que muitos policiais estão pedindo exoneração e cometendo suicídio devido as humilhações e perseguições dentro da instituição (DE SANTANA, 2022).

Em uma Instituição Militar é possível identificar quase todas as estruturas já observadas do assédio moral. Há o assédio moral descendente, caracterizado pelo perpetrado por alguém que detém maior poder, o superior, sobre um outro percebido como à ele inferior, o subordinado. Existe também o assédio moral ascendente, em que a situação anterior se inverte. Ocorre, ainda, o assédio moral misto, uma combinação dos dois tipos anteriores. Por fim, constata-se o assédio horizontal, engendrado por indivíduos de igual status (DE SANTANA, 2022).

A aceitação de regras específicas da caserna visa a diminuição das diferenças e o enquadramento a um padrão de comportamento aceito e formatado, e não permite atos que possam ser considerados como insurreição ou motim e manifestações públicas de descontentamento (CORREA, 2011).

Os estatutos e regulamentos, impostos mediante a hierarquia e disciplina, são os artefatos do processo de dominação legal, que tem fundamento na relação entre liderança e poder cabendo aos oficiais o cumprimento, a condução e a aplicação da lei, e aos subordinados, o cumprimento das regras e submissão à disciplina (WEBER, 2004).

Diante deste cenário, podemos refletir em algumas formas de condutas abusivas, travestidas de ordens manifestamente legais com base na hierarquia e disciplina dentro das instituições militares, que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica e colocando em perigo, inclusive, o serviço público e/ou prejudicando o ambiente de trabalho.

E ainda, demonstrar que as condutas abusivas advindas do assédio moral, podem configurar diversas responsabilidades por parte do agressor, tais como civil, administrativa e penal, sendo que até o presente momento não há tipificação na legislação penal do crime de assédio moral (DE SANTANNA, 2022).

A subordinação a preceitos rígidos de hierarquia e disciplina não se confunde com a simples obediência, sem senso crítico e sem a ética da responsabilidade, a qualquer ordem emanada do superior hierárquico, de modo que, pensar acerca dessas ordens, questioná-las além de dever do subordinado, o eximirá de possíveis responsabilidades por cumprimento imprudente de ordem manifestamente ilegal (MELO, 2016).

3. DA PORTARIA DO COMANDO-GERAL Nº 551, DE 24 DE MAIO DE 2021

Institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual na PMPR.

O Comandante-Geral da Polícia Militar do Paraná, no uso das atribuições que lhe confere o art. 4º da Lei Estadual nº 16.575, de 28 de setembro de 2010 (Lei de Organização da PMPR), e considerando as informações encartadas no e-protocolo nº 17.087.263-0, resolve:

Art. 1º Instituir as Políticas de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual na Polícia Militar do Paraná, cujo objetivo é identificar e coibir condutas que configurem assédio moral ou sexual no ambiente de serviço, conforme distinção abaixo:

I - O assédio moral é uma conduta abusiva, frequente e repetitiva que se manifesta por meio de palavras, atos, gestos, comportamentos ou de forma escrita, que humilha, constrange e desqualifica a pessoa ou um grupo, atingindo sua dignidade e saúde física

e mental, afetando sua vida profissional e pessoal. As ações que caracterizam o assédio são frequentes, reiteradas, reproduzidas pelo assediador por algum tempo. O assédio moral pressupõe a degradação deliberada das condições de trabalho.

II - O assédio sexual consiste em constranger colegas por meio de galanteio e insinuações constantes, com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual. O ato do assediador pode ser sutil ou claro, escrito ou insinuado, pode vir na forma de coação, chantagem ou intimidação: ofende a honra, a imagem, a dignidade e a intimidade da pessoa.

Desta forma, é possível observar a necessidade de se difundir a ideia de que o assédio moral é grave, existe e precisa ser denunciado, independentemente de onde esteja sendo propagado (PMPR, 2021).

