



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

Departamento de Administração

Curso de Graduação em Administração a distância

SIDNEY GONÇALVES DA SILVA

**ASSÉDIO MORAL E QUALIDADE DE VIDA NA POLÍCIA
MILITAR DO DISTRITO FEDERAL.**

Brasília – DF

Ano 2011

SIDNEY GONÇALVES DA SILVA

**ASSÉDIO MORAL E QUALIDADE DE VIDA NA POLÍCIA
MILITAR DO DISTRITO FEDERAL.**

Monografia apresentada a Universidade de Brasília (UnB) como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Professor Supervisor: Prof^ª. Dr^ª. Gisela Demo Fiúza

Professor Tutor: Prof.^ª MSc. Rose Mary Gonçalves

Brasília – DF

Ano 2011

Silva, Sidney Gonçalves da.

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

78 f.

Monografia (bacharelado) – Universidade de Brasília, Departamento de Administração - EaD, 2010.

Orientador: Prof.^a Ms. Rose Mary Gonçalves, Departamento de Administração.

1. Assédio Moral. 2. Qualidade de Vida. 3. Polícia Militar do Distrito Federal. I. Título.

SIDNEY GONÇALVES DA SILVA

**ASSÉDIO MORAL E QUALIDADE DE VIDA NA POLÍCIA
MILITAR DO DISTRITO FEDERAL.**

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de
Conclusão do Curso de Administração da Universidade de Brasília do
(a) aluno (a)

Sidney Gonçalves da silva

Prof.^a Ms. Rose Mary Gonçalves
Professor-Orientador

Prof.^a MSc. Vanessa Gomes
Professor-Examinador

Brasília, 30 de maio de 2011.

A todos aqueles que, humilhados ou ultrajados,
jamais desistiram.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a toda a minha família que sempre esteve comigo.

Da noite que me cobre,
Negra como um poço de alto abaixo,
Agradeço quaisquer Deuses que existam
Pela minha alma inconquistável.

Na garra cruel da circunstância
Eu não recuei nem gritei.
Sob os golpes do acaso
Minha cabeça está sangrenta, mas ereta.

Além deste lugar de fúria e lágrimas
Só o eminente horror matizado,
E, contudo a ameaça dos anos
Encontra e encontrar-me-á, sem temor.

Não importa a estreiteza do portão,
Quão cheio de castigos o caminho,
Sou o senhor do meu destino:
Sou o capitão da minha alma.

William Ernst Henley

RESUMO

O autor pretendeu com o presente estudo analisar a incidência de atos negativos dentro da Polícia Militar do Distrito Federal. Atos negativos que são a gênese do assédio moral. A qualidade de vida em ambiente de trabalho dos policiais militares é um tópico também abordado neste trabalho, pois, sua mensuração pode evidenciar os pontos mais propícios para a ocorrência de assédio moral. O fato de ser um fenômeno muito difundido em ambientes de trabalho, o assédio moral, deve ser profundamente estudado e necessita de uma lei federal específica que auxilie a busca de direitos por todos aqueles que se sintam agredidos em sua dignidade, como ser humano e como trabalhador. A presente pesquisa avaliou as características inerentes ao assédio moral no trabalho, as consequências para a saúde dos trabalhadores assediados e a qualidade de vida no trabalho do policial militar.

Palavras-chave: Assédio moral. Qualidade de vida. Polícia Militar do Distrito Federal.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
1.1	Contextualização.....	10
1.2	Formulação do problema	12
1.3	Objetivo Geral	12
1.4	Objetivos Específicos	12
1.4.1	Identificar a percepção da qualidade de vida no trabalho.....	12
1.4.2	Avaliar o percentual de atos negativos na instituição Policial Militar.....	12
1.5	Justificativa.....	12
2	REFERENCIAL TEÓRICO	15
2.1	Qualidade de Vida no Trabalho.....	15
2.1.1	Conceituação da Qualidade de Vida no Trabalho.....	15
2.1.2	Histórico.....	16
2.1.3	Categorias da Qualidade de Vida no Trabalho	16
2.2	Assédio Moral no Trabalho.....	17
2.2.1	Histórico.....	17
2.2.2	Conceito.....	19
2.2.3	Elementos.....	23
2.2.4	Intenção	23
2.2.5	Dano	25
2.2.6	Repetição.....	26
2.2.7	Duração no tempo	28
2.2.8	Premeditação.....	29
2.2.9	Ocorrência de danos psíquicos.....	30
2.3	Modalidades de assédio moral no trabalho.....	31
2.3.1	Assédio moral vertical.....	31
2.3.2	Assédio moral horizontal.....	33
2.3.3	Assédio moral misto.....	33
2.3.4	Assédio moral coletivo	34
2.4	Sujeitos	35
2.4.1	Ativo (agressor).....	35
2.4.2	Passivo (vítima)	37

2.5	Danos à saúde física e mental do trabalhador.....	38
3	MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA.....	49
3.1	Caracterização da organização, setor ou área.....	49
3.2	População e amostra ou participantes do estudo.....	50
3.3	Caracterização dos instrumentos de pesquisa.....	50
3.3.1	Questionário de Dados Demográficos	50
3.3.2	Questionário de Atos Negativos (QAN)	51
3.3.3	Questionário Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)	51
3.4	Procedimentos de coleta e de análise de dados.....	52
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	54
4.1	Questionário Sócio-demográfico.....	54
4.1.1	Considerações Iniciais	54
4.1.2	Características da Amostra.....	54
4.2	Questionário de Atos Negativos.....	58
4.2.1	Índice de Assédio.....	58
4.3	Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).....	61
4.4	Discussão dos resultados dos questionários.....	63
5	CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....	68
	REFERÊNCIAS.....	71
	APÊNDICES.....	74
	Apêndice 1 – Dados Demográficos	74
	Apêndice 2 - Questionário de Atos Negativos (NAQ).....	75
	Apêndice 3 - Pesquisa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).....	76
	Apêndice 4 – Termo de consentimento	77
	Apêndice 5 - Consentimento/organização	78

1 INTRODUÇÃO

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO

A saúde mental e física do trabalhador tem sido, cada vez mais, tema de estudos de diversas áreas do conhecimento humano devido às grandes transformações ocorridas nas relações de emprego desde a Revolução Industrial - no final do século XX - até os dias atuais. Esses estudos demonstram importantes relações entre a saúde do trabalhador e o ambiente de trabalho, assim como, entre o bem-estar do trabalhador e suas interações com colegas de trabalho e o tratamento dos superiores hierárquicos dispensado aos subordinados.

O assédio moral é uma violência que atinge um sem número de profissionais no mundo inteiro. São ataques psicológicos dirigidos de forma continuada ao trabalhador, causando diversas doenças mentais e físicas que acabam por prejudicar o profissional.

A violência, física ou moral, em suas diversas expressões, tem sido freqüentemente 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 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 conseqüências 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 âmbito do mundo do trabalho.¹

Neste mundo globalizado em que vivemos a competição entre empresas e profissionais se torna a cada dia mais forte, diversos estudos sobre o bem-estar

¹ SCHWARZ, 2008, p. 16.

dos trabalhadores e os malefícios causados pelo estresse ocupacional – uma das conseqüências possíveis do assédio moral – têm sido produzidos com regularidade.

O assédio moral causa problemas à saúde em virtude do estresse ocupacional que causa. Entretanto, o termo estresse ocupacional tem sido utilizado de modo pouco consistente, havendo desentendimentos sobre seu significado e formas de medição. As definições de estresse ocupacional dividem-se de acordo com três aspectos: (1) estímulos estressores: estresse ocupacional refere-se aos estímulos do ambiente de trabalho que exigem respostas adaptativas por parte do empregado e que excedem a sua habilidade de enfrentamento; estes estímulos são comumente chamados de estressores organizacionais; (2) respostas aos eventos estressores: estresse ocupacional refere-se às respostas (psicológicas, fisiológicas e comportamentais) que os indivíduos emitem quando expostos a fatores do trabalho que excedem sua habilidade de enfrentamento; (3) estímulos estressores-respostas: estresse ocupacional refere-se ao processo geral em que demandas do trabalho têm impacto nos empregados.²

Para Schwarz (2008) o comportamento dos profissionais dentro de uma organização tem sido cada vez mais influenciado pelos diversos fatores externos que permeiam o mundo atual, como por exemplo, a economia, a competição intensa e o medo de desemprego. Esses receios acentuam o conflito entre os diversos atores organizacionais, extrapolando as paredes da empresa e se refletindo na vida e na saúde desses trabalhadores. Esse fenômeno fez com que muitos pesquisadores considerassem as emoções dos trabalhadores como referência para se analisar a saúde desses profissionais no trabalho, e as emoções estão diretamente ligadas à incidência ou não de assédio moral no ambiente de trabalho, além de diversos outros fatores.

Devido ao aumento do número de trabalhadores que apresentavam problemas de saúde, diversas empresas começaram a implementar em seu âmbito programas de prevenção de doenças e de promoção da saúde e do bem-estar para seus funcionários.

Tendo em vista ser uma profissão com uma pressão contínua, analisou-se neste estudo a qualidade de vida no trabalho do policial militar do Distrito Federal e a incidência de atos negativos dentro das Unidades Policiais Militar (UPM's).

² PASCHOAL; TAMAYO, 2004, p. 45-46.

1.2 FORMULAÇÃO DO PROBLEMA

O presente trabalho pretende trazer mais luz aos aspectos que envolvem o assédio moral no ambiente de trabalho praticado dentro de batalhões militares do Distrito Federal tendo como alvos policiais militares da ativa. Também aferiu-se a percepção dos policiais militares acerca de sua qualidade de vida no trabalho para se ter uma noção de como está a satisfação desses profissionais junto à corporação.

A pergunta elaborada pelo pesquisador teve como escopo descobrir se há incidência de atos negativos dentro dos batalhões de polícia militar do Distrito Federal e se tal fato afeta a qualidade de vida no trabalho dos policiais militares.

A pergunta a ser respondida pelo presente trabalho é: Qual o percentual de atos negativos e qual a percepção dos funcionários da PMDF a respeito das práticas organizacionais para promoção de sua qualidade de vida no trabalho dentro dos batalhões de polícia militar do Distrito Federal?

1.3 OBJETIVO GERAL

O objetivo geral dessa pesquisa tem como escopo 'Mensurar a porcentagem de atos negativos nas Unidades Policiais militares e Avaliar a percepção dos policiais militares a respeito das práticas organizacionais para promoção de sua qualidade de vida no trabalho'

1.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.4.1 Identificar a percepção da qualidade de vida no trabalho.

1.4.2 Avaliar o percentual de atos negativos na instituição Policial Militar.

1.5 JUSTIFICATIVA

O presente estudo iniciou-se com a percepção do pesquisador sobre a importância de se entender que tipo de relação teria a ocorrência de Assédio Moral

no ambiente policial militar com a qualidade de vida no trabalho dos Policiais Militares. Tal estudo pode ser futuramente utilizado para determinar outras variantes como a relação entre o assédio moral no ambiente militar e o tratamento dispensado pelos policiais militares à sociedade, ou a incidência de assédio moral nas UPM's

O assédio moral, em qualquer de suas modalidades, é utilizado para a perpetuação de uma mentalidade de dominação. Essa violência não se restringe mais somente às relações de trabalho, é utilizada também para a “manutenção da ordem e da perpetuação de relações assimétricas de poder, gerando toda sorte de infelicidade às suas vítimas.”³

Esse tema se mostra importante devido à função de proteção e segurança que este profissional deve proporcionar à sociedade. Caso o policial venha a sofrer de assédio moral poderá não cumprir suas obrigações funcionais a contento, tendo em vista os diversos problemas psicológicos e de saúde que essa agressão moral pode causar.

As emoções negativas, resultantes de uma humilhação no trabalho, por exemplo, impedem o indivíduo de gozar de bem-estar, ao mesmo tempo em que o deixa predisposto a acidentes de trabalho, especialmente se os locais de trabalho apresentam periculosidade. Diversos estudos demonstraram que os trabalhadores que exercem funções diretamente com o público ou que têm um alto grau de exigência estão mais propensos a apresentarem exaustão emocional, queixas de sintomas físicos e psicossomáticos, assim como insatisfação com o trabalho.⁴

Segundo Thome (2008) o assédio moral atinge a dignidade do trabalhador trazendo conseqüências para a sua saúde e para a sua vida econômica, social e cultural. O estudo desse fenômeno não está mais restrito às produções científicas nas universidades ou ao âmbito jurisdicional, está inserido e banalizado no “dia-a-dia” de todos os trabalhadores e demais atores organizacionais.

O objetivo do presente estudo é identificar o percentual de atos negativos entre os policiais militares da ativa dentro dos batalhões de polícia militar do distrito federal. Analisar esse percentual pode delimitar a maior probabilidade ou não de ocorrência do assédio moral e isso, conseqüentemente, pode auxiliar

³ THOME, 2008, p. 16

⁴ GOUVEIA; et al, 2008, pg. 464

positivamente no desenvolvimento do bem-estar dos policiais militares, além de, poder explicar o nível de satisfação destes para com o serviço.

Parece evidente, pois, que ter em conta o bem-estar pode ser importante para explicar e compreender a satisfação que as pessoas têm com seu trabalho. Pode igualmente ser útil para estimar o seu desempenho e potencial envolvimento em acidentes laborais.⁵

O assédio moral tem diversas facetas, contudo, o objeto deste estudo é aquele feito em ambientes de trabalho, especificamente os ocorridos em ambiente policial militar, e tem como objetivos analisar os danos do assédio à qualidade de vida dos profissionais de segurança pública, fato que pode afetar-lhes a saúde física e psicossocial, assim, como trazer prejuízos financeiros, econômicos e jurídicos tanto para os policiais assediados quanto para a instituição que perde em decorrência do absentismo, dispensas médicas, transtornos psicológicos, etc.

⁵ Ibidem

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Para acrescentar mais argumentos ao debate teórico sobre o assédio moral e sobre a Qualidade de Vida no Trabalho e almejando o crescimento e a construção desses assuntos, este capítulo tratará algumas das diversas formas de entendimento de ambos os temas, provendo meios para a sua discussão em âmbito organizacional.

2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

2.1.1 Conceituação da Qualidade de Vida no Trabalho

Conforme Limongi-França e Rodrigues (2002, p.156):

Qualidade de vida no trabalho é uma compreensão abrangente e comprometida das condições de vida do trabalho, que inclui aspectos de bem-estar, garantia da saúde e segurança física, mental e social e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso da energia pessoal.⁶

O grau de satisfação do funcionário com a organização, as condições gerais dos ambientes de trabalho – que são, inclusive, matéria constitucional -, a promoção da saúde etc.⁷ são os principais enfoques observados quando se trata do tema Qualidade de Vida no Trabalho.

A Qualidade de Vida no Trabalho, para o trabalhador, envolve aspectos relacionados ao desejo de ter uma maior participação nas decisões corporativas ou administrativas que possam vir a afetar seu desempenho laboral, a uma justa distribuição das tarefas, e a uma melhor satisfação no trabalho. Da mesma forma, modelos que valorizem o trabalho de forma justa, premiando a meritocracia, são almejados por todos os trabalhadores, além de um melhor ajustamento da organização, como um todo, às necessidades dos funcionários.

⁶ *apud* KARPINSKI e STEFANO, 2008, p.2

⁷ *Ibidem*

2.1.2 Histórico

A preocupação com a Qualidade de Vida no Trabalho origina-se ainda na antiguidade com debates e idéias. Apesar de ter tido diversas nomenclaturas, a essência dessas discussões era a mesma: preocupação com a satisfação e bem-estar ao trabalhador em suas atividades laborais.⁸

Segundo Chiavenato (2004:64) a necessidade de humanização das relações de trabalho, dentre outros motivos, foi a base para a criação da Escola das Relações Humanas. Escola que trouxe à tona a importância do estudo e implementação da 'Qualidade de Vida no Trabalho' no âmbito das organizações.

No fim do século passado, países europeus assim como o Japão da 'qualidade total', adotaram diversos modelos, métodos e técnicas de trabalho priorizando a Qualidade de Vida dos trabalhadores. Ainda que de forma precária esses modelos e técnicas ajudaram a desenvolver o que é hoje consagrado dentro da gestão de pessoas: quanto mais satisfeito em seu trabalho, mais produtivo será um funcionário. Esses estudos proporcionaram a difusão dos conhecimentos relativos à Qualidade de Vida no Trabalho. No Brasil, os estudos acerca do tema ainda são incipientes, contudo, bastante significativos.

