

O ASSÉDIO MORAL ENTRE MULHERES POLICIAIS MILITARES

THE MORAL HARASSMENT BETWEEN MILITARY
POLICE WOMEN

Geni Francinelle dos S. Alves¹
Fábio Gomes de França²

RESUMO: Este artigo visa analisar o fenômeno do assédio moral a partir das práticas sociais de mando e obediência entre mulheres superiores hierárquicas e subordinadas na Polícia Militar da Paraíba. O que se percebe é que mesmo sofrendo discriminação e preconceito na profissão policial militar, as mulheres policiais acabam reproduzindo entre elas mesmas relações de dominação ao incorporarem o ethos viril próprio da profissão. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, pois os aspectos a serem destacados baseiam-se na complexidade das experiências pessoais e das relações de poder e de gênero no espaço organizacional. Para tanto, realizamos entrevistas semiestruturadas concedidas por 12 (doze) mulheres integrantes da Corporação, com diferentes tempos de serviço e graus hierárquicos, o que nos levou a compreender aspectos do assédio moral voltados à profissão policial militar envolvendo apenas mulheres, o que revela também o quanto o tema ainda é pouco explorado.

Palavras-chave: Assédio moral. Cultura Institucional. Mulheres policiais.

ABSTRACT: This article aims to analyze the phenomenon of bullying between hierarchical superior and subordinate women in the Paraíba Military Police. What it clear is that the police women, suffering prejudice and discrimination, reproducing relations of domination among themselves by incorporating the virile ethos of the profession. So, this is a qualitative research. We have emphasised the personal experiences and the power and gender relations in the organizational space. To that end, we conducted semi-structured interviews with 12 military police women. They have different periods of service and hierarchical levels. The study led us to understand aspects of bullying related to the military police profession involving only women. A theme of this type is still little explored.

Keywords: Bullying. Institutional culture. Police women.

¹ Mestranda do Programa de Pós Graduação em Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba.

² Professor do Centro de Educação da Polícia Militar da Paraíba. Doutor em Sociologia pela Universidade Federal da Paraíba.



1 INTRODUÇÃO

O assédio moral se configura como todo comportamento abusivo, resultante de condutas hostis e estigmatizantes, que expõem os indivíduos no exercício de atividades profissionais a situações humilhantes e constrangedoras, geralmente repetitivas e prolongadas, na maioria das vezes durante o desempenho de atividades laborativas. Em acréscimo, tais situações ofendem a dignidade da vítima assediada e acarreta, de algum modo, danos à personalidade, à integridade física ou psíquica (HIRIGOYEN, 2001, 2002).

Neste sentido, observamos que o assédio moral, em qualquer de suas variáveis, diz respeito a disputas de poder. Ele pode se apresentar de forma vertical descendente, quando parte do superior para o subordinado pela imposição da autoridade ou, vertical ascendente, quando é o subordinado que assedia o superior, em casos mais raros. Por exemplo, pelo boicote à autoridade de alguém que se tornou superior ou pela vontade, por inveja, de querer obter a sua autoridade. Além disso, o assédio ainda pode se caracterizar horizontalmente entre indivíduos que exercem uma mesma posição hierárquica ou cargo profissional. Se compreendido como uma forma de violência, podemos dizer que o assédio moral não se restringe somente às relações de trabalho, pois é utilizado, também, para a manutenção da ordem e da perpetuação de relações assimétricas de poder (BOURDIEU, 2007) fora do ambiente de trabalho. Nestes casos, percebe-se a presença das relações de poder tanto na esfera pública e profissional como na esfera privada e pessoal.

O assédio moral pode ser encontrado em instituições militarizadas, tal como as Polícias Militares (MARTINS, 2006; RIGOTTI; FERRARI, 2013; LEAL & FRANÇA, 2015), nas quais estão presentes no seu contexto institucional elementos que possibilitam a ocorrência de condutas caracterizadoras do assédio moral. Destaca-se, a partir do contexto cultural policial militar, o controle exercido sobre os seus membros não apenas no desempenho de atividades laborais, mas na vida íntima dos mesmos, ainda que estejam

na inatividade.³ Nessas corporações, verifica-se que a formalização dos regulamentos mantém estreita relação com os valores morais que norteiam a conduta de seus integrantes, tanto na vida de caserna como no meio civil (FRANÇA, 2016).⁴ Desse modo, como o assédio moral se confunde com a hierarquia e disciplina militares? Em específico, como ele passa a ser praticado entre mulheres PMs em posição de mando e obediência por elas reproduzirem práticas de uma cultura militar eivada pelo machismo e pela virilidade masculina?

Com base nessas problematizações, temos como objetivo compreender os comportamentos “perversos” e a “violência simbólica” (HIRIGOYEN, 2001; BOURDIEU, 2007) presentes nas relações e práticas sociais vivenciadas entre mulheres policiais militares que se relacionam ao assédio moral. Para tanto, considerando os objetivos da pesquisa, articulou-se inicialmente o fenômeno do assédio moral à luz da teoria de Marie-France Hirigoyen (2001, 2002), em diálogo com as principais concepções teóricas sobre o tema. Em seguida, passaremos a detalhar as relações de gênero envolvendo elementos culturais entre homens e mulheres nas PMs, visto que tais relações contribuem para fortalecer a lógica a partir da qual as próprias policiais femininas estabelecem situações de assédio moral entre elas mesmas. Por fim, analisaremos os dados colhidos com as entrevistas realizadas para compreendermos situações potenciais que podem ser entendidas como assédio moral especificamente no universo feminino PM.

Se o comum seria estudar o assédio moral praticado pelos homens policiais militares contra as mulheres em uma organização PM (RIGOTTI; FERRARI, 2013), dada a predominância do público masculino nas instituições policiais de modo geral, nosso objetivo é contribuir com uma análise que perceba relações de poder a partir das quais as dominadas, enquanto minoria, também possam estar aptas a exercê-las, dada a condição cambiante do poder (FOUCAULT, 1979). Por esse prisma, ao longo do artigo, pretendemos

³ A inatividade é a situação em que os policiais militares deixam de prestar serviço ativo, equivalendo à figura da aposentadoria dos servidores civis.

⁴ Para os militares (incluindo-se, neste caso também, os policiais militares), civil ou paisano são as pessoas comuns da sociedade que não possuem o “espírito militar”. Logo, o meio civil é o mesmo que estar em sociedade, distante dos quartéis. Segundo Castro (2004), trata-se de uma forma pejorativa dos militares se referirem às pessoas comuns da sociedade como signo de distinção.

demonstrar que os elementos socioculturais que constituem as Polícias Militares são fatores preponderantes para o surgimento de tal fenômeno (MARTINS, 2006).

2 O ASSÉDIO MORAL: REFLEXO DO PODER PERVERSO NAS INSTITUIÇÕES

Em meio à exploração que ocorre nas relações trabalhistas, da qual resulta uma série de fatores que desestruturam a harmonia no espaço de trabalho e, sobretudo, são prejudiciais à saúde física e psicológica daqueles que prestam seus serviços, surge o fenômeno denominado de “assédio moral”, hoje conhecido e estudado em todo o mundo. No início do século passado, o psicólogo alemão Leymann (1996) recorreu ao termo *mobbing*⁵ para fazer referência específica ao assédio moral que identificou no contexto organizacional, também denominado de “psicoterror” ou “terror psicológico”, enquanto um conflito que causa sofrimento no trabalho e uma forma grave de estresse psicossocial (FERREIRA, 2004; HIRIGOYEN, 2002; LEYMAN, 1996). A partir de então, o estudo do fenômeno se disseminou mais amplamente, sendo lançada em 1998, na França, pela médica e vitimóloga francesa Marie-France Hirigoyen, a obra “Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano” (2001). No Brasil, o tema é inserido na literatura acadêmica com a publicação do livro “Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações”, fruto das pesquisas de Margarida Barreto (2000), sendo o estopim para que pesquisadores e estudiosos brasileiros despertassem para a importância do tema.