Outra parte de igual importância é o artigo 7º da mesma Portaria que visa em dar subsídio a vítima do assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho em buscar ajuda na elaboração de denúncia:

Art. 7º Qualquer militar estadual que se seja vítima de atos que possam caracterizar assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho poderá elaborar denúncia junto a Corregedoria-Geral da PMPR, por meio dos seguintes canais:

I - E-mail;

II - Telefone;

III - Presencial, inclusive nas sedes das Subcorregedorias;

IV - Agências Locais de Inteligência das OPM/OBM, com trâmite obrigatório à AESI/COGER

§ 1º Qualquer militar estadual que testemunhe ou tome conhecimento de atos que possam caracterizar assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho deverá elaborar denúncia junto a Corregedoria-Geral da PMPR através dos canais previamente estabelecidos.

§ 2º Nos casos em que a vítima buscar atendimento especializado com profissionais da SAS/DP, e, sendo constatado o assédio moral e/ou sexual, a denúncia será realizada, após autorização expressa da vítima, à Corregedoria-Geral, havendo a possibilidade de quebra de sigilo profissional nos casos de iminente cenário de violência (risco de suicídio ou de violência expressa à vítima ou a terceiros).

Neste sentido, percebemos que a Instituição busca proporcionar as condições fundamentais dos direitos e garantias, indispensáveis ao estabelecimento de condições mínimas que garantem a dignidade da pessoa humana, destinados aos seus integrantes.

Contudo, observamos no presente estudo que no âmbito da Polícia Militar do Paraná o assédio moral tem sido recorrente e que, por mais que seja cada vez mais divulgado este assunto dentro da Instituição, a formalização da denúncia por parte das vítimas ainda é pouco praticada, evidenciando a importância de tratar sobre o assédio moral nas instituições militares, principalmente no tocante às consequências e tratativas que a Instituição tem adotado à frente de

casos de assédio moral.

4 OBJETIVO

Verificar o conhecimento sobre o assédio moral e sua recorrência no âmbito da Polícia Militar do Paraná.

5. METODOLOGIA

O presente estudo possui dados oriundos de corte transversal, classificada como descritiva qualitativa adaptadas para cada área estudada. Neste artigo analisam-se apenas os dados provenientes do questionário. A coleta de dados foi feita de maneira anônima e rápida com a utilização da ferramenta Google Forms (DA SILVA MOTA, 2019).

Para este estudo preencheram o questionário 471 Policiais entre praças e oficiais com 7 questões fechadas sendo 2 questões descritivas e outras específicas ao tema sendo preenchido apenas por Militares Estaduais e respondido uma única vez. Os dados foram coletados entre fevereiro e março de 2023.

Os participantes estavam cientes em realizar de maneira livre e espontânea, sendo que os dados seriam compilados e divulgados de forma geral somente na publicação do referido trabalho e que nenhum dado ficaria registrado.

6. RESULTADOS

Na Tabela 1 é possível observar as características descritivas dos policiais militares do Estado do Paraná de acordo com o estudo. Verifica-se que a maioria dos policiais militares entrevistados são do sexo masculino (60,4%), praças (75,1%), comparado com 39,3% do sexo feminino e 9,6% sendo oficiais.

Na Tabela 2 observa-se a prevalência sobre Assédio Moral no âmbito da Polícia Militar do Estado do Paraná. Quando perguntado sobre o conhecimento do que é Assédio Moral e suas consequências, 80,7 % possuem estas informações, sendo que apenas 2 militares citaram não

conhecer sobre o assunto e 18,9 % sabiam pouco.

Em torno de 53,9 % consideraram ter conhecimento sobre a Portaria do Comando-Geral da PMPR nº 551/2021, que instituiu as Políticas de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual na Corporação. Já quando questionados se já passaram por algum tipo de constrangimento, caracterizando assédio moral, observamos que 70,5% Sim e 29,5% Não, ambos dentro da Corporação.