2.1.3 Categorias da Qualidade de Vida no Trabalho

Segundo Limongi-França e Rodrigues (2002:89), a Qualidade de Vida no Trabalho pode ser segmentada em pelo menos três diferentes categorias:

- 2.1.3.1 Sistemas de qualidade – que trata de políticas e programas de Qualidade Total, como a Certificação ISO 9000, dentre outros sistemas e técnicas.
- 2.1.3.2 Potencial humano – Essa categoria preocupa-se com o desenvolvimento da motivação e da capacitação das pessoas. É, possivelmente, a categoria mais próxima da definição dada pelos estudiosos do tema. Esse modelo avalia que a qualidade de vida no trabalho pode fazer com que as pessoas produzam mais e que possam vir a apresentar menos problemas de saúde.

⁸ Rodrigues. 1995, pg. 98.

2.1.3.3 Saúde e segurança do trabalho – Preocupa-se com atitudes e acomodações que possam provocar acidentes de trabalho. Os acidentes de trabalho são uma das maiores preocupações dos administradores e gestores da atualidade. Se antes o trabalhador era o responsável por manter a sua segurança, hoje a empresa tem obrigação legal de cuidar do bem estar de seus funcionários e tentar prevenir ao máximo a ocorrência de acidentes.⁹

2.2 ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

2.2.1 Histórico

O assédio moral é um fenômeno que pode ser observado nas interações humanas desde tempos remotos. Esse tipo de coação existe em relações que envolvam algum tipo de desigualdade social ou envolvam algum tipo de poder autoritário.

No Brasil também herdamos culturalmente diversos aspectos de autoritarismo. Em consequência do regime de escravidão adotado por aqui até o ano de 1888, o autoritarismo dos senhores donos de engenho ficou impregnado nas relações de trabalho assalariado da atualidade. Essa cultura contribui para que o chefe de hoje humilhe seus subordinados para que estes cumpram os objetivos estratégicos da organização em que trabalham. Essas agressões psicológicas são, em última análise, resquícios do período de escravidão vivenciado no Brasil.¹⁰

Tido como o mais severo período de humilhações, a escravidão causou inúmeros efeitos negativos como castigos, privações, perseguições e mortes. De igual modo, os imigrantes que vieram para o nosso país passaram também por ultrajes, contudo, por serem oriundos de países tidos como mais desenvolvidos, as ofensas foram menores e nem todos suportavam sem resistência às humilhações, diferentemente dos escravos advindos de países pobres da África.¹¹

O deputado Mauro Passos do PT de Santa Catarina afirma em sua justificativa para o projeto de lei nº 2369/03 que “nossa histórica herança colonial e

⁹ *apud* KARPINSKI e STEFANO, 2008, p.2

¹⁰ VIEIRA; SIQUEIRA, 2007, p 03

¹¹ *Ibidem*.

escravocrata ainda é latente nas relações de trabalho e se manifesta na falta de dignidade durante o contrato e no desrespeito ao trabalhador.”¹²

Apesar de o assédio moral ser um fenômeno atemporal, seu estudo, seja no ambiente de trabalho, seja no ambiente escolar ou mais atualmente o chamado cyberbullying – assédio moral feito pelo ambiente virtual e por redes sociais como o twitter – ainda é incipiente.

No Brasil a publicação do livro “Uma Jornada de Humilhações” de autoria da Dra. Margarida Barreto, médica do trabalho¹³, foi o estopim para que pesquisadores e estudiosos brasileiros despertassem para a importância do tema.

Em âmbito internacional foi o livro da psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen “**Assédio Moral** - a violência perversa do cotidiano”¹⁴, que despertou os estudiosos de todo o mundo para o tema. A nítida importância do assédio moral no ambiente de trabalho e as consequências para os trabalhadores têm despertado pesquisadores em todo o mundo para a necessidade de seu contínuo estudo.

“O assédio psicológico no trabalho não é um problema exclusivo de determinados países, mas um fenômeno generalizado. No entanto, os dados disponíveis, os estudos realizados e as iniciativas adotadas advêm quase que exclusivamente dos países mais desenvolvidos, basicamente os europeus, Estados Unidos, Canadá, Japão, Austrália e Nova Zelândia, os quais possuem maiores recursos para investimentos em pesquisas desta natureza”.¹⁵

O assédio moral atinge a saúde do trabalhador, direitos tutelados pela constituição Federal:

Art. 196 - A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem 'a redução do risco de doença e

¹² Projeto de lei nº 2.369/03. Disponível em <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article346>>. Acesso em 04 de junho de 2011.

¹³ Formada em medicina na Escola Baiana de Medicina e Saúde Pública. Fez residência em Obstetrícia e Ginecologia na Associação Maternidade de São Paulo. Foi estagiária bolsista pelo Capes no Hospital das Clínicas de São Paulo - Departamento de Ginecologia. Especializações: Homeopatia - Medicina do Trabalho - Higiene Industrial. Mestrado em Psicologia Social na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo; Doutorado em Psicologia Social na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Departamento de Psicologia Social. Atualmente professora convidada da Faculdade de Ciências Médicas da Santa Casa de São Paulo; Pesquisadora associada do Núcleo de Estudos Psicossociais da Dialética Exclusão/Inclusão Social - NEXIN/PUC/SP, atuando principalmente nos seguintes temas: assédio moral no trabalho e violência moral no trabalho; saúde do trabalhador, trabalho e suicídio. (Currículo Lattes). Nota explicativa

¹⁴ Editora: Bertrand Brasil, 224 pg. Ano 2000.

¹⁵ GUIMARÃES; RIMOLI, 2006, p. 183.

de outros agravos e ao acesso universal e igualitário 'as ações e serviços para a sua promoção, proteção e recuperação.

Art. 200 – Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições nos termos da lei.

[...]

II – Executar as ações sanitárias e epidemiológicas, bem como as da saúde do trabalhador.¹⁶

O homem, como diz Aristóteles, é um animal social, e interage com seus semelhantes e essa interação é o que dá ensejo à ocorrência de assédio moral. O assédio moral em um ambiente de trabalho se observa principalmente por causa do estado de subordinação. Devido a este estado de hierarquização, superiores hierárquicos tendem a submeter seus subordinados a situações humilhantes durante a jornada de trabalho, ocasionando danos físicos, psicossociais e financeiros ao trabalhador.

Apesar de muito difundido no Brasil, o fenômeno não é exclusividade tupiniquim. Em 1996 a Organização Internacional do Trabalho (OIT), aferiu que “12 milhões de trabalhadores na União Européia” vivenciaram algum tipo de humilhação no ambiente de trabalho que provocaram problemas psicológicos de diferentes graus.¹⁷

“No Brasil, pesquisa pioneira realizada pela médica do trabalho Margarida Barreto, em sua tese de mestrado, constatou que 42% dos trabalhadores entrevistados foram vítimas de assédio moral nas empresas.”¹⁸ Índice comparável ao de outros países.

2.2.2 Conceito

Não existe um consenso sobre a definição de coação moral no trabalho. A Organização Internacional do Trabalho conceitua o assédio moral em ambiente de trabalho como sendo “qualquer ação, incidente ou comportamento baseado em uma conduta voluntária do agressor”¹⁹. O agressor objetiva com o assédio desmoralizar um determinado trabalhador. A intenção é prejudicar o profissional em função do seu trabalho.

¹⁶ Constituição da República Federativa do Brasil.

¹⁷ FEIJÓ, 2006, p. 01.

¹⁸ Ibidem.

¹⁹ idem, p. 02.

Hirigoyen, estudiosa francesa, lança o seguinte conceito sobre Assédio moral:

Toda e qualquer conduta abusiva manifestada, sobretudo, por comportamento, palavras, atos, gestos ou escritos que possa trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.²⁰

Para que um caso de assédio moral no trabalho possa ser julgado, alguns elementos são preponderantes: a duração, a o dano, a repetição, a intenção de prejudicar a vítima, dentre outros. Esses elementos primordialmente e isoladamente podem nem ser percebidos pelo assediado. Porém, conjuntamente visam prejudicar a vítima, expondo-a a “situações incômodas, humilhantes e constrangedoras”.²¹

Para Einarsen (2005) citado por Gonçalves o Assédio Moral pode ser conceituado da seguinte forma:

[...] Todas as situações em que uma ou mais pessoas se sentem submetidas a atos negativos perpetrados por outros no local de trabalho durante certo período de tempo e em situações em que os assediados, por diferentes razões [incluindo desequilíbrio de poder], são incapazes de se defender contra esses atos.²²

O conceito que melhor nos parece, é o que analisa o assédio moral em ambiente de trabalho como sendo todo e qualquer procedimento abusivo, podendo ser feito por atos, palavras, material escrito, etc. que possam, de algum modo, trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa e pôr em perigo seu emprego. É um ato intencional, repetitivo e de longa duração.

Entretanto, o Assédio Moral no Trabalho anteriormente era utilizado para designar apenas a humilhação do trabalhador. Atualmente tem um sentido mais amplo. Além do constrangimento no trabalho, designa também supervisão excessiva, críticas exageradas, informações incompletas, perseguições contínuas e duradouras e afastamento na realização de algum trabalho ou confraternização institucional.

²⁰ 2001, p. 65

²¹ FEIJÓ, 2006, p. 02.

²² 2006, p.10

Segundo os estudos de Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante e Jorge Neto (2004) o assédio moral pode ser enquadrado nas seguintes hipóteses:

a) a exigência de serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato. O vocábulo "forças" não deve ser analisado de forma restrita, ou seja, para indicar que se trata de força muscular. A expressão engloba as acepções de força muscular, aptidão para a tarefa, capacidade profissional. Serviço defeso em lei envolve as atividades proibidas pela lei penal ou que oferecem risco à vida do trabalhador ou do próximo. Trabalho contrário aos bons costumes é aquele que é ofensivo a moral pública. Serviços alheios ao contrato representam a realização de tarefas exigidas pelo empregador que estão contrárias aos serviços pelos quais o trabalhador foi contratado;

b) o tratamento pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo. Essa figura legal compreende a presença de repreensões ou medidas punitivas desprovidas de razoabilidade, configurando uma perseguição ou intolerância ao empregado. É comum a implicância na emanção das ordens ou a exigência de tarefas anormais na execução dos serviços. Deve ser respeitado o princípio da proporcionalidade entre a natureza da falta e a penalidade aplicada ao trabalhador. Por exemplo: se o empregado atrasa por alguns minutos, não sendo rotina tais atrasos, e vem a sofrer uma suspensão de dez dias, denota-se o rigor excessivo;

c) perigo de mal considerável, o qual ocorre quando o empregado é compelido a executar suas tarefas sem que a empresa faça a adoção das medidas necessárias para que o local de trabalho esteja dentro das normas de higiene e segurança do trabalho.²³

O assédio moral se caracteriza como sendo um fenômeno psicossocial, que acontece nas relações de trabalho, e está ligado ao estresse e ao conflito, mas com características diferenciadas.

Com o assédio moral a produtividade tanto do trabalhador quanto da empresa é prejudicada, e há um aumento no número de acidentes, sem contar os diversos danos ao trabalhador agredido.

A prática do assédio moral às vezes é de difícil comprovação, pois, quase sempre é um ato dissimulado, objetivando atacar a auto-estima da vítima e assim prejudicá-la. O assediador dissimula a prática do assédio utilizando-se de brincadeiras aparentemente inofensivas sobre alguma característica pessoal, física ou familiar do assediado. Pode, ainda, fazer insinuações humilhantes tão sutis que se ao assediado se revoltar pode vir a ser taxado paranóico ou descomedido.

²³ 2004, p. 3-4.

Não passa o assédio moral, somente pela perseguição em relação ao subordinado, mas pela reiterada conduta abusiva, esculpindo o exercício da crueldade no local do trabalho. A ação de humilhar comprimida no assédio moral abarca relações autoritárias e não é exclusiva de um local, podendo ser encontrada em qualquer tipo de corporação. Expressa-se como uma agressão fria, oral ou não, constituída pela depreciação, de atos implicitamente hostis, de ausência de indulgência e de ofensas.²⁴

O assédio moral em ambiente de trabalho caracteriza-se por comportamentos abusivos por parte do superior hierárquico em que ele humilha ou constrange seus subordinados. Entretanto, o assédio pode partir, também, dos colegas de trabalho, que, por motivos de competição ou discriminação, sujeitam o colega a situações vexatórias e a torturas psicológicas, comprometendo a saúde física e mental do assediado.

O assédio Moral é uma variação dos atos puros de discriminação como o racismo, o sexismo, a misoginia, a homofobia, etc. Como o assédio é feito de forma velada e sendo muito mais sutil que os atos de discriminação, torna-se de difícil identificação e, assim, o agressor é beneficiado com a impunidade que opera na maioria dos casos de assédio.

A psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen (2001) definiu com propriedade o que seja assédio moral, suas características e seus elementos:

Por assédio em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamento, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (...)

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

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

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

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

Os que estão em torno, por preguiça, egoísmo ou medo, preferem manter-se fora da questão. Mas quando esse tipo de interação assimétrica

²⁴ VIEIRA; SIQUEIRA, 2007, p. 3.

e destrutiva se processa, só tende a crescer se ninguém de fora intervier energicamente. (...)

O assédio torna-se possível porque vem precedido de uma desvalorização da vítima pelo perverso, que é aceita e até causada pelo grupo. Essa depreciação dá uma justificativa a posteriori à crueldade exercida contra ela e leva-a pensar que ela realmente merece o que está acontecendo.²⁵

Nota-se da leitura das definições e dos conceitos de assédio moral feitos por diversos autores, que o assédio moral no trabalho é uma modalidade do terror psicológico acometido a uma pessoa ou a um grupo. Relembrando que o assédio moral tem diversas facetas, contudo, o objeto deste estudo é direcionado especificamente àquele feito em ambientes de trabalho.

Podemos notar que as principais características do assédio é causar dano, ter intensidade suficiente para desestabilizar o trabalhador, ter duração no tempo, ser repetitivo, ser intencional, premeditado e haver a existência de danos psíquicos.

O assédio moral no ambiente de trabalho é uma agressão psicológica feita ao trabalhador por meio de seus pares e, mais comumente, por seus superiores hierárquicos.

2.2.3 Elementos

Os elementos configuradores do Assédio Moral divergem entre os autores especializados no assunto. Alguns acrescentam itens específicos enquanto outros contestam a essencialidade de determinados elementos. Entretanto, os principais elementos configuradores a serem considerados são: a intenção, o dano, a repetição, a premeditação, a existência de danos psíquicos ao agredido e a duração no tempo.

2.2.4 Intenção

A intenção pode ser consciente ou inconsciente, porém, o ato é positivo. Ou seja, sempre o assediador quer cometê-lo. A intenção pode estar ligada à compulsão do assediador ou à vontade deste de cometer uma maldade, sendo estes

dois aspectos – compulsão e maldade - agravantes do Assédio Moral. É, portanto, necessário que haja ao menos uma pessoa com intenção de prejudicar outra, ou um grupo, para haver o Assédio Moral.

"A perversidade não provém de um problema psiquiátrico, mas de uma racionalidade fria combinada a uma incapacidade de considerar os outros como seres humanos" ²⁶.

Parafraseando o filósofo grego Aristóteles em seu livro A Arte Poética: é por um ato consciente que o maldoso é maldoso. A intencionalidade é um fator inerente ao assédio moral. Sem ele não há que se falar em assédio.

Deve haver a conduta dolosa no Assédio Moral, pois há sempre o objetivo de destruir emocionalmente o assediado.

Contudo, há autores, como dito no início, que não creditam imprescindibilidade à intenção. Para esses autores a partir do momento em que houve uma degradação à vítima caracteriza-se o Assédio Moral não se cogitando sobre a intencionalidade ou não do ato. De acordo com esse ponto se posiciona, por exemplo: Hélène de Moura e Gwendoline Aubourg. Citados por Candy Florêncio Thome ²⁷

A maioria dos autores e doutrinadores considera a intenção em perpetrar o ato injusto como sendo um elemento inerente ao cometimento do Assédio Moral no ambiente de trabalho. Contudo, como afirma Candy Florêncio Thome citando Marie-France Hirigoyen: "Não há uma dicotomia nítida entre a existência ou não da intencionalidade" ²⁸ Sendo comum se considerar a intencionalidade como presumida no Assédio Moral no Trabalho.