O perfil democrático da sociedade brasileira permitiu que o trabalho emergisse como direito social e elementar para a ordem social e econômica, sob a tutela do Estado e sob a vigilância da sociedade. Deste modo, crescem os estudos sobre a temática do assédio moral, o qual faz com que a vítima seja exposta à situação humilhante e degradante. Tal condição vitimatória ocorre dentro ou fora do ambiente de trabalho, exteriorizando-se por meio de gestos e comportamentos destinados a vexar e a ameaçar a vítima, gerando descrédito e sarcasmo, ao ponto do indivíduo tornar-se totalmente desestabilizado. Dessa maneira, o conceito que utilizaremos como referência será o de Hirigoyen (2001) que entende o assédio moral como:

⁵⁵ Termo derivado da palavra inglesa *mob* que significa turba ou multidão desordeira.

Toda e qualquer conduta abusiva, resultante de condutas hostis, impróprias, repetitivas e prolongadas por meio de comportamentos, palavras, gestos e/ou situações humilhantes com um indivíduo ou um grupo, que possam, de algum modo, trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica dessa pessoa e pôr em perigo seu emprego (HIRIGOYEN, 2001, p. 65).

Conhecendo esse contexto que permeia certos ambientes de trabalho, torna-se imprescindível mencionar que o assédio moral obedece a três características essenciais: a repetição sistemática da atitude assediadora, a duração no tempo e o dano causado à vítima (HIRIGOYEN, 2001). Temos que levar também em consideração que o assédio moral no ambiente de trabalho também pode se constituir de atos de discriminação como o racismo, o sexismo, a misoginia, a homofobia, entre outros, percebidos através dos danos causados às suas vítimas (PEZÊ, 2004). Como o assédio é feito de forma velada e sendo muito mais sutil que os atos de discriminação, torna-se difícil a identificação e, assim, o agressor é beneficiado com a impunidade que opera na maioria dos casos de assédio.

Inerente à discriminação, outro aspecto que se sobressai, quanto aos propensos ao assédio moral é o gênero, conforme dados de pesquisa realizada na França (HIRIGOYEN, 2001), na qual se indica que 70% de mulheres contra 30% de homens são vítimas de assédio moral. Ficou configurado que as mulheres são mais susceptíveis pela própria condição biológica e cultural, em face da fragilidade perante a virilidade masculina, bem como, pela sua condição submissa herdada de nossa sociedade machista. Na maioria das vezes, o assédio moral com as mulheres se manifesta através do assédio sexual. São cantadas, propostas, convites e outras insinuações que, se não forem correspondidas geram a ira dos assediadores (BARRETO, 2002; FREITAS, 2001; HIRIGOYEN, 2001).

A naturalização das práticas de sofrimento no trabalho é percebida através dos processos de socialização dos indivíduos nas diferentes instituições que compõem a sociedade. Não poderia ser diferente a observância do assédio moral nas instituições militarizadas, em que as relações de poder são interiorizadas a partir dos costumes, tradições, leis explícitas ou regramentos morais, que encobrem certas práticas violentas tomadas como naturais na vida institucional e que, de certo modo, dificultam a compreensão de sua funcionalidade (FRANÇA, 2012, 2013, 2016).

Através da perspectiva foucaultiana sobre a normalização dos indivíduos, destacamos o que o autor convencionou chamar de “sociedade disciplinar”, na qual a disciplina, enquanto instrumento de controle corporal e da subjetividade dos indivíduos, passa a articular os princípios de um poder, reconhecido como disciplinar. Com isso, as práticas aceitas pelos indivíduos considerados normais são estabelecidas com base no que é determinado pelas instituições, destinando à subordinação moral os comportamentos que fogem às regras disciplinares (FOUCAULT, 1979, 1988, 2009).

Seguindo esse caminho, também percebemos que as polícias militares, ao apresentarem características das “instituições disciplinares”, ou também constituídas com base na hierarquia e disciplina, apresentam entre seus membros condutas e comportamentos que se correlacionam às práticas de assédio moral. Características essas presentes em seus processos de socialização profissional como desenvolvimento de relações que visam à correção moral do caráter de indivíduos que precisam se adequar aos padrões e regras estabelecidos. Desse modo, o que se destaca no contexto militar são as práticas cotidianas de interiorização das prescrições institucionais, que não só relacionam-se ao ambiente de trabalho, mas exercem domínio também na vida pessoal de seus membros, causando um realinhamento de condutas a partir de preceitos institucionais que podem ser traduzidos como a internalização do “espírito militar” (CASTRO, 2004) que, segundo Goffman (2001) corresponde à “mortificação do eu”.

A socialização profissional dos militares é muito intensa, em meio a ritos institucionais que permanecem estáveis ao longo do tempo, demonstrando a rigidez cultural vivenciada por esses profissionais (CASTRO, 2004). Essa “totalização” das dimensões da vida social de seus membros é refletida em sua cadeia hierárquica, na qual a dimensão do poder está atrelada à ideia de obediência (CASTRO, 2004; FOUCAULT, 2009; GOFFMAN, 2001; LEIRNER, 1997). Diante desses processos de institucionalização, a cultura desempenha papel determinante, em que o “*ethos* militar” figura como ponto essencial ao influenciar no processo de interiorização de conceitos e valores (CASTRO, 2004). Como bem assevera França (2016, p. 72):

Presos à obediência dos regulamentos institucionais e à pessoa de um superior hierárquico responsável por emitir ordens cujos efeitos podem ser o elogio ou a punição do executor, o indivíduo passa a fazer parte de um processo capaz de

manipular sua capacidade moral, ou melhor, ele cede espaço por meio do “treinamento” e da “imposição” à força de agências supraindividuais invertendo uma relação na qual o comportamento moral já não diz respeito em estar com o outro, mas em agir pelo cumprimento do dever.

O assédio moral, conforme descrito anteriormente, é caracterizado por uma conduta abusiva, seja por um indivíduo enquanto assediador, que se utiliza de sua superioridade hierárquica para constranger seus subordinados, seja entre os próprios colegas, com a finalidade de excluir alguém indesejado do grupo. Este fato ocorre muito comumente, por motivação competitiva ou por pura e simples discriminação, ou ainda, nos casos de assédio ascendente, quando o superior é agredido por um ou vários subordinados (BARRETO, 2002, HIRIGOYEN, 2001; CORRÊA; CARRIERI, 2007). Trazendo a importância das relações de poder, Barreto (2002, p. 02) assevera que o assédio moral “surge e se propaga em relações hierárquicas assimétricas, desumanas e sem ética, marcada pelo abuso de poder e manipulações perversas”.

Sobre a autoridade existente nas relações interpessoais estabelecidas pelo militarismo, e também presente nas relações laborais, podemos dizer que a vítima geralmente torna-se alvo por reagir a atitudes autoritárias (FREITAS, 2001). O assédio desse modo torna-se possível porque ele é precedido de uma desqualificação da vítima que é aceita em silêncio ou endossada pelo grupo. Essa depreciação dá a justificativa *a priori* para a crueldade exercida contra a vítima. Uma vez detonado o processo, a vítima passa a ser estigmatizada, sendo tachada como alguém de difícil convivência. Diante de toda essa pressão, não é raro que a vítima se torne aquilo que se diz sobre ela e faça o que dela se espera. Fica claro que uma pessoa submetida ao assédio não possa produzir o seu melhor, pois ela fica desatenta, ineficaz e sensível às críticas (BARRETO, 2000; FREITAS, 2001).