Também quando questionados se houve a formalização de denúncia ou algum tipo de comunicação do fato, foi verificado que 308 (65,4%) responderam que “Não, mas já passei por algum tipo de constrangimento”, 127 (27%) Não, pois não passei por algum tipo de constrangimento e por fim, apenas 36 (7,6%) responderam que Sim, ou seja, formalizaram via canal de comunicação interna.

E a última pergunta se tratava no qual o maior impeditivo para a realização de denúncias por parte daqueles que já sofreram algum tipo de assédio na Corporação e a resposta que teve maior prevalência foi Receio de retaliação, punição e outros 62,2%, seguido de Falta de consequências para a resolução 22,3%, Hierarquia 6,8%, Falta de apoio da Corporação 5,7% e, apenas 3% com relação ao desconhecimento de como agir.

Tabela 1. Característica descritiva dos participantes do estudo. N=471

Variáveis	Categorias	n	%
Sexo	Masculino	286	60,7
	Feminino	185	39,3
Postos/Graduações	Praças	426	90,4
	Oficiais	45	9,6

Tabela 2. Prevalência sobre Assédio Moral no âmbito da Polícia Militar do Estado do Paraná

Variáveis	Categorias	n	%
-----------	------------	---	---

Você tem conhecimento sobre o que é Assédio Moral e suas consequências?

Sim	380	80,7
Não	2	0,4
Pouco	89	18,9

Você tem conhecimento sobre a Portaria do Comando-Geral da PMPR nº 551/2021, que instituiu as Políticas de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual na Corporação?

Sim	254	53,9
Não	217	46,1

Você já passou por algum tipo de constrangimento, caracterizando assédio moral ou sexual, dentro da Corporação?

Sim	332	70,5
Não	139	29,5

Se sim, você formalizou denúncia ou algum tipo de comunicação do fato?

Sim	36	7,6
Não, mas já passei por algum tipo de constrangimento	308	65,4
Não, pois não passei por algum tipo de constrangimento	127	27

Na sua opinião, qual o maior impeditivo para a realização de denúncias por parte daqueles que já sofreram algum tipo de assédio na Corporação.

Receio de retaliação, punição e outros.	293	62,2
Desconhecimento de como agir	14	3
Falta de consequências para a resolução (nunca dá em nada)	105	22,3
Falta de apoio da Corporação	27	5,7
Hierarquia	32	6,8

7. DISCUSSÃO

No presente estudo, estudamos o crescimento do Assédio Moral na instituição da Polícia Militar do Paraná e obtivemos as seguintes comparações;

Percebemos neste estudo que a maioria dos militares são do sexo masculino 60,7% e praças 90,4%. Corroborando com o estudo de Da Silva (2011) que teve maior respondentes do sexo masculino 83,33% e de forma semelhante praças 93,33% foram predominantes na resposta

do questionário. Em um estudo de Dos Santos (2014), feito com a Polícia Militar de Santa Catarina, 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 entrevistas foram realizadas porém a amostra foi apenas do sexo masculino. Da Silva (2011) afirma que não obstante as mulheres, nos últimos anos, terem conquistado muitas vagas no serviço policial militar no estado do Paraná e em outros Estados, mas a Instituição continua um terreno predominantemente masculino.

Quando o entrevistado foi questionado sobre o que é assédio moral e suas consequências verificou-se que 380 (80,7%) dos entrevistados tem este conhecimento, 89 (18,9%) um pouco e apenas 2 (0,4%) Não sabiam. Semelhante ao estudo de Menezes (2020), nota-se que mais da metade do público entrevistado 57,4% sabem o que é assédio moral, bem como suas consequências. Grande parcela relatou saber pouco 33,3% sobre o assunto os demais não sabem 9,35%. Fator que pode contribuir para se fazer mais vítimas sem devidas consequências.

Um fator que chamou atenção no presente estudo é que quase 50% dos entrevistados não possuíam conhecimento sobre a Portaria do Comando-Geral da Polícia Militar do Paraná nº 551/2021, que instituiu as Políticas de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual na própria instituição.