A culpa em sentido amplo, como violação de um direito jurídico, imputável a alguém, em decorrência de fato intencional ou de omissão de diligência ou cautela, compreende: o dolo, que é a violação intencional de dever jurídico, e a culpa em sentido estrito, caracterizada pela imperícia, imprudência e negligência, sem qualquer deliberação de violar um dever. Portanto não se reclama que o ato danoso tenha sido, realmente querido pelo agente, pois ele não deixará de ser responsável pelo fato de não se ter percebido do seu ato nem medido as suas consequências²⁹

²⁵ 2001, p. 65-68.

²⁶ HIRIGOYEN, 2001, p. 13

²⁷ THOME, 2008, p. 39

²⁸ Ibidem.

²⁹ DINIZ, 2003, p. 42

2.2.5 Dano

Conforme a Juíza Candy Florêncio Thome³⁰, praticamente não há controvérsias entre os doutrinadores sobre a necessidade da existência do dano para que se caracterize o Assédio Moral. Tem que haver um dano à dignidade do trabalhador. Porém, alguns atos a princípio podem parecer anódinos, contudo, com a junção de todos os elementos caracterizadores configura-se o Assédio Moral.

O dano que é ocasionado pelo assédio moral não se configura apenas no dano moral, pode haver dano ao patrimônio, danos à saúde, danos psíquicos, etc. Um julgado do TRT da 17ª Região (Vitória-ES) afirma acerca do assédio moral:

(...) ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho.³¹

O dano moral é o dano mais considerado quando se trata de assédio moral, já que deriva automaticamente da agressão. Contudo, os danos à saúde e psicossociais não devem ser desconsiderados.

Não obstante o fato de serem graves, a verificação de danos físicos, psíquicos, econômicos e sociais no caso da agressão psicológica não é decisiva para a sua comprovação. Estudiosos como Monateri afirmam que outros danos, que não o moral, não são essenciais para a configuração do assédio.³²

Economicamente o assédio moral pode atingir o patrimônio atual e futuro, da pessoa que o sofre. O dano pode trazer perda de aumentos salariais, promoções, etc., até a perda do emprego.

Os danos à saúde por sua vez, além dos males próprios, podem trazer problemas também no âmbito trabalhista.

Mobbing, assédio moral ou terror psicológico é uma perseguição continuada, cruel, humilhante e (...) com graves danos para a sua saúde física e mental [do trabalhador].³³

³⁰ THOME, 2008, p. 35.

³¹ TRT 17ª R., 1142.2001.006.17.00.9, Ac.9029/2002, DOE 15.10.2002. Acesso: Biblioteca do STJ.

³² MONATERI, 2001, p. 9.

³³ GUEDES, 2003 apud VIEIRA; SIQUEIRA, 2007, p. 5.

O assédio moral causa danos, por vezes, irreparáveis, à vida do indivíduo, como à sua saúde e ao ambiente familiar. Um trabalhador acometido de assédio moral pode ser tão denegrado em sua dignidade que ele próprio acredita em todas as inverdades ditas contra ele e, assim, esse profissional assediado pode jamais vir a recuperar sua integridade, ficando sem forças para lutar e sair da situação a que foi posto. Essa falta de perspectivas apenas agrava-lhe os problemas de saúde tornando-se, assim, um círculo vicioso.

Um indivíduo pode conseguir destruir outro por um processo de contínuo e atormentante assédio moral. Pode mesmo acontecer que o ardor furioso desta luta acabe em verdadeiro assassinato psíquico.³⁴

Os danos causados a um trabalhador que sofre de assédio moral não se restringem aos danos materiais e financeiros que este pode vir a ter em decorrência da perda de dias trabalhados ou da perda de emprego. O dano moral também é muito maior que aquele tutelado pelo Estado que protege a dignidade ou a integridade da pessoa. Este dano é maior e tem repercussões na saúde do trabalhador e em sua vida.

O dano moral causado por um ato qualquer de um indivíduo não se configura assédio, pois, não tem o elemento da repetição ou da duração. Já o dano causado pelo assédio moral repercute em toda a vida do trabalhador e pode causar-lhe danos à saúde, depressão, desemprego e em casos extremos até mesmo suicídio.

2.2.6 Repetição

A repetição é, talvez, o elemento mais configurador do assédio moral no trabalho. Conforme Candy Florêncio Thome³⁵ o ato repetitivo é uma exigência da doutrina, da legislação e da jurisprudência de diversas nações para que se configure o assédio moral.

Portanto, uma única conduta isolada - por pior que seja - não configura o assédio moral no trabalho. Sendo indispensável para a sua configuração a insistência e continuidade.

³⁴ HIRIGOYEN, 2001 p. 78

³⁵ THOME, 2008, p. 35

A repetição é um dos requisitos que a grande maioria das legislações, doutrina e jurisprudência de vários países exigem para a configuração do assédio moral no trabalho. (...) Para a configuração do assédio moral, é necessário a repetição dos atos agressores.³⁶

Um ato, ainda que, de violência gravíssima não pode ser qualificado como sendo assédio moral, pois, lhe falta o elemento configurador da Repetição de forma sistemática.

A repetição se exprime na periodicidade e frequência da conduta agressiva. Um simples conflito é diferente de um ato de assédio moral pela constância e duração que não há no primeiro. A repetição, a sistematização e a assiduidade do ato lesivo são importantes na configuração do assédio moral em ambiente de trabalho.

O assédio moral, portanto, caracteriza-se primeiramente pela repetição. São atos e dizeres que, avaliados isoladamente, podem parecer anódinos, mas dada sua repetição e constância os tornam destruidores, afetando vários aspectos da vida do agredido, de seus familiares e da organização em que trabalha.

Não há, portanto, muitas controvérsias acerca da necessidade de repetição dos atos caracterizadores do assédio moral, pois, efetivamente, se não há a reiteração do ato, não se pode falar em assédio, já que, conforme Manuel Correa Carrasco, o assédio moral no trabalho é, sobretudo, um processo.³⁷

Alguns autores e doutrinadores tendem a delimitar um número mínimo de repetições que a agressão deve ter. Porém, afirma a magistrada que “A delimitação rígida da quantidade de repetição pode gerar injustiças, na medida, que podem, por sua vez, gerar efeitos com um número maior ou menor de repetições.”³⁸

³⁶ Ibidem

³⁷ idem, p. 37

³⁸ idem, p. 35

2.2.7 Duração no tempo

Para a maioria dos autores não há uma duração mínima para os atos de agressão do assédio moral, porém, para outros autores há, sim, um tempo mínimo para se configurar o assédio. Neste sentido:

Para Heinz Leymann - estudioso alemão, radicado na Suécia, que identificou como doença profissional enfermidades de natureza psicossomáticas, derivadas do "mobbing" - para que um quadro de violência psicológica possa ser caracterizado como de assédio moral, é necessário que tenha duração mínima de 6 (seis) meses e que os ataques se repitam numa frequência média de duas vezes na semana. Muito embora tenha sido criticado pelo rigorismo, o parâmetro traçado por Leymann é seguido mundo afora pela grande maioria dos especialistas no fenômeno.³⁹

Conforme o próprio conceito de assédio moral e pela vindicação de certa repetição - elemento caracterizador da agressão -, exige-se, por lógica, que haja alguma perpetuação no tempo para que ocorra o fenômeno do assédio. Contudo, o limite temporal será determinado conforme o caso concreto, não podendo ser algo rígido, sob pena de se cercear direitos do cidadão assediado e agredido.

"No início é algo inofensivo e o (a) trabalhador (a) agredido (a) não quer se mostrar ofendido(a). levando tudo na brincadeira. Com a **duração do quadro** e da repetição das agressões, a vítima fica acuada e é submetida a uma situação degradante e, quando reclama, é chamada de 'paranóica'. Os colegas de trabalho ficam complacentes e nada fazem por medo de serem os próximos, o que cria um 'pacto de tolerância e silêncio'". (Grifo nosso)⁴⁰

No Brasil há jurisprudência com o entendimento de que "deve haver a prolongação no tempo da degradação psíquica para haver assédio moral nas relações de emprego"⁴¹.

Notadamente a duração no tempo é elemento determinante para a caracterização do assédio moral. O que não pode ocorrer é um excesso de rigor

³⁹ GUEDES, 2004, p. 91

⁴⁰ MOURA, 2003 apud LISNIEWSKI, 2003, p. 155.

⁴¹ TRT 24ª Região. RO 00408-2005-041-24-00-9. Relator Ricardo G.M. Zandona. 4.10.06. DO-MS de 31.10.06. apud THOME, 2008, p. 37.

quanto ao tempo mínimo para se configurar o assédio. Isso dependerá de cada caso específico.

Portanto, há a necessidade da duração no tempo para se caracterizar o assédio. Todavia, é imperativo que sua existência seja identificada o mais cedo possível. Pois, só assim, os malefícios causados pelo terrorismo psicológico podem vir a ser minimizados para o trabalhador assediado. No mesmo sentido serve para que o assediador seja punido antes que dirija sua crueldade para outro profissional. O ideal seria que os próprios trabalhadores, assediados ou não, pudessem identificar a ocorrência da agressão em seu ambiente de trabalho para, assim, mais rapidamente dar-lhe fim.

2.2.8 Premeditação

Diversos autores, entre eles Alice Monteiro de Barros, afirmam que a premeditação é requisito essencial para a configuração do assédio moral. Essa característica, considerada como elemento formador do assédio, se torna necessária para diferenciar o terror psicológico de um ataque por impulsividade. Distinguindo-o, assim, de uma agressão pontual.⁴²

A premeditação também é considerada como parte formadora do assédio moral, tendo em vista, a necessidade de perpetuação deste no tempo. Ou seja, já que o assédio moral se caracteriza por sua duração no tempo, esse continuísmo se daria por uma premeditação por parte do agressor.

Entretanto, a premeditação não é um consenso entre os autores. A digníssima juíza do trabalho do TRT da 15ª Região, Candy Florêncio Thome, em seu livro “O Assédio Moral nas Relações de Emprego”, entende que a premeditação não é necessariamente essencial à configuração do assédio moral. Para a magistrada o assédio pode ser impensado, ocorrendo normalmente de forma espontânea em situações de assédio moral na modalidade coletiva.

⁴² Barros, 2004, passim.

2.2.9 Ocorrência de danos psíquicos

Há muita controvérsia sobre a necessidade da existência deste elemento para a configuração do assédio moral no trabalho. Para os autores que creditam essencialidade aos danos psíquicos, estes podem ser permanentes ou não, e devem ter um nexo de causalidade com a agressão moral.

É fato que muitas vítimas de assédio sofrem de danos psíquico-emocionais graves, entretanto, aquelas psicologicamente mais fortes, não obstante o fato de, também, terem sofrido assédio moral, podem vir a não apresentar tal dano.

A constituição brasileira de 1988 em seus artigos 5º, 7º e 225 asseguram a proteção da integridade física, psíquica e moral da pessoa humana e do trabalhador especificamente. Portanto, ainda que não haja o dano psicológico advindo da agressão, ainda que não haja o dano à saúde mental do trabalhador, a dignidade da vítima pode ser atingida moralmente.

A necessidade de existir o dano psíquico, e este ter de ser atestado por psiquiatra, como entende Sônia Mascaro Nascimento⁴³, pode vir a ser um empecilho para a vítima buscar seus direitos junto à justiça. O dano psicológico pode não ocorrer ou vir a se manifestar com o passar do tempo, prejudicando a correlação deste com o ato de assédio, sendo, portanto, difícil provar o nexo causal.

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

Tabela 1: Diferenças entre conflitos saudáveis e situações de assédio

<u>Conflitos em situações saudáveis</u>	<u>Conflitos em situações de assédio moral</u>
Clara definição de papéis e tarefas	Papéis ambíguos
Relações de cooperação	Comportamento pouco cooperativo/boicote
Objetivos comuns e compartilhados	Falta de clareza e previsão nos objetivos
Relações interpessoais explícitas	Relações interpessoais ambíguas

⁴³ 2004, p. 926

Organização saudável	Organização precária
Ocasionais choques e confrontos	Ações antiéticas duradouras
Estratégias abertas e francas	Estratégias ambíguas
Conflito e discussão abertos	Ações dissimuladas e negação do conflito
Comunicação direta	Comunicação evasiva e oblíqua

Fonte: WHO 2002 – *Organização Mundial da saúde*.⁴⁴

2.3 MODALIDADES DE ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

O assédio moral pode ser: *vertical* quando feito por superior hierárquico ou por subordinados (assédio moral ascendente); *horizontal*, quando feito por colegas de trabalho; ou pode ser *misto* englobando as duas modalidades anteriores. Cada qual possui características próprias, as quais passarão a ser analisadas:

2.3.1 Assédio moral vertical

Assédio moral vertical é caracterizado como sendo aquele perpetrado por pessoas de níveis hierárquicos diferentes, envolvidos em uma relação de trabalho celetista ou estatutária que envolva, portanto, subordinação.

É a modalidade mais comum de assédio moral no trabalho, haja vista, a desigualdade hierárquica entre os sujeitos envolvidos e a facilidade em ‘camuflar’ a agressão realizada por meio de regulamentos e culturas organizacionais ultrapassadas e despreparadas para tolher preventivamente o ato agressor ou punir o assediador.

O assédio moral vertical pode ser: vertical descendente ou vertical ascendente.

⁴⁴ FENASPS, p. 09.

2.3.1.1 Assédio moral vertical descendente

O assédio moral vertical descendente se caracteriza quando o agressor é o superior hierárquico. Ele pretende agredir o subordinado que se submete a suas ordens em decorrência de uma relação jurídica trabalhista, seja ela celetista ou estatutária. É muito comum em empresas e instituições com regulamentos muito rígidos (caso das instituições militares) e onde se tem metas e prazos rigorosos a serem desempenhados.⁴⁵

2.3.1.2 Assédio moral vertical ascendente

Já o assédio moral vertical ascendente se caracteriza pela agressão feita por um ou mais subordinados contra o superior hierárquico. Apesar da improvável situação a ocorrência dessa modalidade de assédio causa os mesmos danos e males à vítima. Se o agredido revidar pode ser taxado de descontrolado e vir a perder o posto ou cargo de chefia.

A violência moral de "baixo para cima" não é tão rara como se possa imaginar a primeira vista. Como exemplos, podemos citar situações em que alguém é designado para um cargo de confiança, sem a ciência de seus novos subordinados (que, muitas vezes, esperavam a promoção de um colega para tal posto). Vale destacar, por oportuno, que no serviço público em especial, em que os trabalhadores, em muitos casos, gozam de estabilidade no posto de trabalho, esta modalidade se dá com maior frequência do que na iniciativa privada.⁴⁶

O Projeto de Lei nº 6.625/09 em tramitação na câmara dos Deputados e de autoria do Deputado Federal Aldo Rabelo prevê em seus dispositivos a ocorrência dessa modalidade de assédio moral.⁴⁷ O artigo 2º, inciso I considera como sendo “assediador aquele que pratica atos de assédio moral, seja como empregador ou preposto deste, ou qualquer funcionário que pratique assédio moral em relação ao colega de trabalho, ainda que superior hierárquico.”⁴⁸

⁴⁵ THOME, 2008, passim.

⁴⁶ TROCCOLI, 2006, p. 58-59

⁴⁷ Projeto de Lei nº 6.625/09. Disponível em:

<http://www.camara.gov.br/internet/sileg/Prop_Detalhe.asp?id=464348>. Acesso: 10 de maio de 2010.

⁴⁸ Ibidem

2.3.2 Assédio moral horizontal

O assédio moral horizontal caracteriza-se como sendo aquele praticado entre trabalhadores hierarquicamente iguais, não havendo, portanto, qualquer relação de subordinação entre eles.

Conforme estudos de Candy Florêncio Thome⁴⁹ o assédio moral horizontal ocorre quando um indivíduo ou um grupo agride alguém movido por um sentimento preconceituoso. O grupo ataca alguma individualidade que o assediado possua e que seja diferente em relação àquele grupo. A homofobia, a intransigência racial ou o preconceito étnico são motivos desencadeadores do assédio moral horizontal.

2.3.3 Assédio moral misto

O assédio moral misto é aquele que, obrigatoriamente, necessita de ao menos três pessoas: o assediador vertical, o assediador horizontal e o agredido.

Nesta modalidade a vítima é agredida tanto por superiores (ou subordinados se for o caso da modalidade vertical ascendente) quanto por pares hierarquicamente iguais.

Geralmente há um agressor principal enquanto os demais são levados a agirem de modo agressivo por força das circunstâncias ou por começarem a acreditar que o assediado realmente é incapaz ou despreparado.