O Assédio Moral pode se manifestar na organização militar por diversas formas, sempre passíveis de acarretar prejuízos diretos à carreira da vítima, tais como o abuso de poder, a restrição de folgas, as escalas de serviço em horários inadequados, os serviços incompatíveis com o posto, e as perseguições, transferências, isolamentos e exclusões dos eventos oficiais e sociais (MARTINS, 2006, p. 129).

Enquanto fenômeno, o assédio moral é muito comum em instituições ou empresas com regulamentos muito rígidos, tal como nas instituições militares, onde se tem um relacionamento de extremo autoritarismo, cujos aspectos desencadeiam atitudes bastante desumanas e o assédio confunde-se com a disciplina e a hierarquia (RIGOTTI; FERRARI, 2013). Nesse ambiente de tensões ficam evidentes os desmandos, a falta de coragem da vítima em se expor e, sobretudo, o grau elevado de competições (FREITAS, 2001), já que, “a subordinação no militarismo é sustentada pela hierarquia e funciona como legitimadora da humilhação, do destrato, do desrespeito, da ofensa e das demais formas de relações agressivas e desmoralizantes” (MARTINS, 2006, p. 132).

Diante do percurso teórico anteriormente apresentado, buscaremos destacar as características inerentes ao assédio moral presentes nas instituições militares, a partir da construção simbólica dos ritos militares e da cultura interna fundada na hierarquia e disciplina. Tomando-se como proposta de análise as relações de gênero no contexto do trabalho, considerando-as como relações de poder (CAPELLE, 2006), a partir das quais o que está em jogo são as várias motivações que ocasionam a ocorrência do assédio moral dispensado às mulheres. Mas no caso específico das Polícias Militares, como a adesão ao *ethos* viril e competitivo da cultura militar, que tem como modelo a masculinidade, passa a ser reproduzida entre as próprias mulheres, tornando-se fonte de origem para o assédio moral entre elas mesmas?

3 COMO NASCE UMA “FEM”: O SEXO NADA FRÁGIL NO UNIVERSO MILITAR

A presença feminina nas instituições militares no Brasil é um fenômeno recente, ocorrendo de forma mais evidente a partir da década de 70 e início dos anos 80 do século passado. Estudos voltados para a inserção feminina nas instituições policiais militares relacionam a presença feminina tanto à reconfiguração do mundo do trabalho quanto ao desgaste da imagem das polícias com o período ditatorial. Nesse contexto, inicia-se, portanto, a presença simbólica da categoria mulher policial militar nas casernas e nas ruas, enquanto profissional de Segurança Pública (BRAGA, 2015; CALAZANS, 2003; CAPELLE, 2006; LIMA, 2002; MUNIZ, 1999; NASCIMENTO, 2013; SOARES; MUSUMECI, 2005; SOUZA, 2009, 2014; SCHAETAE, 2011; OLIVEIRA, 2012; MOREIRA, 2011).

Quanto ao ingresso das mulheres na Polícia Militar da Paraíba, lócus de nossa pesquisa, destaca-se que o cenário socioeconômico e cultural, tal como observado no restante do país e seguindo a tendência do modelo europeu, permitiu a abertura ao corpo feminino na década de 80 (NASCIMENTO, 2013), mais precisamente em 20 de dezembro de 1985, com a autorização para a criação da Companhia de Polícia Militar Feminina, estabelecendo as normas de ingresso. Este foi o meio formal que viabilizou em 1987 a abertura de concurso público para as oito primeiras integrantes, das quais cinco eram Oficiais e três Praças.⁶ Em 1989, foi criada a primeira turma de sargentos que auxiliou na formação da primeira turma de soldados em 1990, passando-se a oferecer regularmente vagas para mulheres nos demais concursos. Ademais, a mulher ingressou na Polícia Militar da Paraíba não como policial, mas como “FEM” (NASCIMENTO, 2013). FEM tornou-se uma expressão usada no cotidiano militar de forma geral e no policial militar para designar, pejorativamente, as policiais femininas. Trata-se de uma palavra depreciativa, de forte cunho discriminatório, que os homens usam para se referir às mulheres em profissões de caráter militar. É comum, nas relações entre militares, ouvirmos expressões do tipo “A FEM é desenrolada”, o que quer dizer que a mulher militar utiliza-se da prerrogativa de ser mulher para se dar bem em alguma situação.

Nesse caminho, a entrada das mulheres nas polícias militares brasileiras desenvolveu-se atrelada a processos de reforma institucional. Em meio às resistências da incorporação, as mulheres foram aceitas, mas a partir de uma visão que as manteve sob condições de inferioridade simbólica por serem associadas ao mundo doméstico e assistencialista. As primeiras mulheres policiais militares foram empregadas inicialmente no trânsito ou no cuidado de crianças e idosos. Criou-se o discurso de que elas “humanizariam” a instituição, além de serem consideradas mais rigorosas no cumprimento dos deveres profissionais, o que poderia evitar a corrupção (CALAZANS, 2005). Com isso, essas mulheres passariam por uma longa e árdua aprendizagem de como se adequar ao rigor de “ser policial”, que tradicionalmente é visto como coisa de “sujeito homem”

⁶ Praças (Soldado, Cabo, 3º Sargento, 2º Sargento, 1º Sargento e Subtenente) e Oficiais (2º Tenente, 1º Tenente, Capitão, Major, Tenente-coronel e Coronel) são os dois quadros que regimentam a estrutura hierárquica das Polícias Militares no Brasil, cujo modelo é herança direta do Exército brasileiro. Neste caso, em tese, as Praças são os elementos de execução e os Oficiais os de comando.

(MUNIZ, 1999), ainda que isso implicasse numa autonomia limitada no ambiente de trabalho combinada com exacerbada submissão ao autoritarismo próprio da instituição (CALAZANS, 2004; CAPPELLE, 2006).

Em meio às funções geralmente delegadas às mulheres nas PMs e os objetivos que norteiam suas escolhas, desvela-se não só as resistências simbólicas do público feminino diante da cultura militarista, mas a assimilação e submissão aos valores dominantes. Como forma de adquirirem espaços numa instituição de predominância masculina, tal como as Polícias Militares, as mulheres mobilizam mecanismos diversos, “tanto de resistência pura e simples, como de adesão ao *ethos* viril e competitivo dos policiais masculinos, ou, ao contrário, de extração de benefícios através do reforço dos estereótipos femininos, pela via da fragilização ou da sedução” (SOARES; MUSUMECI, 2005, p. 181).

A utilização desses mecanismos de defesa se dá ora pela inclusão a partir da reprodução da cultura militarista, eminentemente masculinizada, ora pela exclusão, ao permitir a reafirmação da submissão das mulheres, promovendo o seu condicionamento a determinados “serviços ou funções”. Com isso, as práticas de poder podem se revelar como uma dominação complexa e multilateral, em que pode emergir nos níveis mais baixos e elementares, caracterizando as relações de poder como em constante processo de modificação entre os sujeitos, que ora dominam, ora são dominados (FOUCAULT, 2009).

Diante das formas de institucionalização encontradas no meio policial militar, destacam-se nas práticas sociais os discursos, os ritos organizacionais, o treinamento que compõe o sistema de valores cultuados na organização. Se a cultura organizacional diz respeito ao modo como os indivíduos são socializados para reproduzir formas de existência baseadas em valores e sentimentos que garantam a perpetuidade da instituição, inclusive com a punição pela quebra das normas e regulamentos vigentes, tem-se também que nesse conjunto de princípios as regras morais do grupo servem de referencial para a convivência dos seus membros (FRANÇA, 2016). Diante desse regime cultural que fortalece a institucionalização dos seus membros, tendo suas atividades concentradas e normatizadas, tem-se que,

O regime disciplinar e as sanções impostas aos descumprimentos de comportamentos esperados mostram que, nesse espaço de trabalho, não há uma relação de criação e de processo de singularização, pois, no constituir-se mulheres

policiais, elas se apropriam dos componentes de subjetivação da própria instituição, tais como os recebem. Nesse contexto, é muito ilustrativo o fato de que, na cisão da institucionalidade cultural dessa polícia, a violência coloca-se como um dispositivo estratégico, como um componente da subjetivação (CALAZANS, 2004, p. 146).