Semelhante ao estudo de Menezes (2020) no Estado de Goiás sobre a Portaria 035/2008 Polícia Militar de Goiás que instituiu a Comissão Interna de Direitos Humanos que tem previsão de uma série de competências que permitem traçar instrumentos que proteção no tocante às violações de direitos, destaca-se o assédio moral e observou-se que 72,7% dos militares não conhecem a Portaria 035/2008, verificando que o grande número no desconhecimento mostra que é necessária uma maior divulgação do referido documento. A falta de conhecimento é um fator que dificulta o conhecimento dos próprios direitos por parte dos militares.

Mais de 69% dos entrevistados já passaram por algum tipo de constrangimento, caracterizando assédio moral, dentro da PMPR. Esse é um número preocupante, pois mostra que é um fato crescente e pode afetar diretamente a saúde mental do assediado. Corroborando com estudo feito em Goiás que perguntou se já haviam passado por alguma situação no ambiente de trabalho em que lhe houvesse causado algum constrangimento, mais de 60% dos entrevistados relataram já ter passado por constrangimentos (MENEZES, 2020).

O estudo de Souza (2014), relata que o assédio é percebido como sendo algo que ocorre dentro e fora da Instituição Militar, ou seja, tanto no serviço interno quanto no serviço externo.

Dos Santos (2014) comenta que existem diferenças de assédio entre os policiais militares que executam suas atividades em turnos de serviço interno e externo. Nos serviços internos os impactos do assédio são bem mais rápidos, pois os assediados estão diretamente em contato com seus pares e superiores com mais frequência, trabalham todos os dias, quando não escalados em serviços extras nos finais de semana ou feriados (SILVA JUNIOR, 2016).

Os policiais de serviço externo são os que lidam diretamente com a sociedade, e os impactos do assédio moral são igualmente muito fortes. O policial militar assediado passa a executar suas atividades de forma pressionada, com uma falta de tranquilidade e paz, acompanhado de perseguições quando está exercendo seu policiamento, já que constantemente está na mira do assediador direta ou indiretamente e aos olhos da sociedade, pode sofrer constrangimentos ilegais, humilhações, vexames e outros tipos de situações que fere a sua honra e dignidade como trabalhador e acima de tudo pessoa humana (DOS SANTOS, 2014).

Foi verificado também neste estudo que a grande maioria dos militares que passaram por algum constrangimento (65,4%) não formalizam a denúncia tão pouco comunicam o caso. 27% não denunciaram, pois não passaram por algum tipo de constrangimento e 7,6% formalizaram denúncia ou algum tipo de comunicação do fato. Percebemos o receio dos envolvidos em expor o caso, dificultando a disseminação destes ocorridos de tamanha magnitude e não contribuindo para a diminuição ou cessação destes fatos.

Trazemos do estudo de Souza (2014) que 3 dos 5 entrevistados, tiveram receio de expor a situação no começo do assédio, em função do que poderia acontecer e posteriormente procuraram ajuda psicológica fora da Instituição, com medo da exposição, diminuindo ainda mais a credibilidade da Instituição ao militar.

Ressalta Hirigoyen (2011), que quando esse procedimento de assédio moral é sutil, é difícil provar as intenções maliciosas, porque os assediadores podem se defender facilmente por trás dos interesses do serviço, sendo o assédio superior refletido nas condições de trabalho, talvez na disciplina, e no assédio entre colegas justificado como ataque de dignidade.

Verifica-se ainda, no presente estudo, os impeditivos para realização das denúncias, onde tivemos maior prevalência no Receio de retaliação, punição entre outras coisas, com 293 (62,2%); Falta de consequências para resolução 105 (22,3%); seguido por Hierarquia 32 (6,8%), Falta de apoio da Corporação 27 (5,7%) e finalizando com o Desconhecimento de como agir com 14 (3%).