Uma das características do assédio moral misto é o fato de a pessoa agredida sucumbir mais rapidamente se comparado às outras modalidades de assédio. Isso se dá pelo fato que a vítima se sente acuada, atacada por todos os lados: por seus superiores e por seus colegas.⁵⁰

⁴⁹ 2008, p. 55

⁵⁰ THOME, 2008, p. 49

2.3.4 Assédio moral coletivo

O assédio moral no trabalho cometido contra vários trabalhadores de uma mesma empresa é chamado de assédio moral coletivo. Segundo o estudioso Nehemias Domingos de Melo⁵¹:

Comumente tem ocorrido a prática de assédio moral de forma coletiva, principalmente nos casos envolvendo política “motivacional” de vendas ou de produção, nas quais os empregados que não atingem as metas determinadas são submetidos as mais diversas situações de psicoterror. Por exemplo, a submissão a “castigos e prendas”, envolvendo práticas de fazer flexões, vestir saia de baiana, passar batom, usar capacete com chifres de boi, usar perucas coloridas, vestir camisetas com escritos depreciativos, dançar músicas de cunho erótico, dentre outras.⁵²

Ainda conforme observa o professor Nehemias: “O que causa espanto, é constatar que este tipo de prática medieval está ocorrendo em pleno século vinte e um e, mais grave ainda, praticado por empresas nacionais de grande porte e algumas multinacionais.⁵³”

O TRT da 21ª Região condenou a Companhia de Bebidas das Américas (AMBEV) ao pagamento de R\$ 1 milhão por assédio moral coletivo praticado contra aqueles empregados que não cumpriam as cotas de vendas estabelecidas pela empresa.

No julgamento da ação impetrada pelo Ministério Público do Trabalho no estado do Rio Grande do Norte, a AMBEV foi condenada pelos insultos cometidos contra os trabalhadores Estes eram forçados a dançar “na boquinha da garrafa”, a usar fantasias e a pagar flexões. Recurso Ordinário nº 01034-2005-001-21-00-6.⁵⁴

Apesar de ser menos comum que o assédio individual, essa agressão coletiva é cada vez mais presente nas organizações modernas. Um dos motivos para esse fenômeno é o grande medo generalizado de desemprego. Medo este que assola trabalhadores no mundo todo e, não raro, trabalhadores de uma mesma empresa inserida em um mercado altamente competitivo.

⁵¹ Advogado, professor de Direito Civil e Processual Civil na Universidade Paulista – UNIP/SP, Palestrante e conferencista, tem artigos publicados em Site e Revistas especializadas. É autor dos seguintes livros: “Dano moral – problemática: do cabimento à fixação do quantum” (2004) e “Dano moral trabalhista” (Ed. Atlas – 2007), dentre outros. Disponível em <<http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=1795>>. Acesso em 22 de outubro de 2010.

⁵² MELO, 2007.

⁵³ Ibidem.

⁵⁴ FEIJÓ, 2006, p. 04.

A indenização que as condenadas são obrigadas a pagar em situações de assédio moral coletivo é remetida ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).⁵⁵

2.4 SUJEITOS

Salientamos que qualquer que seja a modalidade de assédio – vertical, horizontal ou misto - o comportamento assediador pode ser praticado por um indivíduo ou por um grupo. Do mesmo modo o assediado pode ser uma pessoa ou um grupo de trabalhadores.

De tal constatação decorre que esses grupos não podem ser classificados de forma indeterminada, ou seja, não se pode culpar ou tutelar “todo mundo”. O *modus operandi* agressivo do assédio moral será sempre direcionado a um trabalhador de forma individualizada ou a um grupo determinado.

Apesar de que em certos momentos, com certas particularidades possa haver a participação de uma terceira pessoa⁵⁶, analisaremos tão somente a vítima e o agressor.

2.4.1 Ativo (agressor)

Existem várias personalidades que podem ser atribuídas a um assediador, por isso é difícil defini-lo com exatidão. A estudiosa francesa Hirigoyen, nos apresenta um perfil bem detalhado de um agressor com características narcisistas:

Os grandes perversos são também seres narcisistas e, como tal, vazios, que se alimentam da energia vital e da seiva do outro. O perverso narcisista depende dos outros para viver; sente-se impotente diante da solidão, por isso, agarra-se a outra pessoa como verdadeira sanguessuga. Esta espécie é movida pela inveja e seu objetivo é roubar a vida de suas vítimas. Como sujeito megalômano, o perverso tem um senso grandioso da própria importância, é absorvido por fantasias de sucesso ilimitado e de poder. Acredita ser especial e singular, pensa que tudo lhe é devido; tem excessiva necessidade de ser admirado, e age como um vampiro. Não tem

⁵⁵ Ibidem

⁵⁶ Por exemplo, no caso de um superior hierárquico do agressor dar-lhe respaldo e suporte para que continue os atos de agressão contra um subordinado. Apesar desse superior hierárquico não participar efetivamente do assédio, seu consentimento é essencial à configuração da violência.

empatia, alimenta-se da energia dos que se vêem seduzidos pelo seu charme; sente profunda inveja daqueles que parecem possuir coisas que lhe faltam, ou que simplesmente sabem extrair prazer da vida. São críticos ferinos; sentem prazer em criticar os outros, assim, provam-se onipotentes, diante da nulidade dos outros. Vazios e despossuídos de subjetividade, os perversos são seres irresponsáveis; por isso, ocultam-se, jogando os seus erros e limitações nos outros. Afinal, tudo que acontece de mau é sempre culpa dos outros.⁵⁷

O assediador é uma pessoa geralmente sem senso crítico. Depende de seus chefes para saber que tarefa deve realizar, que atitude deve tomar. É alguém obediente e subserviente. “Gosta de fórmulas prontas, tem sinais de desapontamento, tendência à obstinação e a mentir a outrem, como a ele mesmo.”⁵⁸ Entretanto, não há um perfil psicológico padronizado do assediador. Ele não se enquadra em apenas um arquétipo. Existem diversas classificações e temperamentos para um assediador. Acontece, por exemplo, de o agressor, nem sempre, ter uma personalidade perversa ou patológica.

Há que se notar que não é qualquer ato de crueldade ou maldade que pode ser caracterizador de um assediador, pois, no dia-a-dia, qualquer pessoa pode cometer um ato de perversidade. O que realmente caracteriza o assediador é o agir de forma pensada, com dolo e sem sentir remorsos para seus atos.

O assediador é, geralmente, uma pessoa insegura e com baixa auto-estima. Tem um poder hierárquico sobre o assediado que o possibilita agir de modo agressivo, contudo, podendo camuflar seus atos como se legítimos fossem.⁵⁹

Há que se considerar que o assediador quase sempre se cerca de pessoas próximas que, de modo mais ativo ou mais contemplativo, auxiliam no assédio moral. Essas pessoas praticam a agressão sem serem propriamente o assediador, pois, apenas participam da violência criada por outrem, ajudando-o, contudo, a destruir a vítima.

Diferencia-se do assédio coletivo pelo fato de as pessoas participantes, nesta modalidade, serem espectadores que agem de forma conformista perante o assédio.

⁵⁷ HIRIGOYEN, 2002 apud OLIVEIRA, 2004, p. 227.

⁵⁸ THOME, 2008, p. 51.

⁵⁹ Ibidem

2.4.2 Passivo (vítima)

O sujeito passivo num caso de assédio moral nas relações de trabalho pode ser um só trabalhador, ou um grupo. É possível que todos os funcionários de uma empresa venham a sofrer de assédio moral. Como dito anteriormente, é necessário que este grupo seja determinado, não pode ser classificado genericamente de 'a coletividade', por exemplo.

Assim como no caso do sujeito ativo a caracterização de um tipo específico de vítima de assédio é muito difícil. Dependendo da situação e do ambiente a personalidade das vítimas podem ser totalmente diferentes.

O que fica claro é que a vítima não é um funcionário desleixado, ainda que esse tipo possa existir, é na maioria dos casos um funcionário competente, assíduo e disciplinado.

A vítima do terror psicológico no trabalho não é o empregado desidioso, negligente. Ao contrário, os pesquisadores encontraram como vítimas justamente os empregados com um senso de responsabilidade quase patológico, são ingênuas no sentido de que acreditam nos outros e naquilo que fazem, são geralmente pessoas bem-educadas e possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais. De um modo geral, a vítima é escolhida justamente por ter algo mais. E é esse algo mais que o perverso busca roubar. As manobras perversas reduzem a auto-estima, confundem e levam a vítima a desacreditar de si mesma e a se culpar. Fragilizada emocionalmente, acaba por adotar comportamentos induzidos pelo agressor. Seduzido e fascinado pelo perverso o grupo não crê na inocência da vítima e acredita que ela haja consentido e, consciente ou inconscientemente, seja cúmplice da própria agressão.⁶⁰

Mas porque quem sofre de assédio moral não reage? Porque não denuncia o seu agressor? Para Corrêa e Carrieri o dilema para o sujeito passivo está entre reagir à agressão e à conjuntura degradante ou calar-se frente à violência para não ser demitido ou perder algum cargo.⁶¹ A pessoa agredida, quando reage quase sempre é tratada como sendo alguém destemperado e paranóico. Todo o ambiente de trabalho parece para a vítima de assédio uma ante-sala de tortura. Em nenhum lugar ele se sente à vontade ou protegido, entrando, assim, em desespero.

⁶⁰ GUEDES, 2004 apud CORRÊA; CARRIERI, 2004, p. 1070.

⁶¹ CORRÊA; CARRIERI, 2004, p. 1072.

A vítima em potencial é aquela que leva o agressor a sentir-se ameaçado, seja no cargo ou na posição perante o grupo. A vítima é, normalmente, dotada de responsabilidade acima da média, com um nível de conhecimento superior aos demais, com uma auto-estima grande e, mais importante, acredita piamente nas pessoas que a cercam. Tais qualidades juntas em uma única pessoa levam o agressor a usar de todos os meios legais ou não com o objetivo de reduzir-lhe a auto-estima, o senso de justiça, levando à sua destruição profissional e psicológica.⁶²

É muito comum que a vítima venha a ter um sentimento de culpa. Ou seja, a vítima, começa a acreditar que realmente é um péssimo funcionário. Que é uma pessoa irresponsável, intelectualmente limitada, despreparada, etc.

O assediado acredita em todas as mentiras e agressões que o agressor lhe imputa como sendo verdadeiras, e isso traz transformações negativas para toda a sua vida. Alguém que se acredita como sendo um funcionário incompetente, como uma pessoa preguiçosa e com baixa inteligência, não terá forças ou condições para mudar. Ela acreditará que é ruim e que sempre foi assim.

E o pior é que ela sempre se pergunta o que fez para merecer tais reprovações, chegando ao extremo de achar que ela é que está errada e não o agressor. Mal sabe que foi escolhida porque tem certos atributos que incomodam que provocam reações do agressor como a insegurança e a inveja.⁶³

Conforme constata a estudiosa francesa France-Marie Hirigoyen⁶⁴, 70% dos assediados são mulheres e 30% são homens.

2.5 DANOS À SAÚDE FÍSICA E MENTAL DO TRABALHADOR.

Conforme nos relata a pesquisadora Regina Célia Pezzuto Rufino, o bem-estar de uma pessoa depende do equilíbrio entre sua saúde biológica e psicossocial⁶⁵. Na ocorrência de uma situação de assédio moral há, portanto, um desequilíbrio no bem-estar dessa pessoa podendo ocasionar doenças físicas e psíquicas.

⁶² OLIVEIRA, 2004, p. 228-229.

⁶³ OLIVEIRA, 2004, p. 228

⁶⁴ HIRIGOYEN, 2002, p.95.

⁶⁵ RUFINO, 2006a, passim.

A pesquisadora Mara Vidigal Darcanchy informa em seu artigo 'Assédio moral no meio ambiente do trabalho'⁶⁶ que a auto-estima é um dos fatores mais importantes para que uma pessoa possa conviver em sociedade como indivíduo e como cidadão.

Acontece que em virtude da humilhação ocasionada pelo assédio moral a auto-estima da pessoa tende a decair e, assim, a saúde pode ser afetada e essa pessoa começa a definhar abalada pela baixa auto-estima. Essa situação torna-se um círculo vicioso, pois, à medida que essa pessoa perde a auto-estima e fica doente, falta ao trabalho. Faltando ao trabalho é cada vez mais assediado.

Tabela 2: Possíveis efeitos sobre a saúde resultante do assédio moral

<u>Psicopatológicos</u>	<u>Psicossomáticos</u>	<u>Comportamentais</u>
Ansiedade	Hipertensão arterial	Reações agressivas contra os outros e si próprio
Apatia	Ataques de asma	Desordens de apetite
Reações de fuga/busca do enfrentamento do conflito.	Palpitações cardíacas	Aumento do consumo de drogas, álcool e fumo.
Fixação do pensamento nos problemas de trabalho	Doença coronariana	Disfunções sexuais
Humor depressivo	Dermatites	Isolamento social
Reações de pânico e apreensão.	Perda de cabelo	
Revivescência constante de episódios de hostilidade no trabalho	Cefaléia	
Hipersensibilidade	Dores nas juntas e músculos	
Insegurança	Perda de equilíbrio	
Insônia	Enxaqueca	

⁶⁶ DARCANCHY, 2005, p. 25.

Pensamentos fixo-obsessivos	Dores gástricas	
Irritabilidade	Úlceras gástrica	
Falta de iniciativa	Taquicardia	
Melancolia		
Mudanças de humor		
Pesadelos recorrentes		

Fonte: WHO 2002 – Organização Mundial da saúde.⁶⁷

A Assembléia Constituinte que promulgou a Carta Magna de 1988 preocupou-se em normatizar no texto constitucional a preocupação com a dignidade da pessoa humana, com o bem-estar do cidadão e, em especial, com a saúde do trabalhador. Portanto, a Carta Magna brasileira prevê em seus dispositivos a proteção à dignidade da pessoa e a tutela à saúde do trabalhador:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

III - a dignidade da pessoa humana;

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de **saúde**, higiene e segurança. (grifo nosso)

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho e Organização Mundial da Saúde, nas próximas décadas predominará as depressões, as angústias e outros danos psíquicos, devido à globalização e as novas formas de administração nos ambientes de trabalho.⁶⁸

As vítimas sofrem graves problemas de saúde, apresentando, inúmeras vezes, depressão, insônia e crise de pânico, como efeito da intimidação, que se reflete, ainda, fora do local de trabalho. A auto-estima do trabalhador assediado se desgasta, levando-o a ter necessidade de

⁶⁷ FENASPS, p. 11

⁶⁸ TROCCOLI, 2006, p. 53.

tratamento médico ou mesmo internação em clínica de saúde psicológica, causando-lhe dano no relacionamento familiar.⁶⁹

De acordo com os estudos de Rilma Aparecida Hemetério⁷⁰ a pessoa agredida sente sua dignidade aviltada vindo a perder a auto-estima. Quem assedia o faz com “frequência, com agressividade, de forma cínica e implacável” afetando a saúde física e psíquica do empregado, forçando-o a se isolar e a se desvincular do grupo de colegas do trabalho. Esse isolamento, essa perda da auto-estima acaba por potencializar os problemas de saúde do trabalhador fazendo com que este acabe demitido ou peça demissão, seja acusado de absenteísmo, inassiduidade habitual, impontualidade, etc.

O assediador age de forma tão dissimulada que chega a fingir que sua agressão é apenas uma brincadeira. Desta forma consegue fazer com que outras pessoas cometam o mesmo ato como se fosse brincadeira. Perpetuado no tempo essa “brincadeira” acaba por prejudicar emocionalmente o assediado, que se reage contra a agressão é tido como descontrolado.

O assédio moral quase sempre começa como uma brincadeira inocente, porém, com o decorrer do tempo passa a ser incômodo para a vítima. Como a empresa ou seus funcionários não são treinados para identificar sua ocorrência, a agressão continua e se repete e se intensifica até que o trabalhador assediado não agüenta mais e pede demissão, ou comete erros em série até ser demitido, ou, ainda, aposenta-se precocemente por incapacidade laboral devido a problemas psicossomáticos ou sociais irreversíveis. “Esses estados depressivos estão ligados ao esgotamento, a um excesso de estresse.”⁷¹

O assédio moral pode levar à demissão em virtude das doenças causadas ao trabalhador. O assediado passa por tão comprometedores problemas de saúde – mesmo os psicológicos, como depressão e estresse - que acaba faltando ao serviço e assim sendo demitido por inassiduidade ou impontualidade.