Com isso, o processo de constituição de mulheres em policiais militares revela o aparelho policial como uma máquina de produção da subjetividade, impedindo qualquer forma de singularização, tanto para policiais masculinos como policiais femininos. De modo que, “para as singularizações, existem sanções, portanto, o aparelho policial militar é um espaço que busca modos hegemônicos de ser e tem a violência como um dispositivo estratégico na constituição de homens e mulheres em policiais militares” (CALAZANS, 2004, p. 149).

Verifica-se, portanto, a cumplicidade de algumas mulheres ao predomínio dos homens nas PMs quando estas optam por adotar algumas posturas masculinas. Esse comportamento justifica-se pelo fato de se beneficiarem no campo do poder da polícia, um espaço no qual a masculinidade não só se afirma, mas se realiza. Entretanto, as mulheres PMs tentam utilizar um capital simbólico que não dominam e nem mesmo possuem: assumir características consideradas masculinas. Essa postura é reforçada pelo grupo mediante elogios às policiais que se apresentam como homens.

Em estudo realizado por Rosa, Brito & Oliveira (2007, p. 21), a fala de uma policial militar entrevistada nos esclarece que “*A polícia conseguia mudar até as mulheres que são chefes, porque elas nos tratam como homens, às vezes, são até mais duronas e se tornam piores e mais injustas do que os homens*”. Esse processo de identificação da mulher com um modelo masculino se mostra como umas das condições para ela ser aceita, ou seja, ela necessita se distanciar e se diferenciar do fato de “ser mulher”. Quando essa identificação não ocorre, a mulher passa a ser diferenciada e revelada como “FEM” (CAPPELLE, 2006), termo esse, como dito, de cunho eminentemente pejorativo.

Cabe destacar a pouca visibilidade do efetivo feminino, posto que as instituições policiais militares baseiam-se num tipo de formação que privilegia os aspectos militares e que se sustenta, portanto, numa lógica guerreira, constituindo-se desde a sua origem e organização como instituições hegemonicamente masculinas (SOUZA, 2009). Esses espaços

considerados como construtores de masculinidade são postos em xeque a partir da inclusão de mulheres. As “FEMs”, dentro da instituição, geram um importante e significativo espaço de resistência simbólica, posto que todos os símbolos são machistas, com a feminização da polícia surge uma nova possibilidade de resistência, não só pelas mudanças geracionais, mas também pela resistência ao *ethos* militar, eminentemente viril (NASCIMENTO, 2013).

O território masculino é bem demarcado, pelas atividades policiais que imaginariamente se vinculam à masculinidade viril. Não é qualquer masculinidade, mas a que traduz o perfil do “guerreiro”. Ainda se tem a figura da mulher ligada ao assistencialismo, enquanto a função de “policia de rua” associa-se ao homem, assim como atividades de alto risco. Hoje, homens e mulheres começam a se ver em funções que eram demarcadas predominantemente como território masculino. Com o tempo, houve uma ampliação de espaços para a mulher que agora pode trabalhar em todos os lugares, mas foi uma conquista gradual e lenta, passo a passo (NASCIMENTO, 2013).

Com essa concepção, permite-se compreender a dominação de forma mais complexa e não mais estabelecida unilateralmente. Permite-se refletir sobre como os sujeitos se relacionam (enfrentam-se, aliam-se) nas instituições, trocando de posição a cada momento (FOUCAULT, 1979). Neste sentido, percebemos que frente aos mecanismos de controle existentes nas instituições policiais militares, as mulheres policiais militares passaram a apresentar uma forma de inclusão e aceitação, sobressaindo-se a adesão ao “*ethos* militar” e sua reprodução no seu próprio grupo de mulheres.

Ao considerar a cultura organizacional e o seu perfil norteado pelos princípios da hierarquia e disciplina, mantida em todas as esferas, seja de superioridade e subordinação, seja de pares em que prevalece a antiguidade, aprofundando-se no estudo proposto, buscaremos destacar as estratégias de dominação estabelecidas pelas mulheres policiais militares, que têm como ponto de partida o poder. Em meio a essas adaptações internas à cultura organizacional, destacamos como essas mulheres, ao tomarem posições de superiores, se utilizam dessa possibilidade para submeter outras mulheres a elas subordinadas às mesmas condições de dominação, tal como impostas pelos homens.

Acreditamos que estas situações configurem características do assédio moral no âmbito das PMs.

4 ASPECTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa que realizamos teve um caráter qualitativo e, para a coleta dos dados, utilizamos a entrevista enquanto processo de interação para obtenção de informações (HAGUETTE, 2013). A partir de um roteiro de entrevista semiestruturado, visamos compreender o significado das repostas dadas pelas entrevistadas (REY, 2005). Entrevistamos doze mulheres integrantes da Polícia Militar da Paraíba, sendo seis Oficiais e seis Praças, que aceitaram participar da pesquisa desde que não fossem identificadas, o que nos levou a optar pela utilização de pseudônimos. As entrevistadas possuem trajetórias profissionais superiores a cinco anos de trabalho e seus cargos variam desde o alto escalão até os mais variados postos e graduações, possibilitando-se a reconstrução de experiências profissionais e comportamentos de assédio moral a partir dos relatos colhidos.

Gostaríamos de destacar também que nossa pesquisa, mesmo tendo uma perspectiva empírico-analítica, não diz respeito à análise de casos juridicamente fundados ou o levantamento de jurisprudências que comprovem a presença do assédio moral nas casernas PMs. Isto pode ser realizado em outro momento porque nossa intenção, devido à incipiente produção acadêmica sobre assédio moral nas instituições PMs, visa mostrar como as relações *intra corporis* entre os policiais militares são mostras de como a invisibilidade do assédio moral se potencializa entre os militares. A “violência simbólica” surgida da hierarquia e disciplina militares é exercida como preceito institucional por conta da imposição da autoridade e do respeito regulamentado. Neste sentido, acreditamos que o assédio moral torna-se um problema “sócio-jurídico” que pode ser analisado em relação à sua complexidade e invisibilidade, cabendo ao conhecimento objetivo de ciências como a Sociologia este papel esclarecedor. O diálogo entre a Sociologia e o Direito, neste caso, não pode se valer apenas de dados objetivos do campo normativo do Direito, mas torna-se possível uma melhor compreensão do problema ao olharmos para as práticas sociais entre

os indivíduos, ou melhor, no nosso caso, entre mulheres policiais superiores e subordinadas.

De maneira esclarecedora, pelo menos para situarmos a concepção jurídica do problema, Martins (2006) nos esclarece que o assédio moral carece de regulamentação jurídica no Brasil. Até agora, quando ocorrem casos que chegam ao conhecimento da justiça, geralmente são utilizados dispositivos constitucionais que tutelam a proteção à dignidade da pessoa humana, além de legislação não específica do Direito Penal, trabalhista ou civil. No que tange especificamente à Constituição de 1988, por exemplo, o Art. 5º, inciso V esclarece que “é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, **moral**⁷ ou à imagem.” O inciso X também destaca que “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou **moral**⁸ decorrente de sua violação”.