Menezes (2020) mostra em seu estudo os fatores que impedem a denúncia: 41,2% relatou medo de perseguição, 49% acreditam que a denúncia não irá resolver nada, 9,8% desconhecem a quem denunciar. Semelhantemente, percebe-se que o medo de falar sobre o tema ainda é constante dentro do militarismo. O medo de alguma forma ser identificado por reclamar de alguma situação o faz conviver com o problema, não ocorrendo a denúncia.

Os dados comprovam que o desconhecimento da portaria, bem como uma confiança que a denúncia será garantia da resolução do problema sem perseguições ainda é sentimento de parte do público entrevistado (SOUZA, 2014).

8. CONCLUSÃO

É visto que o ambiente militar pode levar ao assédio moral, pois a presença da hierarquia faz com que sejam mais suscetíveis os casos de excessos e abusos de poder. Além disso, a rigidez do sistema inspira receio das vítimas e facilita a ação dos assediadores.

Desta forma, tratamos o assédio moral nas instalações militares como um fenômeno existente, cuja denúncia deve ser encorajada, analisada e finalizada, com o desfecho pertinente. Ainda, é importante discutir sobre uma possível compensação adequada ao assediado pelos danos causados. Entretanto, é de suma importância fortalecer os fundamentos da hierarquia e da disciplina, uma vez que estes não podem ser confundidos com assédio moral.

Neste estudo observamos vários fatores que contribuem para a não realização da denúncia por parte do assediado, o desconhecimento tanto da causa quanto da Portaria que o protege do assédio moral, até o medo da retaliação que poderá acontecer em qualquer momento da vida na caserna.

A falta de consequências posteriores às denúncias também foi algo que chamou muito a atenção, pois mostrou ser um fator desmotivante para a vítima, causando uma certa credibilidade em relação à Instituição. Entretanto, não podemos dizer que nada tem sido feito em relação aos casos denunciados, uma vez que os procedimentos internos podem ser sigilosos, principalmente nos casos em que se preza a proteção da identidade dos envolvidos, principalmente da vítima.

Contudo, a PMPR tem envidado esforços para que o cenário atual mude, promovendo diferentes meios de auxílio para que, em casos de assédio moral, as denúncias sejam feitas e que

os responsáveis sejam responsabilizados.

Além daqueles apontados na Portaria, existe outro canal de denúncia que é o Programa de Integridade Compliance do Estado do Paraná. É uma política de estado garantida por Lei, e possui como finalidade promover uma cultura baseada na integridade, ética e honestidade, por meio de técnicas de prevenção e detecção práticas irregulares e ilegais, e dentre elas, o desvio de conduta. Para tanto, a PMPR tem um setor interno, o Núcleo de Integridade e Compliance Setorial - NICS, responsável pelo monitoramento e execução de qualquer tipo de denúncia feita na Corporação. As denúncias podem ser feitas de forma física, através de urnas espalhadas nas unidades; ou através da urna eletrônica (<https://www.cge.pr.gov.r/Formulario/Urna-online>), cuja denúncia será recebida pela Controladoria Geral do Estado - CGE e encaminha para o NICS/PMPR para análise e demais providências.

Nesse contexto, é importante ressaltar que as denúncias podem ser anônimas, porém isso dificulta a continuidade do processo de responsabilização. De outra forma, a denúncia pode ser feita de forma identificada e sigilosa, quando agressor e vítima são identificados, mantendo-se sigilo do processo, inclusive entre as partes, para que o processo possa ser executado.

A participação de toda e qualquer Corporação, neste sentido, como Instituição Militar, é muito importante, através de políticas de educação, palestras, publicações, entre outros, na tentativa de modificar a realidade que se percebe neste contexto e evitar que o assédio moral seja considerado normal dentro do ambiente militar, buscando melhorar a autoestima de seus policiais e o seu reconhecimento como profissionais, podendo ser esta uma das condições para a redução e o combate à violência que ocorre dentro da instituição.