Esta conduta desestabiliza a vítima e a deixa fragilizada, acarretando efeitos negativos na saúde psíquica, e até física do empregado, o qual inicia involuntariamente um processo degradante e de queda de produção,

⁶⁹ HEMETÉRIO, out. 2006, p. 9.

⁷⁰ ibidem

⁷¹ SILVA NETO, 2005, p. 36

além de um isolamento que pode acarretar na perda do emprego, refletindo problemas familiares e sociais de grande monta.⁷²

Como bem definiu a psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen em seu livro *Assédio Moral: A Violência Perversa do Cotidiano*⁷³: “As vítimas sentem-se vazias, cansadas, sem energia. Nada mais lhe interessa.” Perdem a concentração mesmo realizando as tarefas mais simples. Algumas tentam suicídio, outras o cometem. “Quando há um suicídio, ou tentativa de suicídio, isso conforta os perversos em sua certeza de que o outro era fraco, perturbado, louco, e que as agressões que lhe eram infligidas eram justificadas”.

O risco de suicídio é ainda maior quando o assediado constata que não tem como fazer nada. Que está com suas mãos atadas. Que a justiça nada pode fazer, seja por não ter lei específica, seja por lhe faltarem materiais probatórios. Ou quando, desestruturado e humilhado, percebe que o agressor permanecerá incólume.

Os problemas de saúde ocasionados pelo assédio moral são um risco invisível, porém concreto já que a humilhação advinda da agressão age de modo direto na vida da vítima, minando sua identidade e sua dignidade, desencadeando diversos males à saúde física e mental do trabalhador, os quais podem evoluir para uma impossibilidade para continuar trabalhando, para o desemprego, ou até mesmo o óbito.⁷⁴

Segundo um estudo da OMS⁷⁵ em razão da globalização econômica e dos intensos processos de competição por mercados, a tendência é piorar o quadro de males causados pelo assédio moral no trabalho.

De acordo com esse estudo o assédio moral no trabalho prejudica o ambiente de trabalho a saúde das vítimas. São altos os números de casos de depressão, problemas cardíacos, aumento ou perda excessiva de peso, problemas estomacais, perda da libido e tentativas de suicídio, dentre vários outros males.

Ainda segundo o estudo da OMS os problemas psicológicos e emocionais ocasionados pela agressão moral provocam diversos problemas na vida social dos trabalhadores agredidos repercutindo em seu ambiente familiar.

⁷² RUFINO, 2006b, p. 97

⁷³ HIRIGOYEN, 2001, p. 09

⁷⁴ RUFINO, loc. cit., passim

⁷⁵ Organização mundial da saúde, passim. Disponível em:

<http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/summary_es.pdf>

O assediado aos poucos vai perdendo sua vontade de lutar, suas forças são minadas até o esgotamento e a desmotivação é tanta que as doenças psíquicas, físicas e sociais acabam por afetá-lo em seu convívio familiar, social e laborativo. Suas relações pessoais são afetadas.

E, como em um círculo vicioso, cada doença aumenta o assédio moral, e com esse os erros laborais se sucedem. Diversas vezes ao retornar de um tratamento para uma doença ocasionada pelo assédio, o trabalhador não encontra mais seus objetos pessoais tendo, inclusive, outra pessoa desempenhando suas funções. Em muitos casos, o assediador dá à vítima trabalhos que estão aquém de suas capacidades, ou simplesmente não lhe dá trabalho algum, fazendo com que o assediado se sinta inútil ou pouco capaz. As pessoas do trabalho não se aproximam do agredido ou por medo de serem repreendidos ou por acreditarem que a vítima compromete todo o serviço. De qualquer forma o assediado fica isolado.⁷⁶

Toda a humilhação e depreciação ocasionada pelo assédio moral prejudicam a saúde da vítima, trazendo diversos problemas psicossomáticos, os quais trarão inúmeras doenças à vítima, não só físicas como as doenças psicossociais, como o alcoolismo.

Infelizmente, na maioria esmagadora dos casos, se um paciente é atendido em um hospital apresentando, depressão, alcoolismo, estresse ocupacional ou outro tipo de doença causada pelo assédio moral, dificilmente o médico que o atender saberá relacionar aquele mal há um ataque psicológico sofrido no trabalho. A não ser que haja uma pequena investigação ou que o paciente fale. O que, em ambos os casos, é muito difícil que ocorra.

A psicóloga e pesquisadora francesa Marie-France Hirigoyen discorre sobre o parecer de um profissional da área médica, extraído da American Psychiatric Association, DSM IV, Criteres diagnostiques, Waschington DC, 1994, Masson para tradução Francesa:

No início, o clínico geral tem diante de si um paciente apresentando múltiplos distúrbios, de "indisposições crônicas" de origem psicossomática até um quadro psicossomático claro. O médico se arrisca a não detectar a origem real desses problemas, seja por não ter se empenhado, pensando somente na situação profissional de seu paciente, seja porque o paciente não lhe expõe o problema. O sofrimento moral ligado ao trabalho pode, dessa forma, ser considerado pelo paciente como símbolo de uma

⁷⁶ DARCANHY, 2005, p. 31

fraqueza pessoal, numa época em que trabalho e sucesso são, ao que parece, o grande troféu dos vitoriosos. Evidentemente, a resposta terapêutica não poderá ser completamente eficaz caso se limite a uma prescrição medicamentosa.⁷⁷

O assédio moral no ambiente de trabalho pode levar a casos de suicídios por parte das vítimas, que acuadas, sem esperanças e a um passo de perder o emprego ou já o tendo perdido não encontram alternativa senão tirar a própria vida.

Um trecho citado por Euler Sinoir de Oliveira em seu estudo intitulado 'Assédio moral: sujeitos, danos à saúde e legislação'⁷⁸ demonstra a preocupação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) para com a violência no ambiente de trabalho e demonstra o índice de suicídios na Suécia em decorrência da prática dessa violência, descreve:

"Pesquisas levadas a cabo, por exemplo, no Reino Unido, demonstram que 53% dos trabalhadores foram vítimas de coações no trabalho e que 78% foram testemunhas desse tipo de comportamento que pode afetar seriamente a saúde física e psíquica dos que dele sofrem. Ressalta o fato de na Suécia ter-se estimado que esse tipo de violência é causa de 10% a 15% dos casos suicídios".⁷⁹

Infelizmente no Brasil não existem estudos aprofundados e confiáveis sobre o número de suicídios ocorridos em função do acometimento de assédio moral. Na verdade, essa falta de dados de forma alguma é culpa dos pesquisadores, já que seria muito difícil ter certeza da relação entre um ato e outro.

Diversas são as consequências para a saúde do trabalhador por causa do assédio moral sofrido em seu ambiente profissional.

Os danos à saúde são os mais variados possíveis. Podem ser situações tão extremas quanto emagrecimento ou aumento de peso de forma acelerada, como podem evoluir para distúrbios gastrintestinais, problemas na coluna, problemas de pressão arterial alta ou baixa, dentre várias outras.⁸⁰

A seguir são apresentados alguns sintomas e danos à saúde física e mental diagnosticados em vítimas de assédio moral. Essas são possíveis consequências

⁷⁷ HIRIGOYEN, 2001, p. 09

⁷⁸ OLIVEIRA, 2004, p. 229.

⁷⁹ ORGANIZATION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. "Um informe de la OIT". Disponível em <<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/pr/2000/37.htm>> apud OLIVEIRA, 2004, p. 14-15

⁸⁰ RUFINO, 2006b, cap. 5, p. 2.

diretas e indiretas apresentadas na trabalho de Euler Sinoir de Oliveira em seu estudo intitulado 'Assédio moral: sujeitos, danos à saúde e legislação'⁸¹

- Dificuldades emocionais como irritação constante, falta de confiança em si, cansaço exagerado, diminuição da capacidade para enfrentar o estresse e pensamentos repetitivos;
- Alterações do sono; dificuldade para dormir, pesadelos, interrupções frequentes do sono, insônia;
- Alteração da capacidade de concentrar-se e memorizar (amnésia psicógena, diminuição da capacidade de recordar os acontecimentos);
- Anulação dos pensamentos ou sentimentos que relembram a tortura psicológica, como forma de se proteger e resistir;
- Diminuição da capacidade de fazer novas amizades. Morte social: redução do afeto, sentimento de isolamento ou indiferença com respeito ao sofrimento alheio. Tristeza profunda;
- Sensação negativa de futuro. Vivência depressiva;
- Mudança de personalidade. Passa a praticar violência moral;
- Sentimento de culpa. Pensamentos suicidas, tentativas de suicídio;
- Aumento do peso ou emagrecimento exagerado. Distúrbios digestivos. Hipertensão arterial. Tremores. Palpitações;
- Aumento do consumo de bebidas alcoólicas e outras drogas;
- Estresse. Segundo estudos em 47% dos casos associados a tortura psicológica;
- Falta de equilíbrio quanto às manifestações emocionais, por exemplo, com crises de choro ou de raiva;
- Pedido de demissão;
- Tensão nos relacionamentos afetivos.

O assédio moral além dos males que impõe ao trabalhador, ao funcionário traz também diversos prejuízos às instituições, ou seja, a empresa em que trabalham assediador e assediado também padece de consequências prejudiciais em decorrência da agressão. Há um aumento nos índices de absenteísmos, nos acidentes no trabalho e nas doenças relacionadas ao trabalho. Há uma queda na produtividade ou serviço prestado.

⁸¹ OLIVEIRA, 2004, p. 225-226.

O assédio moral no trabalho pode ser desencadeado por diversos motivos, como questões econômicas, perversidade, incompetência do agressor, inveja, repressão a um erro cometido antes do início do assédio, etc.

De qualquer forma o assédio moral traz diversos danos a toda a sociedade de um modo geral, pois, se o cidadão não tem a expectativa de ver sua dignidade restaurada ou o agressor moral punido então esta situação pode gerar uma grave insegurança jurídica.

O assédio moral além dos males que impõe ao trabalhador traz também diversos prejuízos às instituições, ou seja, a empresa em que trabalham assediador e assediado também padece de consequências prejudiciais em decorrência da agressão. Há um aumento nos índices de absenteísmos, nos acidentes no trabalho e nas doenças relacionadas ao trabalho. Há uma queda significativa na produtividade ou serviço prestado.

A professora Margarida Barreto, em seu estudo “Uma jornada de humilhações”⁸², analisou trabalhadores vítimas de assédio moral e elaborou a seguinte tabela com percentuais relativos a alguns dos sintomas que podem vir a acometer pessoas que sofram a agressão moral.

Tabela 3: Sintomas de quem sofre assédio moral no trabalho⁸³

	MULHERES	HOMENS
Crise de Choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações/tremores	80	40
Sentimento e inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15

⁸² BARRETO, 2003, p. 16

⁸³ Entrevistas com 870 homens e mulheres vítimas de opressão no ambiente profissional revelam como cada sexo reage a essa situação.

Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Idéia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

Fonte: BARRETO, Margarida. Uma jornada de humilhações. 2000. PUC/SP

A Constituição Federal do Brasil estabelece, em seu artigo 1º, a proteção à dignidade da pessoa humana:

Art. 1º - A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

III - a dignidade da pessoa humana;

De acordo com o entendimento da Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, do Tribunal Superior do Trabalho em uma publicação intitulada: “Matéria especial: assédio moral na Justiça do Trabalho” produzido pelo TST:

“A teoria do assédio moral se baseia no direito à dignidade humana, fundamento da República Federativa do Brasil, como prevê o artigo 1º, inciso III, da Constituição (...). É possível citar também o direito à saúde, mais especificamente à saúde mental, abrangida na proteção conferida pelo artigo 6º, e o direito à honra, previsto no artigo 5º, inciso X, também da Constituição”.⁸⁴

⁸⁴ FEIJÓ, 2006, p. 01

O assédio moral “desumaniza” a vítima. Atinge sua dignidade, seu direito à saúde, seus direitos mais fundamentais como pessoa humana. O assediador ao cometer a agressão ataca a própria identidade da vítima; essa deixa de ser uma pessoa humana dotada de direitos para ser um objeto da falta de escrúpulos do agressor.⁸⁵

⁸⁵ THOME, 2008, p. 62

3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO, SETOR OU ÁREA

O presente trabalho será realizado analisando a Instituição Policial Militar.

A Corporação tem como base a hierarquia e a disciplina, valores institucionais que determinam nossa organização interna e o relacionamento entre nossos integrantes.

Hoje são quase 15.000 policiais militares, treinados e capacitados para atender qualquer tipo de solicitação da comunidade do Distrito Federal.

A Polícia Militar atua nas áreas urbanas, rurais, em reservas ambientais, nas escolas, no trânsito, e até no ar. Seja em viaturas, bicicletas, motos ou a pé.

A Polícia Militar do Distrito Federal (PMDF), que tem como missão promover a segurança e o bem-estar social por meio da prevenção e repressão imediata da criminalidade e da violência, baseando-se nos direitos humanos e na participação comunitária, na análise criminal, no policiamento orientado a problemas e na qualidade profissional de seus integrantes. Pretende chegar ao ano de 2022 sendo reconhecida como instituição policial moderna e de referência nacional. Seus valores são: A honestidade; A ética profissional; O cientificismo; O respeito à dignidade humana e às garantias individuais e coletivas.⁸⁶

A Polícia Militar atua em todo o Distrito Federal. Em cada cidade há uma unidade da corporação.

Para melhor organizar, planejar e coordenar o policiamento, o DF foi dividido em três grandes regiões. As unidades situadas nessas regiões são subordinadas aos respectivos comandos regionais.

Na PMDF as condições de trabalho são consideradas melhores que em outras unidades da federação. Tem-se um dos salários mais altos do país para a categoria; o nível de disciplina e hierarquia é altíssimo em comparação a organizações civis e a outras polícias militares de outros estados da federação.

⁸⁶ PMDF. Disponível em: <<http://www.pmdf.df.gov.br/?pag=Instituicao&BuscaMenu=1>>. Acesso em 20 de setembro de 2010.

3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA OU PARTICIPANTES DO ESTUDO

Os participantes do estudo foram escolhidos aleatoriamente dentre aqueles que estão realizando um curso de especialização em uma Universidade do Distrito Federal.

Cerca de 50 policiais militares estão atualmente participando do curso e, foi desse contingente que se retirou à amostragem para o presente estudo.

A pesquisa foi direcionada a um grupo amostral de 30 (trinta) participantes de ambos os sexos, de etnias distintas, diferentes faixas etárias e de patentes diferentes de acordo com métodos modernos de estatística.

A identidade dos participantes foi e será mantida em sigilo para preservar-lhes a privacidade, tendo em vista questões óbvias, em virtude da instituição objeto de pesquisa e suas regras de hierarquia.

3.3 CARACTERIZAÇÃO DOS INSTRUMENTOS DE PESQUISA

3.3.1 Questionário de Dados Demográficos

Primeiramente, foi apresentado o questionário com questões sociodemográficas (Apêndice 1). As questões foram adaptadas do questionário de Einarsen e Hoel (2001) e incluíram informações sobre idade, gênero, estado civil, escolaridade, patente, etc. Essas informações auxiliaram na exploração de possíveis grupos de riscos relacionados ao fenômeno estudado.⁸⁷

⁸⁷ GONÇALVES, 2006, passim.

3.3.2 Questionário de Atos Negativos (QAN)

Foi aplicado o QAN (Questionário de Atos Negativos), em formato reduzido (Apêndice 2). Trata-se de instrumento desenvolvido por Einarsen, Raknes, Matthiesen e Hellesøy, 1994, e Einarsen e Raknes, 1997 (Einarsen e Hoel, 2001; Hoel et al, 2001). A escala original foi publicada no *European Journal of Work and Organizational Psychology*⁸⁸. O questionário foi traduzido e adaptado para a língua portuguesa.⁸⁹

O NAQ apresenta 22 atos negativos e os entrevistados responderam com que frequência foram submetidos, nos últimos 6 meses, fazendo uso de escala Likert (nunca, de vez em quando, mensalmente, semanalmente, diariamente). Os itens do NAQ são descrições de comportamentos que não fazem referência ao termo assédio moral. Referem-se a comportamentos diretos (por exemplo, agressão verbal, observações ofensivas, intimidação) e indiretos (por exemplo, isolamento social, difamação, pressão).⁹⁰

3.3.3 Questionário Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

Elaborada com base na teoria de Walton (1999), composto por 31 itens – que se encontra em processo de validação estatística por Paz. Trata-se de uma escala intervalar, contínua, crescente e de cinco pontos (0 = Discordo, 1 = Concordo pouco, 2 = Concordo razoavelmente, 3 = Concordo muito, 4 = Concordo totalmente). Os itens foram submetidos a uma validação semântica e, posteriormente, com os resultados da aplicação, foram identificados cinco fatores decorrentes da análise de conteúdo dos itens, realizada por sete juízes. São eles: 1) suporte à execução do trabalho; 2) relacionamento; 3) respeito profissional; 4) programas de qualidade de vida; e 5) recompensas. Permaneceram nos fatores os itens com índice de concordância acima de 70%.