Para Martins (2006), tornam-se também cabíveis medidas jurídicas de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), quando encontramos no Art. 483, letra e, que “praticar o empregador e seus prepostos, contra ele (trabalhador) e sua família, ato lesivo da honra e boa fama”. Na esfera penal, a hermenêutica jurídica pode basear-se no Código Penal nos “crimes contra a honra” como a injúria, capitulado no Art. 140 e, a “difamação”, Art. 139. Ainda é cabível, a partir do Capítulo III (“Da periclitación da vida e da saúde”), do Código Penal, o crime de “maus tratos”, capitulado no Art. 136 e, no Capítulo VI (“Dos crimes contra a liberdade individual”), o Art. 146, que trata do “constrangimento ilegal”. Segundo Rigotti & Ferrari (2013), na esfera civil, cabe a reparação do dano, o que pode ser percebido pelo Art. 186 que diz: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, **ainda que exclusivamente moral**, comete ato ilícito” (BRASIL, 2006, p. 159, grifo nosso).

No âmbito penal militar, também inexistente regulamentação jurídica específica que trate do assédio moral. Como o Código Penal Militar (CPM) pode ser aplicado tanto para os militares das Forças Armadas como para os militares estaduais (PMs e bombeiros

⁷ Grifo nosso.

⁸ Grifo nosso.

militares), prevê-se punição de acordo com os Artigos 174 (rigor excessivo), 175 (violência contra inferior) e 176 (ofensa aviltante a inferior). Assim como no Código Penal, também podem ser observados no CPM, para punir atitudes moralmente assediosas, o Art. 213 (maus tratos) e aqueles do Título V, Capítulo V (Dos crimes contra a honra), ou seja, Art. 214 (calúnia), Art. 215 (difamação) e Art. 216 (Injúria).

Além disso, pelo fato das PMs copiarem o modelo de organização do Exército, inclusive os regulamentos, todas as Corporações Estaduais possuem Estatutos próprios, com descrição dos deveres, obrigações e direitos dos policiais militares. Alguns Estados já adotam Códigos de Ética, enquanto outros possuem Regulamentos Disciplinares, como é o caso da Paraíba⁹, mas ambos visam disciplinar os policiais militares para que respeitem as regras da profissão. Neste sentido, “o militar que cometer assédio moral pode ter uma punição disciplinar (administrativa), ou seja, no serviço público, pode receber punições disciplinares, de acordo com o regramento próprio” (RIGOTTI; FERRARI, 2013, p. 48). Por exemplo, embora o Estatuto dos Servidores Militares e o Regulamento Disciplinar da Brigada Militar do Rio Grande do Sul não mencionem o assédio moral, ainda assim, os mesmos podem ser usados como forma de aplicação de sanção a atos assediosos praticados por PMs, pois,

A conduta do assediador pode ser enquadrada em ambos dispositivos legais próprios da corporação, porque afronta o dever de moralidade, camaradagem, do pundonor militar, além dos valores éticos e o princípio da dignidade da pessoa, podendo constituir-se em incontinência de conduta. No mesmo sentido, o RDBM, em seu Anexo I, traz condutas dolosas tipificadas, como infração penal de menor potencial ofensivo, atentatórias ao sentimento do dever ou à dignidade do policial militar, as quais podem ser classificadas como transgressões de disciplina de natureza leve, média ou grave. Ainda o RDBM prevê, no seu artigo 9º, as penalidades disciplinares que podem ser aplicadas aos servidores, sendo elas: advertência, repreensão, detenção, prisão, licenciamento a bem da disciplina e exclusão a bem da disciplina (RIGOTTI; FERRARI 2013, p. 48).

Ao estudar o assédio moral na Polícia Militar baiana, Martins (2006, p. 65) também destaca que pela ausência de legislação específica, coibir o assédio moral “só pode ocorrer com o enquadramento do ato como crime ou transgressão disciplinar, obviamente, de forma indireta, com base em dispositivos legais pertinentes ao princípio do respeito à

⁹ Ver Decreto nº 8.962, de 11 de março de 1981, que dispõe sobre o Regulamento Disciplinar da Polícia Militar do Estado da Paraíba e dá outras providências.

pessoa humana, da sua integridade física e moral”. Na Paraíba, além da possibilidade do uso do Estatuto e do Regulamento Disciplinar da Polícia Militar para punir o assédio moral, foi aprovada a Lei Complementar nº 127, de 20 de janeiro de 2015, que dispõe sobre o assédio moral no âmbito da Administração Pública Estadual. Por fim, Rigotti & Ferrari (2013) ainda acrescentam o uso da Lei nº 4.898, de 9 de dezembro de 1965, que rege sobre o abuso de autoridade, pois a mesma define as condutas que tipificam o abuso de poder, além de indicar as sanções penais para coibir tais condutas, logo podendo se estender ao assédio moral.

5 PERCEPÇÕES SOBRE O ASSÉDIO MORAL E SUA REPRODUÇÃO ENTRE AS MULHERES POLICIAIS MILITARES

Em um estudo realizado por França (2013), a partir de uma etnografia sobre a primeira semana do Curso de Formação de Oficiais da PM paraibana¹⁰, conhecida como “semana zero”, destacaram-se as relações pedagógicas estabelecidas entre a equipe de coordenadores e alunos mais antigos na recepção de alunos recém-incorporados que deveriam passar por um processo de adaptação por meio de ritos de passagem. Assim, destacamos dois momentos relacionados a um caso específico que ocorreu com uma aluna em particular. No primeiro, uma das novatas confessou que a referida aluna, no dia anterior, teria ficado muito triste, pois, depois de ter recebido ajuda no alojamento para ajeitar o coque e se maquiar¹¹, as cadetes¹² do 3º ano fizeram-na lavar o rosto com suco de caju, o que a deixou moralmente abalada. Num segundo momento, um cadete do 3º ano confessou que as cadetes femininas de sua turma teriam jogado água nas partes íntimas da mesma aluna e teria falado que “aquilo seria para apagar o fogo dela” (FRANÇA, 2013). Essas situações servem de referência para percebermos o assédio moral em meio às

¹⁰ As Polícias Militares possuem dentro de sua estrutura organizacional uma ordenação de autoridade em diversos níveis. Essa ordenação se faz por postos e graduações que compõem dois círculos hierárquicos: o dos Oficiais e Praças. Desse modo, o ingresso na corporação pode se dar pelo Curso de Formação de Oficiais (CFO) e o Curso de Formação de Soldados (CFSD).

¹¹ Desde a formação, a mulher deve usar os cabelos presos através de coque e uma maquiagem discreta, enquanto um regramento moral, também estabelecido oficialmente em regulamentos.

¹² Cadete é uma expressão nativa que significa aluno ou aluna policial militar.

relações de poder vivenciadas entre as mulheres policiais militares, que se colocam em posições de superioridade e subordinação, dentro da Polícia Militar da Paraíba.

Do mesmo modo, em outra etnografia realizada a partir da presença das primeiras mulheres no Batalhão de Operações Policiais Especiais da PM do Rio de Janeiro (FRANCISCO, 2011), o famoso BOPE, mesmo que em funções burocráticas, a pesquisadora nos relata algo interessante. Por ocasião do aniversário do Subcomandante do BOPE, durante um almoço na sede do Batalhão, uma das PMs do BOPE, uma Capitã, ao acomodar o aniversariante e sua esposa em uma mesa, apresentou a pesquisadora ao casal relatando sobre a pesquisa que seria feita, de modo que ele disse à pesquisadora que ela iria perder seu tempo pesquisando as “FEMs” do BOPE porque, segundo ele, “elas não serviam para nada”. Ao perguntar à esposa do Subcomandante qual sua opinião sobre a presença de mulheres no BOPE, a mesma de pronto disse que era uma “palhaçada” e que era contra a presença até mesmo de mulheres na polícia convencional¹³, mesmo ela sendo policial militar também. Ela ainda acrescenta, segundo as palavras da pesquisadora que:

Ao questionar sua posição, ela me disse que era diferente, pois se considerava vocacionada e que nunca teve frescuras, já que havia trabalhado muito no policiamento ostensivo. Hoje, porém, está na Secretaria de Segurança Pública, mas, por muitos anos atuou nas ruas. Segundo sua opinião, existem mulheres que entram para a polícia já pensando em só trabalhar no administrativo, por isso não era a favor de mulher na PM. Percebe-se assim, a naturalização e a incorporação do discurso do dominador, ou seja, a reprodução do preconceito e hostilidade que a instituição reserva à presença feminina (FRANCISCO, 2011, p. 94).