Para a condução deste estudo apresentaram-se algumas limitações. Dentre elas então a dificuldade de encontrar outros estudos relacionados ao assédio moral dentro dos órgãos policiais militares; o número limitado de participantes da pesquisa, haja vista se tratar de uma grande quantidade de integrantes ativos na PMPR; e o fato de a pesquisa ter sido realizada internamente, pois muitos policiais que tenham sido vítimas de assédio possam não sentir-se à vontade em divulgar seus casos para pares ou subordinados da própria Instituição.

Por fim, novos estudos devem ser realizados com diferentes e mais aprofundados questionamentos sobre o tema assédio moral e suas peculiaridades, e outros contextos devem ser explorados para dar um melhor entendimento sobre os fatores que contribuem para este tema tão recorrente no âmbito militar.

9. REFERÊNCIAS

ALBANAES, P. et al. **Intervenção em grupo de apoio psicológico a trabalhadores vítimas de assédio moral.** Revista de psicologia, Lima-Peru, v. 35, n. 1, p. 61-96, 2017.

BARRETO, Margarida. **Asedio Moral en el trabajo.** Red de Salud de las Mujeres Latinoamericanas y del Caribe. v. 6, 2001, p.82-87.

BRADASCHIA, Carisa Almeida. **Assédio Moral no Trabalho: A Sistematização dos estudos sobre um campo em construção.** 2007 <http://bibliotecadigital.fgv.br>. Acessado em 29/04/2023

BRASIL. Lei nº 6.880, de 09 de dezembro de 1980. **Estatuto dos Militares:** Art 14. Brasília/DF

CANDIDO, Helena. **Assédio moral, acidente laboral.** São Paulo: LTr, 2011.

CORREA, Marcos Vinícius Pereira et al. **CONFIGURAÇÕES DO ASSÉDIO MORAL EM INSTITUIÇÕES MILITARES:** Aproximações dos pressupostos teóricos de Goffman a literatura sobre assédio moral. Caderno de Administração, v. 19, n. 2, p. 11-24, 2011.

COUTO, Adriano. **Assédio Moral nas Relações Militares.** 2020. Assédio Moral nas Relações Militares | Jusbrasil. Acessado em 20/05/2023.

DA SILVA MOTA, Janine. **Utilização do Google Forms na pesquisa acadêmica.** Humanidades & Inovação, v. 6, n. 12, p. 371-373, 2019.

DA SILVA, Sidney Gonçalves. **Assédio moral e Qualidade de Vida na Polícia Militar do Distrito Federal** / Sidney Gonçalves da Silva. Brasília, 2011. 78 f.

DE SANTANA, Alexsandro Guimarães. **Assédio moral no âmbito da polícia militar.** Hierarquia e disciplina ou assédio moral? Polícia Militar Do Estado De Sergipe Centro De Ensino E Instrução. Curso de formação de oficiais. Aracaju/SE 2022.

DOS SANTOS LEAL, Armstrong; DE OLIVEIRA FRANÇA, Marlene Helena. **O assédio moral como conduta violadora dos direitos fundamentais no meio militar.** Caderno de Administração, v. 23, n. 1, p. 52-59, 2015.

DOS SANTOS, Vilte; GOMES, Maíra Marchi. **O assédio moral a partir de análise de relações**

KASEKER Luma. **O assédio moral no âmbito da Polícia Militar do Estado do Paraná: conhecimento e recorrência na corporação.** Revista QUALYACADEMICS. Editora UNISV; n.1, v.1, 2023; p. 204-220. ISBN 978-65-981287-9-1 | D.O.I.: doi.org/10.59283/ebk-978-65-981287-9-1

interpessoais de policiais militares. Revista Ordem Pública, v. 7, n. 2, p. 53-69, 2014.

GREENE, Robert. **As 48 leis do poder:** tradução de Talita M. Rodrigues. Rio de Janeiro: Rocco, 2000.

GUEDES, Márcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. São Paulo: LTr, 2003.

HELOANI, José Roberto Montes. **Assédio moral** – um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. Revista de Administração de Empresas Eletrônica, São Paulo, v.3, n. 1.2004.