⁸⁸ EINARSEN, 1996, p. 185-201.

⁸⁹ GONÇALVES, 2006, passim.

⁹⁰ Informações baseadas do trabalho de Rosemary Cavalcante Gonçalves: "O assédio moral no Ceará: naturalização dos atos injustos no trabalho"

Em suporte à execução do trabalho estão inseridos os seguintes itens do questionário: 1 (Valoriza o trabalho dos funcionários); 3 (Dá liberdade para o funcionário executar o trabalho com seu estilo pessoal); 4 (Fornece a infra-estrutura material necessária para a execução do trabalho); 12 (Investe para que o ambiente físico de trabalho seja saudável); 7 (Fornece um bom suporte tecnológico para o desempenho do trabalho); 13 (Assegura uma adequada jornada de trabalho); 21 (Oferece treinamento para os funcionários); e 23 (Tem um sistema de comunicação claro).

O fator relacionamento engloba os itens: 8 (Possibilita relações sociais agradáveis entre os funcionários); 9 (Estimula o bom relacionamento entre chefias e funcionários); 16 (Exige respeito dos superiores para com seus colaboradores); 17 (Estimula o apoio dos superiores a seus colaboradores); e 18 (Exige respeito dos colaboradores para com seus superiores).

No fator “respeito profissional” são contemplados os itens: 5 (Apóia o desenvolvimento pessoal) ; 6 (Investe para que o funcionário não mude de empresa); 11 (Faz os funcionários se sentirem orgulhosos por trabalhar nela); 25 (Respeita os direitos trabalhistas); 26 (Respeita a liberdade de expressão); 27 (Respeita a privacidade); 29 (Possibilita a realização profissional dos seus funcionários); e 30 (Investe na segurança dos funcionários).

Inseridos no fator programas de qualidade de vida estão os itens: 14 (Oferece assistência médica); 15 (Oferece assistência odontológica); 20 (Oferece bolsas de estudo para os funcionários); 28 (Promove eventos de recreação e lazer); e 31 (Desenvolve programas de qualidade de vida no trabalho). E, por sua vez, o fator recompensas envolve os itens seguintes: 2 (Recompensa a competência no trabalho); 10 (Paga salários justos); 22 (Tem um sistema de promoção justo); 19 (Reconhece os bons funcionários); e 24 (Reconhece os funcionários leais).

3.4 PROCEDIMENTOS DE COLETA E DE ANÁLISE DE DADOS

Para análise dos dados, foram aplicados três questionários. O primeiro foi um chamado de Questionário de Dados Demográficos para caracterizar os participantes do estudo.

O segundo foi um Questionário de Atos Negativos para mensurar a ocorrência ou não da prática de situações constrangedoras que pudessem ser caracterizadas como sendo assédio moral.

O terceiro questionário foi o QVT, que avalia a Qualidade de vida no Trabalho, ou seja, analisa aspectos referentes à satisfação ou não dos profissionais a cerca de atitudes da instituição e sobre condições de trabalho no dia-a-dia dos, neste caso específico, policiais militares.

Os participantes do estudo foram abordados, aleatoriamente, na Universidade em que estão realizando um curso de especialização. Consultados sobre a disponibilidade para responder às perguntas e, no caso de consentimento, foi-lhes entregue os dois questionários. Os instrumentos de coleta de dados foram aplicados no próprio local da abordagem.

Os próprios participantes leram as questões e as responderam. A aplicação dos questionários durou, em média, 25 minutos. Todos foram instruídos a considerar para suas respostas os últimos seis meses.

Para tabulação e análise dos dados coletados foi utilizada a ferramenta Microsoft Excel (organização de dados) e a ferramenta estatística SPSS.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 QUESTIONÁRIO SÓCIO-DEMOGRÁFICO.

4.1.1 Considerações Iniciais

Foram pesquisados, por meio de questionários 30 Policiais Militares que participam de um curso de especialização. Foram utilizados: o desvio-padrão, a 'média', a 'mediana' e a 'moda' para análise dos dados de freqüência. O questionário foi aplicado no mês de outubro de 2010. Todos que responderam aos questionários foram escolhidos aleatoriamente dentre os policiais que realizavam o referido curso de especialização. Os questionários aplicados constam na seção 'Apêndice'.

4.1.2 Características da Amostra

A idade média dos respondentes foi de 27,9 anos (DP= 7,59). A idade mínima, de 19 e a máxima de 58 anos, a moda 22 e a mediana 26. A tabela de freqüência das idades dos respondentes pode ser visto na Tabela 1. Os participantes foram classificados em quatro faixas etárias para facilitar a análise dos dados.

TABELA 1: Faixa etária dos pesquisados

Faixa etária	Porcentagem
19 a 24 anos	33,33%
25 a 30 anos	36,67%
31 a 36 anos	23,33%
acima de 37 anos	6,67%
TOTAL	100%

Verificou-se que a maior parte das pessoas que responderam ao questionário é do sexo masculino com 83,33%. Não obstante as mulheres, nos últimos anos, terem conquistado muitas vagas no serviço policial militar na cidade de Brasília, a instituição continua um terreno predominantemente masculino. A porcentagem está descrita na tabela 2.

Esses dados coadunam com a realidade policial-militar, em que o contingente masculino é muito superior ao feminino. Esse fato talvez influa nos resultados, assim como, o fato de as peculiaridades inerentes ao militarismo poderem vir a trazer resultados diferentes daqueles encontrados em trabalhadores com profissões civis.

TABELA 2: Faixa etária dos pesquisados

SEXO	Porcentagem
HOMEM	83,33%
MULHER	16,67%
TOTAL	100%

As distribuições da amostra por: sexo, faixa etária, estado civil e escolaridade podem ser vista na Tabela 3.

Composta por 83,33% de homens e 16,67% de mulheres, a população respondente é formada por 36,67% de casados, 53,33% de solteiros e 10% de divorciados ou separados. Quanto à escolaridade, 90% dos participantes possuem nível médio e apenas 10% são graduados, demonstrando um perfil que se amolda às exigências de escolaridade prevista para o concurso da policia militar⁹¹. Quanto à faixa etária podemos notar que 70% dos entrevistados encontram-se entre 19 e 30 anos.

TABELA 3: Frequencia e porcentagem dos participantes por sexo, faixa etária, estado civil e escolaridade.

	FREQUÊNCIA	PERCENTAGEM (%)
SEXO		
HOMEM	25	83,33%
MULHER	5	16,67%
TOTAL	30	100%
FAIXA ETÁRIA		
19 a 24 anos	10	33,33%
25 a 30 anos	11	36,67%
31 a 36 anos	7	23,33%
acima de 37 anos	2	6,67%
TOTAL	30	100%

⁹¹ Atualmente há uma discussão no poder legislativo sobre a possibilidade de se exigir nível superior para os candidatos ao posto de soldado policial militar.

ESTADO CIVIL		
CASADO(A)	11	36,67%
Solteiro(a)/nunca foi casado(a)	16	53,33%
Divorciado(a)/separado(a)	3	10,00%
VIÚVO(A)	0	0,00%
TOTAL	30	100%
ESCOLARIDADE		
Nível Médio	27	90,00%
Superior (Graduação)	3	10,00%
Pós-graduação (Mestrado)	0	0,00%
Doutorado	0	0,00%
TOTAL	30	100%

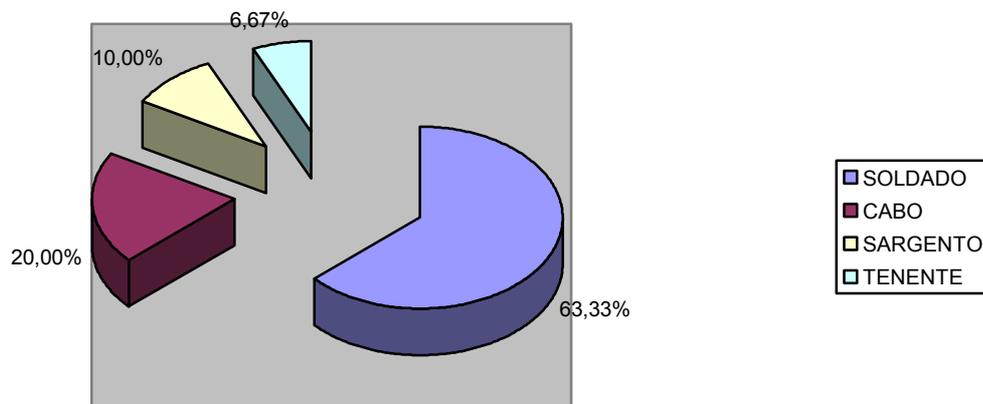
A distribuição do local em que o policial exerce predominantemente suas atividades pode ser vista na Tabela 4. Analisando-se as porcentagens entre os diferentes locais, verifica-se que predominaram os trabalhadores externos. Ou seja, a porcentagem de quem trabalha na rua é superior à dos que trabalham administrativamente, os quais representam 30% dos participantes.

TABELA 4: Local em que predominantemente exerce a função.

Local da função	Porcentagem
EXTERNO	66,67%
INTERNO	30,00%
SERVIÇOS AUXILIARES	3,33%
NENHUM DESSES	0,00%
TOTAL	100%

Quanto ao nível hierárquico predominam os soldados (63,33%) que ocupam o posto mais baixo na hierarquia militar. Seguido por sargentos e cabos (30%) que, apesar de serem praças, assim como os soldados, possuem ascendência hierárquica sobre estes. Já os oficiais, que são hierarquicamente superiores aos praças, correspondem a 6,67% da população amostral. A hierarquia está demonstrada no gráfico 1.

Gráfico 1: POSTO



A quantidade de pessoas que trabalham na Unidade Policial Militar (UPM) em que o participante exerce suas funções segue certa uniformidade já que, pelas próprias características instrumentais e estruturais dos quartéis militares, estes são projetados para acomodar um número alto de pessoas, agrupadas em pelotões, companhias e batalhões. Aquelas Unidades Policiais Militares com mais de 1000 profissionais compreendem 70% dos locais em que trabalham os respondentes. Já aquelas com até 500 pessoas são representadas por 10%. A tabela 5 demonstra esses percentuais.

TABELA 5: Local em que predominantemente exerce a função.

Nº DE PESSOAS NA UPM EM QUE TRABALHA	Porcentagem
MENOS DE 100	0,00%
ENTRE 101 E 500	10,00%
ENTRE 501 E 1000	20,00%
MAIS DE 1000	70,00%
TOTAL	100%

4.2 QUESTIONÁRIO DE ATOS NEGATIVOS.

4.2.1 Índice de Assédio

Os participantes relataram, em média, 4,67 atos negativos (de vez em quando, mensal, semanal ou diariamente). 7,33% dos entrevistados foram expostos a, no mínimo, um ato negativo regularmente (na base semanal ou diária).

A Tabela 6 mostra a frequência e porcentagem de relatos de atos negativos, divididos por subgrupo de assédio regular (semanal ou diariamente) e assédio ocasional (de vez em quando ou mensalmente).

Os itens de maior frequência na amostra foram “Supervisão excessiva de seu trabalho” com significativos 76,67%, “Ser obrigado a realizar um trabalho abaixo do seu nível de competência” (56,67), “Gritar com você ou você ser alvo de agressividade gratuita (ou demonstraram ter raiva de você)” (40%), “comentários ofensivos sobre a sua pessoa (hábitos e origens), suas atitudes ou sobre sua vida privada” (36,67%) e “ser ignorado ou recebido com uma reação hostil” (33,33%).

Tabela 6: Frequência e porcentagem de relatos de atos negativos nas 22 situações do NAQ

	De vez em quando e mensalmente		Semanalmente e diariamente		total	
	F*	P**	F*	P*	F*	P**
Alguém reteve informações que podem afetar o seu desempenho.	6	20,00%	1	3,33%	7	23,33%
Foi humilhado ou ridicularizado em relação ao seu trabalho	1	3,33%	1	3,33%	2	6,67%
Foi obrigado a realizar um trabalho abaixo do seu nível de competência.	5	16,67%	12	40,00%	17	56,67%
Áreas ou tarefas de sua responsabilidade foram retiradas ou substituídas por tarefas mais desagradáveis ou mais simples	2	6,67%	0	0,00%	2	6,67%
Espalharam boatos ou rumores sobre você	4	13,33%	3	10,00%	7	23,33%
Foi ignorado, excluído ou “colocado na geladeira”.	0	0,00%	2	6,67%	2	6,67%
Foram feitos comentários ofensivos sobre a sua pessoa (isto é, sobre hábitos seus ou suas origens), suas atitudes ou sobre sua vida privada	4	13,33%	7	23,33%	11	36,67%
Gritaram com você ou você foi alvo de agressividade gratuita (ou demonstraram ter raiva de você)	7	23,33%	5	16,67%	12	40,00%
Foi alvo de comportamentos intimidativos tais como “apontar o dedo”, invasão do seu espaço pessoal, empurrões, bloqueio de seu caminho ou passagem.	1	3,33%	0	0,00%	1	3,33%
Recebeu sinais ou dicas de que você deve pedir demissão	3	10,00%	1	3,33%	4	13,33%
Foi constantemente lembrado dos seus erros e omissões	5	16,67%	1	3,33%	6	20,00%
Foi ignorado ou foi recebido com uma reação hostil quando tentou uma aproximação.	7	23,33%	3	10,00%	10	33,33%
Recebeu críticas persistentes ao seu trabalho ou esforço.	4	13,33%	1	3,33%	5	16,67%
Suas opiniões e pontos de vista foram ignorados.	1	3,33%	0	0,00%	1	3,33%
Pessoas com as quais você não tem intimidade lhe aplicaram “pegadinhas”	2	6,67%	1	3,33%	3	10,00%
Foi solicitado a realizar tarefas despropositadas ou com um prazo impossível de ser cumprido	2	6,67%	1	3,33%	3	10,00%
Foram feitas alegações contra você	1	3,33%	0	0,00%	1	3,33%
Supervisão excessiva de seu trabalho	2	6,67%	21	70,00%	23	76,67%
Foi pressionado a não reclamar um direito que você tem.	8	26,67%	1	3,33%	9	30,00%
Foi submetido a sarcasmos ou alvo de brincadeiras excessivas	2	6,67%	1	3,33%	3	10,00%
Foi exposto a uma carga de trabalho excessiva	5	16,67%	3	10,00%	8	26,67%
Foi ameaçado de violência ou abuso físico ou foi alvo de violência real	2	6,67%	1	3,33%	3	10,00%

(*) F = Frequência; (**) P = Porcentagem (%)

No que se refere à natureza dos atos negativos, foi feita distinção entre os direcionados às características ou condições da pessoa em particular e os dirigidos ao trabalho que a pessoa executa, ou seja, respectivamente o assédio pessoal e o assédio relacionado ao trabalho. Considerando as médias de assédio, tem-se que a média de frequência dos atos indicativos de assédio relacionado ao trabalho (1,84) é maior que a dos atos indicativos de assédio pessoal (1,36).

Tabela 7: Assédio pessoal x assédio relacionado ao trabalho

Assédio Pessoal	Média	Assédio relacionado ao trabalho	Média
Comentários ofensivos	2,07	Retenção de informações importantes para o trabalho	1,4
Alvo de pegadinhas	1,17	Ser obrigado a realizar trabalho abaixo do nível de competência	2,67
Alvo de sarcasmo ou brincadeiras excessivas	1,2	Ter responsabilidades removidas	1,67
Boatos ou rumores sobre a pessoa	1,47	Ter opiniões ignoradas	1,04
Ser humilhado	1,14	Tarefas despropositadas ou com prazos impossíveis	1,2
Alegações contra a pessoa	1,04	Supervisão excessiva	3,84
Comportamentos intimidativos, como apontar o dedo	1,04	Pressão para não reclamar direitos.	1,37
Receber críticas persistentes	1,27	Carga de trabalho excessiva	1,5
Ser lembrado de erros	1,34		
Ser ignorado, excluído ou colocado na "geladeira".	1,27		
Alvo de gritos ou agressividade	2,04		
Receber sinais ou dicas para pedir demissão	1,24		
Ameaça de violência física	1,17		
Ser ignorado ou ser recebido com hostilidade	1,6		
Média Geral	1,36	Média Geral	1,84

4.3 QUESTIONÁRIO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO (QVT)

Para uma melhor visualização das respostas dadas ao QVT, agrupamos as questões em relação a seus fatores correspondentes, conforme as disposições dadas pelos estudos de Walton/1999. Para isso foi elaborada a tabela 8.