Como podemos notar, “a naturalização e a incorporação do discurso do dominador” é uma das formas que as mulheres PMs encontram para serem aceitas pela maioria masculina presente nas instituições policiais. Com o intuito de preservar a imagem institucional, as organizações produzem o silêncio como forma de pacto de tolerância, de tal maneira que, ao tomarem conhecimento de irregularidades e abusos nas relações de trabalho, as superiores hierárquicas das vítimas não tomam as devidas providências para conter, coibir ou punir os atos ilícitos promovidos pelos agressores. Ao agir dessa forma, elas acabam promovendo a aceitação da violência, ou como descreveu Dejours (2000),

¹³ Para os PMs do BOPE, eles são diferenciados dos demais policiais militares, que são pejorativamente chamados de convencionais. Ver Castro (2011).

promovem um tipo de “banalização da injustiça social”, conforme podemos perceber no trecho a seguir:

“Passei por uma situação muito difícil de serviço, na época havia uma coordenadora que falhou muito nesse sentido, ela era muito autoritária, não deixava a gente falar com ela, chamava logo de “morta, abestalhada, cala a boca!”, a gente tinha muito medo de falar com ela, de perguntar qualquer coisa, e isso aí foi o ponto crucial para eu ter passado o que passei, sofri uma tentativa de estupro por outro militar. Quando ela soube colocou em forma e disse “fiquei sabendo que havia policial feminino casada que saiu com oficial, traiu o marido e agora tá aqui, santinha do pau oco! Ela não deu instruções, não alertou ninguém, assistência nenhuma, depois veio soltar piada diante da tropa, nunca me procurou pra saber o que havia acontecido, nada. Eu sofri muito com tudo isso. A gente era protegida do masculino, mas de outras mulheres não” (Praça Márcia).

Como relata a entrevistada, as atitudes da coordenadora eram “autoritárias” ao ponto de suas palavras revelarem que elas (as subordinadas) eram protegidas dos policiais masculinos, “mas de outras mulheres não”. Tomando-se como referencial os elementos constitutivos da cultura organizacional da Polícia Militar, norteadas pelos princípios da hierarquia e disciplina (MARTINS, 2006; RIGOTTI; FERRARI, 2013), evidenciamos como as mulheres integrantes dessa força policial internalizam esses preceitos com base na obrigação legal da obediência a partir da disciplina: *“A disciplina e hierarquia eu acho de certa forma necessário, eu vejo aqui no dia a dia, nós estamos tratando com seres humanos, todo mundo tem suas limitações, seus interesses, de certa maneira se você não impuser uma determinação não vai ser feito” (Oficial Renata); “Acho importante demais, a hierarquia e disciplina” (Oficial Leonarda); “A hierarquia e disciplina de certo modo organiza as cadeias de comando” (Praça Antoniana); “No curso é tudo muito louco, aquele impacto que a gente sofre realmente é necessário pra se adequar ao mundo militar, vem-se de um mundo civil e precisa realmente ficar enquadrado nas questões militares” (Praça Márcia).*

Nessas formações discursivas, podemos perceber como os pilares básicos, da disciplina e da hierarquia, são internalizados como parte essencial de uma organização militarizada, enquanto cultura ou espírito organizacional (CASTRO, 2004). Desse modo, vista como mecanismo de adestramento e controle, a disciplina e a hierarquia visam um

comportamento padronizado, à medida que promovem a aceitação, a adequação e o enquadramento de cada indivíduo ao *status quo* institucional.

Por outro lado, as entrevistadas, mesmo assumindo a necessidade da hierarquia e da disciplina como fundamento institucional, demonstram as dificuldades advindas das redes de relações produzidas a partir desses fundamentos que têm como finalidade a submissão e adaptação de seus membros aos objetivos institucionais: *“Muita gente se utiliza disso pra se impor, não sabe ser líder tem que ser chefe, às vezes, eu acho que atrapalha mais do que ajuda”* (Praça Antoniana); *“Existe a hierarquia como algo que impõe-se, respeito é adquirido e não imposto”* (Praça Bárbara); *“Apesar de ter meu pai militar, eu não conhecia esse lado negro da polícia, tentei desistir várias vezes, só não desisti por causa dele”* (Oficial Leonarda); *“Ainda vejo com muita estranheza a existência das fronteiras entre os círculos hierárquicos”* (Oficial Judite); *“Quando eu entrei não gostei muito do militarismo, pensei, eu não quero isso pra mim”* (Oficial Frances). Nesse aspecto, as produções discursivas demonstram, contudo, que não se pode confundir a hierarquia com abuso de poder, nem com autoritarismo. Pois, tão importante quanto a hierarquia é o respeito à dignidade da pessoa humana.

Quanto aos aspectos da cultura organizacional observados, o *ethos* militar herdado do Exército é transmitido pelos membros da corporação com o objetivo de se formar o “espírito militar”, no sentido de se desenvolver um “espírito de corpo” (MUNIZ, 1999), ou melhor, um sentimento de solidariedade que une os militares por ideais e objetivos comuns. A partir desse contexto estratégico de dominação, no qual os símbolos de virilidade e masculinidade estão fortemente presentes na instituição, a dimensão de “ser mulher policial militar” traz consigo diversos fatores de discriminação e “estigmatização”, pois, “as mulheres têm que ser o que os homens esperam delas, ou seja, simplesmente mulheres” (GOFFMAN, 2001, p. 121). Com isso, torna-se claro que os códigos de conduta definidos pelo grupo fornecem às estigmatizadas não só instruções sobre como tratar os outros, mas também receitas para uma atitude apropriada em relação a seu “eu” (GOFFMAN, 2001). No que tange a assumir a identidade social de “ser mulher”, dentro da instituição, as entrevistadas descrevem suas experiências:

“Quando eu entrei me vi assustada, era um mundo diferente do meu mundo. Tive que me adaptar de muitos modos. Mudei demais, os meus familiares perceberam, mas você tem que endurecer o coração mesmo, senão vai ser pisoteada, por assédios de todo tipo e gêneros, por uma questão de sobrevivência mesmo”. (Praça Antoniana).

“Na polícia eu tenho que preservar uma conduta, ter uma conduta ilibada [...] Não fica bem pra minha pessoa frequentar certos locais que fardada já entrei, não é conduta pra uma militar. Eu tenho que dosar minha vida pessoal e minha vida profissional” (Praça Bárbara).

“Desde que se entra tem que se conviver com o preconceito. Fem não consegue, isso aqui é pra fem, e esse tipo de coisa que a gente leva na brincadeira, porque tem que levar na brincadeira mesmo. Você está sendo sempre avaliada por conta de ser fem, não se vê o lado profissional”. (Praça Cecília).

Ao analisarmos as falas das entrevistadas percebemos como o controle e manipulação da identidade da mulher possui uma dimensão profunda e que repercute não só no ambiente de trabalho, mas na vida pessoal dessas mulheres que ingressam na carreira policial militar. Os mecanismos de imposição e manipulação terminam por gerar uma espécie de defesa que acaba por legitimar a dominação, visto que a mulher tem que adquirir um perfil que a condicione a adotar as posturas exigidas pelo militarismo, eliminando qualquer traço que possa reconduzi-la a uma postura de fragilidade.

A partir dessas observações, percebemos que essas mesmas mulheres “estigmatizadas”, enquanto grupo, passam a reproduzir os mesmos comportamentos do grupo dominante, ou seja, o masculino, ao praticar atos de assédio moral contra outras mulheres. Dadas as dificuldades de isolarmos, digamos assim, o fenômeno em si, destacamos situações, a partir das falas das entrevistadas, propiciadoras do assédio moral.