HIRIGOYEN, Marie France. **Mal-estar no trabalho:** Redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho:** redefinindo o assédio moral. 2ª edição. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

JÚNIOR, Jabes Almeida de Oliveira; PINHEIRO, Ricardo Rodrigues Guimaraes. **Os principais aspectos do assédio moral na gestão das organizações.** Brazilian Journal of Development, v. 9, n. 6, p. 19831-19851, 2023.

MARTINS, Valmir Farias. **O papel da cultura organizacional “Milícia dos Bravos” na ocorrência do assédio moral** – um estudo na Polícia Militar da Bahia. Dissertação de mestrado. 2007.

MATOS, Andressa. **Assédio moral no serviço público:** a inexistência de legislação. Assédio moral no serviço público: a inexistência de legislação | Jusbrasil. 2016. ACESSADO EM 29/02/2023.

MELO, Matheus Santos. **A dissonância do assédio moral em relação aos princípios da hierarquia e da disciplina militares.** 2016.

MENEZES, Denise Brasil. **O assédio moral no âmbito da Polícia Militar do Estado de Goiás:** a efetividade da portaria 035/2008. 2020.

OLIVEIRA, Flavio Monteiro de. **Subjugação no ambiente de trabalho:** Uma análise sobre o fenômeno do assédio moral em uma organização militar. In: IV Encontro de Estudos Organizacionais, 2006, Porto Alegre, 2006.

PMPR. Polícia Militar do Paraná. **Polícia Militar promove seminário para discutir prevenção e combate ao assédio moral e sexual.** Disponível em: <<https://www.aen.pr.gov.br/Noticia/Policia-Militar-promove-seminario-para-discutir-prevencao-e-combate-ao-assedio-moral-e>>. Acesso em 23 de maio de 2023.

KASEKER Luma. **O assédio moral no âmbito da Polícia Militar do Estado do Paraná:** conhecimento e recorrência na corporação. Revista QUALYACADEMICS. Editora UNISV; n.1, v.1, 2023; p. 204-220. ISBN 978-65-981287-9-1 | D.O.I.: doi.org/10.59283/ebk-978-65-981287-9-1

PMPR. Polícia Militar do Paraná. **PORTARIA DO COMANDO-GERAL Nº 551, DE 24 DE MAIO DE 2021**. Institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual na PMPR. Disponível em:

<http://www.sgex.eb.mil.br/sg8/006_outras_publicacoes/07_publicacoes_diversas/11_secretaria_geral_do_exercito/port_n_551_sgex_31mar2021.html>. Acesso em 21 de maio de 2023.

RIBEIRO, Geisiane Aparecida; DOS SANTOS, Jeferson Lopes; DUTRA, Júlio Afonso Alves. **Uma análise teórica sobre assédio moral e abuso de poder nas relações de trabalho**. Brazilian Journal of Development, v. 7, n. 1, p. 11372-11390, 2021.

SILVA JUNIOR, Joel Catarino. **Assédio moral no ambiente de trabalho polícia militar** / Joel Catarino da Silva Junior. – São Luís, 2016.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, RJ. 2005.

SOARES, A.; OLIVEIRA, J. A. **Assédio Moral no Trabalho**. Revista brasileira de saúde ocupacional, São Paulo, v. 126, n. 36, p. 195-202, jul./dez 2012. ISSN 0303-7657.

SOUZA, Gleidson Carlos de; GONÇALVES, Jandir Barbosa; CARVALHO, Keli Cristina dos Reis. **Danos físicos e psicossociais decorrente do assédio moral na Polícia Militar do Distrito Federal**. 2014.

TOLFO, S. R. OLIVEIRA, R. T. **Assédio moral no trabalho: características e intervenções** / organizadores. Florianópolis, SC: Lagoa, 2015. 280.

WEBER, Max. **Ciência e política: duas vocações**. São Paulo: Cultrix, 2004.