Tabela 8: Fatores de QVT

Fatores de QVT (baseados em Walton, 1999)	Questões do Questionário
1- suporte à execução do trabalho	1, 3, 4, 7, 12, 13, 21, 23
2- relacionamento	8, 9, 16, 17, 18
3- respeito profissional	5, 6, 11, 25, 26, 27, 29, 30
4- programas de qualidade de vida	14, 15, 20, 28, 31
5 recompensas	2, 10, 22, 19, 24

Como demonstrado no início deste capítulo, para um maior entendimento dos dados obtidos através do QVT, as questões foram agrupadas em cinco fatores que correspondem a um mesmo grupo temático, conforme demonstrado na tabela 8.

Esses fatores foram todos assinalados pelos participantes da pesquisa. Isso facilita na análise de como as questões sobre qualidade de vida no trabalho são percebidas pelos profissionais de segurança pública.

Por estes fatores de Walton/1999, as trinta e uma questões do questionário de Qualidade de vida no Trabalho puderam ser melhor avaliadas e suas respostas melhor classificadas.

Na tabela 9 são apresentados os números absolutos de resposta em cada um dos fatores relativos ao QVT. Esses números são importantes para podermos analisar de modo consistente como os policiais militares se sentem em relação à instituição em que trabalham e o que esperam que seja feito para melhorar a qualidade de vida de todos os profissionais.

Tabela 9: Número de respostas por fator

	Discordo	Concordo Pouco/razoavelmente.	Concordo Muito/totalmente
1	127	71	42
2	77	25	48
3	87	97	56
4	37	53	60
5	98	36	16

De acordo com a tabela número 10, podemos perceber que o maior índice de insatisfação se dá no quesito 05 – recompensas – em que 65,33% dos participantes relataram discordar, ou seja, acreditam que não há na instituição recompensas àqueles que trabalham apresentando bons resultados.

Do mesmo modo notamos que o fator melhor avaliado pelos policiais participantes do estudo é o relativo a programas de qualidade de vida dentro da instituição (Fator 4), com 75,33% de aprovação entre “concordo pouco” e “concordo totalmente”.

Tabela 10: Percentual de respostas por fator

	Discordo	%	Concordo Pouco/razoavelmente	%	Concordo Muito/totalmente	%	TOTAL
1	127	52,92%	71	29,58%	42	17,50%	240
2	77	51,33%	25	16,67%	48	32,00%	150
3	87	36,25%	97	40,42%	56	23,33%	240
4	37	24,67%	53	35,33%	60	40,00%	150
5	98	65,33%	36	24,00%	16	10,67%	150

O segundo item pior avaliado foi o número um (1), correspondente à “suporte a execução do trabalho”, com 52,92% de reprovação, seguido de perto pelo fator número dois (2) que avalia o “relacionamento” dentro da instituição que ficou com 51,33% de avaliação “discordo”.

O item 3 que avaliou a questão de “respeito profissional” teve apenas 23,33% de avaliações “concordo muito, concordo totalmente”.

4.4 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS DOS QUESTIONÁRIOS

O objetivo principal da análise quantitativa foi investigar a prevalência de assédio moral e os atos negativos mais freqüentes, em amostra de profissionais da policia militar do Distrito Federal. Para investigar a prevalência, usou-se um questionário objetivo (exposição à lista de atos negativos) para classificação de assédio moral no trabalho.

A amostra estudada foi composta por profissionais que realizavam um curso de especialização na Universidade Católica de Brasília, prevalecendo os policiais soldados policiais militares (63,33%).

Podemos concluir, assim, que a amostra retrata, em grande parte, o contexto organizacional da Policia Militar do Distrito Federal. Os participantes, na maioria, possuíam nível médio de escolaridade (90%). Foi mínimo o número de pesquisados com curso superior (10%). Predominam os policiais chamados de praças que compreende soldados, cabos e sargentos consistindo em 93,33% da amostra. Apenas 6,67% exerciam função de comando. Há que se considerar que os 6,67% que exercem função de comando de alguma forma também são subordinados a um sem número de oficiais superiores. Esses oficiais, também, não foram identificados. Os dados mostram coerência com o nível médio de escolaridade apresentado. Com relação à idade, a amostra é predominantemente formada por jovens, na idade entre 19 a 30 anos, prevalecendo a faixa etária entre 25 a 30 anos (36,67%). Apenas 6,67% dos pesquisados tinham idade acima de 37 anos. Quanto ao gênero, há diferença significativa entre o número de homens e mulheres. O ambiente militar suas características e peculiaridades explicam essa diferença acentuada entre os gêneros. Contudo, fato é que as mulheres cada vez mais chegam à instituição por meio de concurso público.

A correlação entre as variáveis, obtida pela ferramenta SPSS pode ser vislumbrada abaixo:

Quadro 1 – Correlação

Correlations			
		Foi ignorado, excluído ou “colocado na geladeira”.	Estimula o bom relacionamento entre chefias e funcionários
Foi ignorado, excluído ou “colocado na geladeira”.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 30	,441* 30
Estimula o bom relacionamento entre chefias e funcionários	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,441* 30	1 30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Quadro 2 – Correlação

Correlations			
		Gritaram com você ou você foi alvo de agressividade gratuita (ou demonstraram ter raiva de você)	Faz os funcionários se sentirem orgulhosos por trabalhar nela
Gritaram com você ou você foi alvo de agressividade gratuita (ou demonstraram ter raiva de você)	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 30	,411* 30
Faz os funcionários se sentirem orgulhosos por trabalhar nela	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,411* 30	1 30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Na correlação entre as variáveis “Foi ignorado, excluído ou “colocado na geladeira”” e “Estimula o bom relacionamento entre chefias e funcionários”, demonstrada no quadro 1, verifica-se que o índice de significância foi de 0,015 apresentando relevância estatística e, portanto, há correlação. A análise indica também que o coeficiente de correlação (Pearson) foi de 0,441, sinalizando uma correlação moderada. O coeficiente de correlação varia de -1 a +1 e quanto mais próximo de 0 menor é a associação entre duas variáveis. 0,1 a 0,3 é considerada fraca, de 0,31 a 0,5 moderada e acima de 0,51 forte; o sinal positivo ou negativo diz se as variáveis se correlacionam no mesmo sentido ou não

Da mesma forma o Quadro 2 apresenta uma correlação estatisticamente significativa, com índice *sig.* Igual a 0,024 ($p < 0,05$, indica que a correlação possui significância estatística) e coeficiente de correlação de 0,411.

Quadro 3 – Correlação

Correlations

		Alguém reteve informações que podem afetar o seu desempenho no trabalho	Foi humilhado ou ridicularizado em relação ao seu trabalho	Foi ignorado, excluído ou “colocado na geladeira”.
Alguém reteve informações que podem afetar o seu desempenho no trabalho	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 30	,702** ,000 30	,486** ,006 30
Foi humilhado ou ridicularizado em relação ao seu trabalho	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,702** ,000 30	1 30	,650** ,000 30
Foi ignorado, excluído ou “colocado na geladeira”.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,486** ,006 30	,650** ,000 30	1 30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

A análise apresentada no Quadro 3 apresenta um índice de significância (p) inferior a 0,05 havendo, portanto, correlação e sendo estatisticamente significativa. O coeficiente de correlação entre os fatores “Alguém reteve informações que podem afetar o seu desempenho no trabalho” e “Foi humilhado ou ridicularizado em relação ao seu trabalho” é de 0,702, sendo uma associação forte entre as duas variáveis.

Pela ponderação de constância à exposição ao assédio, em um período no mínimo semanal, o índice é de 83,36%. Possivelmente, este critério está conexo ao assédio moral, em sua pior fase, quando a violência contínua leva a vítima à expulsão da instituição ou a distúrbios psicológicos. Como afirma Hirigoyen (2001: 65), estudiosa francesa, o assédio moral pode ser conceituado como:

Toda e qualquer conduta abusiva manifestada, sobretudo, por comportamento, palavras, atos, gestos ou escritos que possa trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou

psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

As mulheres foram mais expostas ao assédio moral do que os homens com 63% de ocorrência. Se considerarmos que na cultura militar predomina valores masculinos, pode-se explicar que a tendência para o assédio moral direcionado às mulheres seja reforçada pelo contexto social. Ainda, há que se observar que as influências organizacionais levam os policiais a não demonstrar fraqueza, sendo mais difícil que se considerem vítimas. Esse dado comprova a teoria de que a ocorrência de assédio moral, definido na literatura, varia dependendo dos cenários organizacionais e contextos culturais.

A cultura organizacional que privilegia a hierarquia em demasia, com medidas punitivas exageradas e unilaterais (dos oficiais para com as praças) favorece, também, a ocorrência de assédio moral nas casernas.

A falta de legislação específica na área auxilia no desenvolvimento de assédio na sociedade como um todo. Não vislumbrar uma possível punição para os assediadores também faz com que as vítimas se sintam desamparadas e assim, não venham a buscar seus direitos.

Quadro 4 – Correlação

		Correlations	
		QVT	QAN
QVT	Pearson Correlation	1	.571**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	30	30
QAN	Pearson Correlation	.571**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Na correlação entre as médias dos instrumentos de pesquisa, explanada no quadro 4, verifica-se que o índice de significância apresenta relevância estatística, assim como, correlação. A análise indica também que o coeficiente de correlação (Pearson) foi de 0,571.

Quadro 5 – Correlação
Correlations

		IDADE	ESTADO CIVIL	POSTO	SEXO	ESCOLARIDADE
QVT	Pearson Correlation	,650	,883**	-.135*	,264**	,030
	Sig. (2-tailed)	,112	,000	,030	,000	,871
	N	30	30	30	30	30
QAN	Pearson Correlation	-.162*	-.326*	,486	,714	,230**
	Sig. (2-tailed)	,022	,015	,437	,124	,000
	N	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

O Quadro 5 apresenta um índice de significância (p) inferior a 0,05, tendo, inclusive aparição de índices 'p' inferiores a 0,01 que demonstram haver correlação e sendo estatisticamente significativas. Os coeficiente de correlação apresentados sobre o QVT e o estado civil demonstra alta associação entre os elementos.

5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

O presente trabalho não tem a pretensão de ser conclusivo sobre o assunto, mas busca informar sobre tema tão atual quanto o assédio moral no ambiente de trabalho. Teve por objetivo identificar a percentagem de assédio moral entre policiais militares do Distrito Federal, assim como, analisar a qualidade de vida destes no trabalho. O assédio moral foi conceituado, neste estudo, como sendo a reiterada e deliberada degradação das condições de trabalho por um longo período de tempo feito por um superior ou por colegas de trabalho que por meio de um comportamento hostil contra um indivíduo, humilha-o. O assediado, por sua vez, desenvolve diversos distúrbios mentais e físicos que afetam seu trabalho e sua vida sócio-afetiva. O assédio constitui-se em violência que atenta contra a dignidade humana.

Por este estudo procurou-se investigar os tipos de atos negativos aos quais os policiais eram mais freqüentemente submetidos, assim como, foi possível analisar a qualidade de vida no trabalho desses profissionais.

A coleta dos dados se deu pela utilização de questionários que avaliaram a qualidade de vida no trabalho e a incidência de atos negativos na instituição. Os questionários foram fundamentais para evidenciar as condutas hostis e injustas dentro da polícia militar do Distrito Federal.

O método quantitativo na pesquisa foi significativo para o aprofundamento da análise, ao mesmo tempo em que permitiu validar os resultados.

A elaboração desse trabalho de conclusão de curso (TCC) permitiu que se compreendesse de forma mais abrangente os meandros e peculiaridades da coação moral no trabalho. Fenômeno que, apesar de ser comum nos ambientes de trabalho, é pouco conhecido pelo grande público. Esse fato prejudica a busca por justiça daqueles que são vítimas dessa agressão.

A pesquisa revelou que o assédio moral é um fenômeno amplamente disseminado entre os policiais, tendo em vista que, segundo os conceitos apresentados neste trabalho, é necessária a perpetuação no tempo para a caracterização do assédio, notamos que pelo critério de freqüência de exposição ao assédio, no mínimo, semanal, o índice é de 83,36%. Estes atos, portanto, podem ser associados ao assédio moral. O altíssimo índice de ocorrência de coação moral na polícia militar exige uma série de pesquisas para se entender seus motivos. São

pesquisas sobre os motivos históricos e sociais do fenômeno, sobre a cultura da instituição e sobre as diferenças entre a atuação da polícia militar e as forças armadas. Neste último sentido, nota-se que os objetivos das forças armadas e das polícias militares são bem diferentes, fator que traria à tona a necessidade de se discutir a real necessidade de as polícias militares permanecerem militares.

Tendo em vista as características únicas dos policiais militares em relação aos demais trabalhadores muitas ações negativas, possivelmente, não foram percebidas pelos colaboradores como sendo perseguição ou discriminação, ainda que causassem sofrimento e angústia. É o caso, por exemplo, da questão sobre a “supervisão exagerada de seu trabalho”. Essa é, na verdade, uma característica comum dentro da instituição.

Portanto, os policiais ao responderem às questões do Questionário de Atos Negativos (QAN), possivelmente não interpretaram algumas das questões como sendo assédio, pois, fazem parte da cultura Institucional. O policial não se sente assediado mesmo que se sinta humilhado. Notamos a necessidade de se validar um questionário mais adaptado à realidade da instituição militar, para, assim, se ter uma maior clareza sobre o assédio moral.

Um aspecto que devemos salientar é que, pela pesquisa feita em que utilizamos o questionário de Qualidade de Vida no Trabalho, por meio dos dados coletados, pudemos averiguar que os participantes não estão totalmente descontentes com a instituição e suas ações de qualidade de vida.

Os maiores índices de insatisfação dentre os entrevistados, se referem aos quesitos de “recompensa” que quase não são dadas na polícia assim como a falta de reconhecimento àqueles profissionais mais produtivos (65,33%); “Suporte à execução do trabalho” (52,92%) e; “Relacionamento” que também apresentou níveis altos de descontentamento (51,33%). Neste último quesito o fato de a instituição exigir respeito dos colaboradores para com seus superiores apresentou incrível índice de 100%. Isso se explica pelos fundamentos de respeito à hierarquia e à disciplina que se exige dentro da polícia militar. Questões basilares que em mais de 200 anos norteiam a Polícia Militar do Distrito Federal.

Apesar disso, podemos observar a insatisfação de muitos entrevistados com relação ao “respeito profissional” em que apenas 23,33% disseram concordar muito ou totalmente em que há respeito profissional dentro da instituição.

Em relação à Qualidade de Vida no Trabalho, a presente pesquisa demonstra que os entrevistados gostariam de ser mais valorizados por seus serviços, de receber recompensas por produtividade e de terem seus serviços reconhecidos por dos seus superiores.

O Tópico “Programas de Qualidade de Vida no Trabalho” realizado pela instituição policial militar foi o padrão melhor conceituado pelos colaboradores com um índice de 75,33% de concordância, em menor ou maior grau.

Pela análise dos dados coletados, constatamos algumas atitudes que podem ser utilizadas pela instituição em favor de seus funcionários: maior valorização para os profissionais; melhores equipamentos e instrumentos de trabalho; Plano de carreira, propiciando oportunidades de crescimento profissional mais regular; implantação de programas de lazer para os profissionais e seus familiares fora do ambiente de trabalho, o que proporcionará melhor integração entre os funcionários e melhora na qualidade de vida no trabalho.

Portanto os objetivos desse estudo foram alcançados. Foram analisados os dados do QAN e do QVT aplicados a colaboradores aleatoriamente escolhidos da instituição policial militar. Com as análises foi possível mensurar a incidência de atos negativos na PMDF e possíveis situações de assédio moral dentro da instituição.

Pudemos apresentar possíveis soluções para a melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho e para a diminuição dos atos negativos ocorridos. Ações que, conseqüentemente, reduziriam a possibilidade de ocorrência de assédio moral entre os profissionais da organização policial militar.

REFERÊNCIAS

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma jornada de humilhações**. dissertação de Mestrado em Psicologia Social, PUC, São Paulo, Ed: Bertrand Brasil, 2000, 266 p.