“Uma determinada fem pegou as outras fens e ficamos treinando até quase 11h da noite marcha com a gente, quando a gente teria uma disciplina pra isso, e na verdade nem era uma pessoa padrão, um exemplo a ser seguido, mas estava ali, pelo prazer de estar ali. Acho engraçado isso, a pessoa passa por uma situação, então pensa: “porque eu passei, então elas vão ter que passar!” Algumas colegas optaram por seguir por uma reprodução de práticas”. (Oficial Renata).

“Já chegou soldado pra mim, quando eu também era soldado e disse: “sou soldado mais antiga que você e você tem que me obedecer, você tem que limpar o chão aqui e eu não!”, e nós tínhamos funções totalmente diferentes no setor (...) Em outro momento fui questionar sobre uma situação e ela simplesmente se impôs, e então eu vi que simplesmente eu teria que me calar e aceitar, porque o que ela dizia era o correto, apesar de eu saber que não, e fui lá e fiz do jeito dela, mesmo sendo mais difícil pro serviço” (Praça Antoniana).

“Quando eu abri a revista a superiora chegou e fez o maior escândalo, e depois ainda me expôs ao ridículo na frente dos meus pares, fez uma reunião, me expondo ao ridículo. Ela como superiora e por questões de ética, deveria ter me chamado em separado e não em coletivo, foi muito constrangedor (...) existem muitas mulheres que estão em depressão por conta disso, por conta da pressão, as pessoas estão adoecendo por conta de certas relações, não quero generalizar, mas existem muitos casos de assédio, essa coisa de ter que fazer as coisas pra ontem, sem estrutura, a PM não te dá condições, mas te diz: “te vira!” (Praça Bárbara).

Com base nos relatos apresentados, vislumbra-se que os comportamentos dispensados às mulheres por outras mulheres ocorrem por parte tanto de superiores ou de pessoas na mesma posição, como soldados. No entanto, neste último caso, temos que deixar claro que na esfera militar as relações de antiguidade¹⁴ e modernidade fazem com que nunca exista a possibilidade das pessoas serem iguais dentro da hierarquia organizacional. A exposição das entrevistadas a situações humilhantes e constrangedoras demonstram o alcance dos danos sofridos e causam destabilizações além do ambiente de trabalho, atingindo a vida pessoal (BARRETO, 2002; FERREIRA, 2004; FREITAS, 2001). Dessa maneira, as intensificações de comportamentos perversos são traços marcantes, desde o processo de formação de seus membros, pois *“ficamos treinando até quase 11h da noite marcha com a gente”*, até o tratamento grosseiro utilizado pelas superiores hierárquicas: *“ela era muito autoritária, não deixava a gente falar com ela, chamava logo de “morta, abestalhada, cala a boca!”*. Tais condições levam as assediadas a relatarem os danos decorrentes do autoritarismo das superiores: *“existem muitas mulheres que estão em depressão por conta disso, por conta da pressão, as pessoas estão adoecendo por conta de certas relações, não quero generalizar, mas existem muitos casos de assédio”*.

A violência moral naturaliza-se entre as mulheres PM na Paraíba. Se o modelo a ser seguido é o que se pauta nos valores viris, as mulheres inseridas no meio militar reproduzem esses mesmos valores, que têm como um de seus preceitos a capacidade de exercer sobre outras mulheres violências anunciadas como necessárias, para obtenção de

¹⁴ A antiguidade refere-se ao fato de alguém, na hierarquia militar, ter entrado antes na instituição, mas possuir a mesma posição de uma pessoa que entrou depois ou, então, ficar numa posição à frente ao término de um curso, no qual são somadas todas as médias para ter-se uma média geral ao final. Logo, ser mais antigo é ter mais tempo na instituição ou ter tido uma maior média durante um curso quando comparadas duas pessoas que participaram do mesmo curso. A situação inversa indica que a pessoa é mais moderna.

respeito e aceitação do grupo como deixa claro a Oficial Jordana: *“Algumas mulheres pra se destacar, tentam fazer um quê a mais pra mostrar que está em pé de igualdade com o masculino”*. A Oficial Leonarda acrescenta: *“É tudo igual, quando se está no comando acaba ficando mais firme, homens e mulheres”*. Isto acaba repercutindo para a ocorrência do assédio entre elas:

“Algumas colegas optaram por seguir por uma reprodução de práticas, tinha gente que só ia pra moer, passava a madrugada inteira gritando com as outras cadetes, colocavam spray de pimenta, que nem a gente aguentava ficar”. (Oficial Renata).

“Já vi postura de oficial superiora dizendo que a gente tem que ser feliz, porque no tempo dela, antes era muito pior para as mulheres, e afirmando que “é assim mesmo”. Do mesmo modo, essa mesma oficial, muitas vezes assume uma postura, um péssimo exemplo, daquela coisa de *“porque eu sou superiora!”*, tentando se impor pelo posto, ou não se compadecendo porque passou por coisas piores”. (Oficial Antoniana)

“A menina machucou o joelho quando foi fazer meia volta, na hora o joelho inchou, começou a ficar roxo, ela pediu pra sair de forma, mas a fem que estava à frente, mandou ela respirar que passava, não ficou nem aí. As atitudes dela eram horríveis, humilhava a gente, dizia que a gente não ia dá pra nada, só humilhava a gente o tempo inteiro”. (Praça Márcia).

“Tem muita gente que gosta de tratar mal as pessoas, é uma constante, se prevalece da hierarquia e do oficialato. Tantos os homens como as mulheres, isso é recorrente”. (Praça Rosimeri).

As falas descritas acima revelam como são inúmeras as situações propiciadoras de assédio moral entre as mulheres policiais. Durante a formação pedagógica, algumas cadetes *“passava a madrugada inteira gritando com as outras cadetes, colocavam spray de pimenta”*. Em outro momento, afirma a entrevistada que o posto de superiora delega à Oficial o direito de impor-se como superiora hierárquica porque no passado as coisas eram piores, logo, ser rígida nos tempos atuais deve ser visto como algo benéfico. Já em outro momento, a entrevistada reporta-se à FEM que estava à frente (que era uma Sargento), ou seja, responsável, como uma pessoa autoritária, pois, *“As atitudes dela eram horríveis, humilhava a gente, dizia que a gente não ia dá pra nada, só humilhava a gente o tempo inteiro”*. E novamente, a comparação do comportamento das superiores hierárquicas com os homens PM é recobrado: *“Tem muita gente que gosta de tratar mal as pessoas, é uma*

constante, se prevalece da hierarquia e do oficialato. Tantos os homens como as mulheres, isso é recorrente.”

Portanto, sabemos que para caracterizar o assédio moral é preciso que haja repetição dos atos assediosos, durabilidade no tempo e danos físicos ou psíquicos às vítimas. A dificuldade quando este fenômeno diz respeito à esfera militar é que assediar moralmente alguém, como já dito, é algo que se confunde com a imposição da autoridade baseada na hierarquia e disciplina (RIGOTTI; FERRARI, 2013). A partir das falas expostas, percebemos como a postura adotada pelas superiores hierárquicas visa uma igualdade de condições com os comportamentos adotados pela maioria masculina, especialmente nas posições de mando na instituição. O que não fica claro para as mulheres superiores hierárquicas é como elas naturalizam e fortalecem as relações de poder e a própria inferiorização delas, já que as mesmas ratificam o discurso da “dominação masculina”, com o agravante de ser a partir de imposições assediantes. A dura lição deste processo é a incapacidade das mulheres PM em posição de mando perceberem a contribuição delas para a subjugação da mulher policial enquanto grupo estigmatizado, pois, dadas as condições cambiantes das relações de poder (FOUCAULT, 2009), em algum momento de erro, as superiores também serão vítimas de assédio.