_____. **Violência, saúde e trabalho**: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC, 2003.

BARROS, Alice Monteiro de. **Assédio moral**. Repertório de Jurisprudência IOB: trabalhista e previdenciário, v. 2, n. 18, p. 539 – 547, set. 2004.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição Federal da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 2010. 210 p.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **O direito do trabalho e o assédio moral**. Jornal Trabalhista Consulex, v. 21, n. 1027, p. 8-9 jul. 2004.

CORRÊA, Alessandra Morgado Horta; CARRIERI, Alexandre de Pádua. **O Assédio moral degradando as relações de trabalho**: um estudo de caso no poder judiciário. Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro, v. 38, n. 6, p. 1065-1084, nov./dez. 2004.

Currículo Lattes. **Margarida Maria Silveira Barreto**. Disponível em: <<http://buscatextual.cnpq.br/buscatextual/visualizacv.jsp?id=K4760818J1>> Acesso em 06 de junho de 2011.

DARCANCHY, Mara Vidigal. **Assédio moral no meio ambiente do trabalho**. Justiça do Trabalho, Porto Alegre, v. 22, n. 262, p. 24-33, out. 2005.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro - Responsabilidade Civil**. vol. 7, 17. ed. aum. e atual. de acordo com o novo Código Civil (Lei n. 10406, de 10-1-2002), São Paulo: Saraiva, 2003.

EINARSEN, Stale. **The nature, causes and consequences of bullying at work: The Norwegian experience**. vol. 7. nº 3. Novembro de 2005. Disponível em: <<http://www.pistes.uqam.ca/v7n3/articles/v7n3a1en.htm>>. Acesso em 25 de março de 2011. Tradução: “Google tradutor”.

EINARSEN, Stale.; Skogstad, A. (1996) **Bullying at work**: epidemiological findings in public and private organizations. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(2): 185-201. Disponível em: <http://www.frareg.com/news/documentazione/sicurezza/bullying_at_work.pdf>. Acesso em 25 de maio de 2011. Tradução: “Google tradutor”.

FENASPS (Federação nacional dos sindicatos dos trabalhadores da saúde, trabalho, previdência e assistência social). **Assédio Moral no Local de Trabalho**: Tudo o que você precisa saber. Disponível em:

<<http://www.fenasps.org.br/noticias/150609cartilha.pdf> >. Acesso em 20 de março de 2011.

FEIJÓ, Carmen. **Matéria especial:** assédio moral na Justiça do Trabalho. Assessoria de Comunicação Social. TST, 2006, p. 01. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/Noticias_Destaque_assedio_moral.pdf>. Acesso em 23 de março de 2011.

GONÇALVES, Rosemary Cavalcante. **O assédio moral no Ceará:** naturalização dos atos injustos no trabalho. Dissertação (mestrado), Universidade de Fortaleza. Fortaleza, 2006. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/spip.php?article276> >. Acesso em 25 de março de 2011.

GOUVEIA, Valdiney Veloso; FONSÊCA, Patrícia Nunes da; LINS, Samuel Lincoln Bezerra; LIMA, Aline Vieira de; GOUVEIA, Rildésia S. V. Escala de Bem-Estar Afetivo no Trabalho (Jaws): Evidências de Validade Fatorial e Consistência Interna. **Revista Psicologia Reflexão e Crítica**, Vol. 21, núm. 3, pg. 464-473. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Rio Grande do Sul, Brasil, 2008.

GUEDES, Márcia Novaes. **“Mobbing”:** violência psicológica no trabalho. Justiça do Trabalho, v. 21, n. 241, p. 89-94, jan. 2004.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odalia. **“Mobbing” (Assédio Psicológico) no Trabalho:** Uma Síndrome Psicossocial Multidimensional. Universidade Católica Dom Bosco. Vol. 22 n. 2, pp. 183-192. 2006.

HEMETÉRIO, Rilma Aparecida. **Assédio Moral no Trabalho.** Revista IOB Trabalhista e Previdenciária, v.17, n. 208, p. 7-11, out. 2006.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral:** a Violência Perversa no Cotidiano, 2. ed., Rio de Janeiro, 2001, 224 p.

_____. **Mal-estar no trabalho:** redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro, Ed Bertrand Brasil, 2002, p. 123.

KARPINSKI, D.; STEFANO, S. R. **Qualidade de Vida no Trabalho e Satisfação:** Um Estudo de caso no Setor Atacadista de Beneficiamento de Cereais. Revista Eletrônica Lato Sensu. Paraná, v. 3, n. 1, mar. 2008. Disponível em <http://web03.unicentro.br/especializacao/Revista_Pos/P%C3%A1ginas/3%20Edi%C3%A7%C3%A3o/Aplicadas/PDF/31-Ed3_CS-QualidadeTr.pdf>. Acesso em 06 de junho de 2011.

LISNIEWSKI, Simone Aparecida. **Um caso de assédio moral no espaço público.** Direito em Revista, v.1, n.4, p. 153-176, maio 2003.

MELO, Nehemias Domingos de. **Assédio moral:** individual e coletivo. 2007. Disponível em <<http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=1795>>. Extraído do Boletim Jurídico - ISSN 1807-9008. Acesso em 22 de outubro de 2010.

MONATERI, Pier Giuseppe et al. **O mobbing como legal framework: a nova abordagem italiana ao assédio moral no trabalho.** Revista Trimestral de Direito Civil, v. 2, n. 7, p. 127-151, jul./set. 2001.

NASCIMENTO, Sonia A. C. Mascaro. **Assédio moral no ambiente de trabalho.** Revista LTr. São Paulo: LTr, v. 68, n. 08, p. 922-930, ago. 2004.

OLIVEIRA, Euler Sinoir de. **Assédio moral: sujeitos, danos à saúde e legislação.** Gênese - Revista de Direito do Trabalho, v. 23, n. 134, p. 221-234, fev. 2004.

Organização mundial da saúde. Disponível em:

<http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/summary_e_s.pdf>. tradução: 'Google Tradutor'. Acesso em: 22 de outubro de 2010.

PASCHOAL, Tatiane. TAMAYO, Álvaro. **Validação da Escala de Estresse no Trabalho.** Brasília. UnB. 2004

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. **Assédio Moral no Trabalho.** Revista do Tribunal Superior do Trabalho Vol. 73 nº 2 abril/jun - 2007. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/Ssedoc/PaginadaBiblioteca/revistadotst/Rev_73/rev_73n2/mariacristinairigoyelpeduzzi.pdf>. 26 de junho de 2010.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: Evolução e Análise no Nível Gerencial.** 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1995.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. Assédio moral nas relações de emprego. **Assédio moral no âmbito da empresa**, São Paulo: LTr, 2006a. cap. 3, p. 56-76.

_____. Conseqüências do assédio moral no contrato de trabalho. **Assédio moral no âmbito da empresa**, São Paulo: LTr, 2006b. cap. 5, p. 81-103.

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

SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Assédio moral e atuação do Ministério Público do Trabalho.** Revista de Informação Legislativa, Brasília, DF, v. 42, n. 167, p. 27-38, jul./set. 2005.

THOME, Candy Florêncio. **O assédio moral nas relações de emprego.** São Paulo. Ltr, 2008. 152 p.

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.

VIEIRA, Tereza Rodrigues. SIQUEIRA, Marcos Alves. **Assédio moral nas relações de trabalho.** JTb Conulex, v. 24, n. 1171, p. 3-6, maio 2007.

APÊNDICES

Apêndice 1 – Dados Demográficos

1. Qual a sua idade? _____ anos

2. Sexo?

Masculino Feminino

3. Estado civil?

Casado (a) Divorciado (a)/separado(a)
 Viúvo (a) Solteiro (a); nunca foi casado (a) Outro.

4. Qual a sua titulação completa mais alta?

Nível Médio Superior (Graduação)
 Pós-graduação (Mestrado) Doutorado

5. Qual seu posto atualmente?

Soldado Cabo
 Sargento Subtenente
 Aspirante tenente
 Capitão Major
 Tenente-coronel Coronel

6. Na maior parte do tempo você exerce suas funções:

Externamente (Rua) Internamente (administrativo).
 Serviços auxiliares (mecânico, músico, almoxarife) Nenhum desses.

7. Quantas pessoas trabalham em sua Unidade Policial Militar (UPM)?

Menos de 100 Entre 101-500
 Entre 501-1000 Mais de 1000

Apêndice 2 - Questionário de Atos Negativos (NAQ)

Os comportamentos seguintes são, com freqüência, considerados exemplos de comportamentos negativos no local de trabalho. Nos últimos seis meses, com que freqüência você foi submetido aos seguintes atos negativos no seu trabalho? Marque o número que melhor satisfaz à sua experiência nos últimos seis meses conforme os códigos seguintes:

	1 Nunca	2 De vez em quando	3 Mensalmente	4 Semanalmente	5 Diariamente
01	Alguém reteve informações que podem afetar o seu desempenho no trabalho				1 2 3 4 5
02	Foi humilhado ou ridicularizado em relação ao seu trabalho				1 2 3 4 5
03	Foi obrigado a realizar um trabalho abaixo do seu nível de competência				1 2 3 4 5
04	Áreas ou tarefas de sua responsabilidade foram retiradas ou substituídas por tarefas mais desagradáveis ou mais simples				1 2 3 4 5
05	Espalharam boatos ou rumores sobre você				1 2 3 4 5
06	Foi ignorado, excluído ou “colocado na geladeira”.				1 2 3 4 5
07	Foram feitos comentários ofensivos sobre a sua pessoa (isto é, sobre seus hábitos ou suas origens), suas atitudes ou sobre sua vida privada.				1 2 3 4 5
08	Gritaram com você ou você foi alvo de agressividade gratuita (ou demonstraram ter raiva de você)				1 2 3 4 5
09	Foi alvo de comportamentos intimidativos tais como “apontar o dedo”, invasão do seu espaço pessoal, empurrões, bloqueio de seu caminho ou passagem.				1 2 3 4 5
10	Recebeu sinais ou dicas de que você deve pedir demissão ou largar o trabalho				1 2 3 4 5
11	Foi constantemente lembrado dos seus erros e omissões				1 2 3 4 5
12	Foi ignorado ou foi recebido com uma reação hostil quando tentou uma aproximação				1 2 3 4 5
13	Recebeu críticas persistentes ao seu trabalho ou esforço				1 2 3 4 5
14	Suas opiniões e pontos de vista foram ignorados				1 2 3 4 5
15	Pessoas com as quais você não tem intimidade lhe aplicaram “pegadinhas”.				1 2 3 4 5
16	Foi solicitado a realizar tarefas despropositadas ou com um prazo impossível de ser cumprido				1 2 3 4 5
17	Foram feitas alegações contra você				1 2 3 4 5
18	Supervisão excessiva de seu trabalho				1 2 3 4 5
19	Foi pressionado a não reclamar um direito que você tem (por exemplo, afastamento do trabalho, feriado, adicional de salário, bônus, despesas de viagem, etc.).				1 2 3 4 5
20	Foi submetido a sarcasmos ou alvo de brincadeiras excessivas				1 2 3 4 5
21	Foi exposto a uma carga de trabalho excessiva				1 2 3 4 5
22	Foi ameaçado de violência ou abuso físico ou foi alvo de violência real				1 2 3 4 5

Apêndice 3 - Pesquisa de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

Este instrumento pretende avaliar se a sua empresa está preocupada com a qualidade de vida dos seus funcionários. Para tal, você deve avaliar cada uma das 31 afirmativas abaixo, indicadoras de qualidade de vida no trabalho, marcando com um X conforme os códigos seguintes:

Discordo	Concordo pouco	Concordo Razoavelmente	Concordo Muito	Concordo totalmente
0	1	2	3	4

A Minha Organização:

1	Valoriza o trabalho dos funcionários	0	1	2	3	4
2	Recompensa a competência no trabalho	0	1	2	3	4
3	Dá liberdade para o funcionário executar o trabalho com seu estilo pessoal	0	1	2	3	4
4	Fornece a infra-estrutura material necessária para a execução do trabalho	0	1	2	3	4
5	Apóia o desenvolvimento pessoal	0	1	2	3	4
6	Investe para que o funcionário não mude de empresa	0	1	2	3	4
7	Fornece um bom suporte tecnológico para o desempenho do trabalho	0	1	2	3	4
8	Possibilita relações sociais agradáveis entre os funcionários.	0	1	2	3	4
9	Estimula o bom relacionamento entre chefias e funcionários	0	1	2	3	4
10	Paga salários justos	0	1	2	3	4
11	Faz os funcionários se sentirem orgulhosos por trabalhar nela	0	1	2	3	4
12	Investe para que o ambiente físico de trabalho seja saudável	0	1	2	3	4
13	Assegura uma adequada jornada de trabalho	0	1	2	3	4
14	Oferece assistência médica	0	1	2	3	4
15	Oferece assistência odontológica	0	1	2	3	4
16	Exige respeito dos superiores para com seus colaboradores	0	1	2	3	4
17	Estimula o apoio dos superiores a seus colaboradores	0	1	2	3	4
18	Exige respeito dos colaboradores para com seus superiores	0	1	2	3	4
19	Reconhece os bons funcionários	0	1	2	3	4
20	Oferece bolsas de estudo para os funcionários	0	1	2	3	4
21	Oferece treinamento para os funcionários	0	1	2	3	4
22	Tem um sistema de promoção justo	0	1	2	3	4
23	Tem um sistema de comunicação claro	0	1	2	3	4
24	Reconhece os funcionários leais	0	1	2	3	4
25	Respeita os direitos trabalhistas	0	1	2	3	4
26	Respeita a liberdade de expressão	0	1	2	3	4
27	Respeita a privacidade	0	1	2	3	4
28	Promove eventos de recreação e lazer	0	1	2	3	4
29	Possibilita a realização profissional dos seus funcionários	0	1	2	3	4
30	Investe na segurança dos funcionários	0	1	2	3	4
31	Desenvolve programas de qualidade de vida no trabalho.	0	1	2	3	4

Apêndice 4 – Termo de consentimento

Você está sendo convidado(a) a participar, como voluntário(a), em uma pesquisa. No caso de você concordar em participar, favor assinar ao final do documento.

Esta pesquisa faz parte de um projeto de conclusão de curso. Eu, Sidney Gonçalves da Silva, aluno de graduação em Administração pela Universidade de Brasília - UnB, orientando da Prof.^a Maira Pinto Cauchioli Rodrigues, necessito de sua colaboração para a realização deste estudo.

O objetivo da pesquisa é investigar aspectos relacionados à vida do policial militar nas UPM's.

O participante deverá responder ao questionário de Dados Demográficos e ao Questionário de Atos Negativos sobre a exposição a atos negativos no ambiente de trabalho.

Sendo assim, solicito o seu consentimento para incluí-lo em meu estudo e asseguro manter sigilo, fazendo uso da sua participação somente para avaliação científica deste trabalho dentro dos princípios éticos que devem nortear a pesquisa e nossa profissão.

Em caso de dúvida, coloco-me à disposição.

Agradeço-lhe a valiosa colaboração.

Sidney Gonçalves da Silva - Fone: (61) 91511079
Pesquisador Responsável

Brasília, ____ de _____ de 2010.

Declaro que fui informado sobre a pesquisa e concordo em participar.

Assinatura

Apêndice 5 - Consentimento/organização

Sidney G. da Silva –
QNM 22 com j F cs 27

Universidade Católica de Brasília

BRASÍLIA, ____ DE _____ DE 2010

Prezado(a) Senhor(a):

Sou aluno(a) da Graduação em Administração a Distância da Universidade de Brasília e estou desenvolvendo um projeto de pesquisa sobre: Assédio moral e qualidade de vida no trabalho na Polícia Militar.

Para a realização deste trabalho, necessitamos da colaboração de organizações para autorizar a coleta de dados junto a seus colaboradores. Diante do interesse que tem surgido na literatura científica e pela necessidade prática de se compreender melhor a realidade das organizações brasileiras, estamos nos dirigindo a esta organização para verificar a possibilidade de colaboração com esta pesquisa. Necessitamos das organizações apenas a autorização para que um pesquisador se dirija aos seus alunos e aplique um questionário que tem duração média de aplicação de 25 minutos. O horário, data e forma de aplicação poderão ser negociados com os senhores.

Agradeço desde já a atenção e aguardo retorno quanto à viabilidade deste trabalho. Meus contatos são: (61) 91511079 / (61) 33718380 / sidneyhur@gmail.com.

Atenciosamente,

Sidney Gonçalves da Silva