5 CONCLUSÕES

A partir das experiências vivenciadas por mulheres dos mais diversos postos e graduações na Polícia Militar da Paraíba, revisitamos o conceito de assédio moral para melhor compreendermos como este fenômeno envolve essas mulheres. Deste modo, buscamos analisar como nas relações de trabalho estabelecidas em uma instituição policial militar diversas situações são propiciadoras do assédio moral entre as próprias mulheres policiais. A dificuldade para a solução de situações de assédio moral na esfera policial militar é que, além do assédio confundir-se com a hierarquia e a disciplina, que são os pilares que regem a organização das instituições militares, ele também não está tipificado em lei. Esta ausência de tipificação normativa enseja uma interpretação aberta ao uso de artigos da Constituição, do Código Civil, do Código Penal, do Código Penal Militar e dos

Regulamentos Disciplinares das PMs, da CLT, para que possa ser atribuída uma ação antijurídica à pessoa assediada e que seja reparado o dano causado à vítima.

Buscamos descrever como se caracteriza o fenômeno do assédio moral no trabalho, destacando como o poder está presente nas relações sociais gerando conflitos que estão relacionados com as disputas por esse poder. Tais conflitos permeiam as organizações militarizadas, tal como no caso estudado, em que o autoritarismo e as práticas abusivas, presentes na cultura militar, possibilitam a ocorrência do assédio moral. Em seguida, desvendamos nas experiências vivenciadas pelas mulheres policiais, até então invisíveis, como elas contribuem e fortalecem a reprodução da dominação que as subjugam, ao reproduzir as regras do poder passando a exercê-lo contra outras mulheres. Ao incorporar a cultura autoritária comum aos homens nas instituições militares, para adquirirem espaço e respeito em meio à maioria masculina, as mulheres em cargos de mando demonstram como as relações de poder são cambiantes, de forma que esse poder acaba se fortalecendo quando as mulheres resolvem adotar atitudes assediosas contra outras mulheres policiais.

Sabemos que enquanto grupo, as mulheres nas casernas e no serviço policial militar nas ruas são as principais vítimas dos abusos cometidos pelos homens policiais que, como maioria, impõem formas culturais hegemônicas voltadas para o machismo, a violência e um *habitus* guerreiro que define o modelo de policial ideal. De qualquer forma, visamos por meio desta pesquisa contribuir para ampliar o debate acerca do tema e evidenciar como o *assédio moral* degrada as relações de trabalho, infringindo vários tipos de sofrimento às vítimas.

Portanto, entendemos que a Polícia Militar da Paraíba até hoje não formulou uma política de incorporação das mulheres em seus quadros, de modo a promover uma democracia no ambiente de trabalho entre mulheres e homens e, tampouco, reconhece ou tematiza sobre o assédio moral no interior da instituição. É preciso refletir sobre essa “agenda oculta”, que ainda não ganhou espaço para reflexão nas PMs, impedindo-se a proposição de ações empenhadas na mudança das práticas institucionais, através, principalmente, da conscientização de seus integrantes.

REFERÊNCIAS

BARRETO, Margarida Maria Silveira. Assédio moral: o risco invisível no mundo do trabalho. **Jornal da rede feminista de saúde**, São Paulo, n. 25, p. 12-16, jun. 2002.

_____. **Uma jornada de humilhações**. 2000. 266 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2000.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. 5 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2007.

BRAGA, Élide Damasceno. A mulher nas unidades operacionais da Polícia Militar de Sergipe: sociabilidade de um cotidiano profissional. In: NUMMER, Fernanda Valli; FRANÇA, Maria Cristina Caminha de Castilhos (Org.). **Entre Ofícios e Profissões: reflexões antropológicas**. 1. ed. Belém: GAPTA/UFGPA, 2015. p. 225-256.

BRASIL. Constituição Federal de 1988. Rio de Janeiro: América Jurídica, 2006.

_____. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Código Civil. Rio de Janeiro: América Jurídica, 2006.

CALAZANS, Márcia Esteves de. **A constituição de mulheres em policiais: um estudo sobre policiais femininas na Brigada Militar do Rio Grande do Sul**. 2003. 128 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – UFRS, Porto Alegre, 2003.

_____. Mulheres no policiamento ostensivo e a perspectiva de uma segurança cidadã. **São Paulo em perspectiva**, São Paulo, v. 18, n. 1, p. 142-150. 2004.

_____. Polícia e gênero no contexto das reformas policiais. **La Salle – Revista de Educação, Ciência e Cultura**, Canoas, v. 10, n. 2, 2005.

CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves. **O trabalho feminino no policiamento operacional: subjetividade, relações de poder e gênero na oitava região da Polícia Militar de Minas Gerais**. 2006. 378 f. Tese (Doutorado em Administração) – Centro de Pós-graduação em e Pesquisa em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2006.

CASTRO, Celso. **O espírito militar: um antropólogo na caserna**. 2. ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2004.

CASTRO, Priscila Aurora Landim de. **Os convencionais e os especiais: um estudo sobre a construção da identidade dos integrantes do batalhão de operações especiais da PMDF**. 2011. 126 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia), Universidade de Brasília, 2011.

CORRÊA, Alessandra Morgado Horta; CARRIERI, Alexandre de Pádua. Percurso semântico do assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes. **RAE, Revista de Administração de Empresas**, v. 47, n. 1, p. 22-32, jan/mar 2007.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: FGV, 2000.

FERREIRA, Hadassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russell Editora, 2004.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder**. Rio de Janeiro: Graal, 1979.

_____. **História da sexualidade: a vontade de saber**. Rio de Janeiro: Graal, 1988.

_____. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**. Tradução de Raquel Ramalhete. 36. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2009.

FRANÇA, Fábio Gomes de. Fábio Gomes de. **Disciplinamento e humanização: a formação policial militar e os novos paradigmas educacionais de controle e vigilância.** 2012. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – UFPB, João Pessoa, 2012.

_____. Desvio, moralidade e militarismo: um olhar sobre a formação social militar na Paraíba. **Revista Brasileira de Sociologia da Emoção**, v.12, n. 36, p. 803-818, dez. 2013.

_____. Fábio Gomes de. Pensar ou obedecer?: desafio da educação em direitos humanos para os policiais militares. **RIDH.** Bauru, v. 4, n. 1, p. 63-81, jan./jun. 2016.

FRANCISCO, Renata de Souza. **Tropa de elite no feminino: a participação feminina no batalhão de operações policiais especiais do Rio de Janeiro – BOPE.** 2011. 141 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia Política) – Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro, Campo dos Goytacazes, 2011.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 2, p. 8-19, 2001.

GOFFMAN, Erving. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada.** 4. ed. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1998.

_____. **Manicômios, prisões e conventos.** São Paulo: Editora Perspectiva, 2001.

HAGUETTE, Teresa Maria Frota. **Metodologias qualitativas na sociologia.** 14. Ed. Petrópolis: Editora Vozes, 2013.

HIRIGOYEN, Marie-France. Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano.** 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand, 2001.

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

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

LEIRNER, Piero de Camargo. **Meia-volta volver: um estudo antropológico sobre a hierarquia militar.** Rio de Janeiro: Editora FGV, 1997.

LEYMANN, Heinz. The content and development of mobbing at work. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 5, n. 2, p. 165-184, 1996.

LIMA, M. A. **A major da PM que tirou a farda.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.

MARTINS, Valmir Farias. **O papel da cultura organizacional “Milícia de Bravos” na ocorrência do assédio moral: um estudo na Polícia Militar da Bahia.** 2006. 167 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Escola de Administração, Universidade Federal da Bahia, 2006.

MOREIRA, Rosimeri. Virilidade e corpo militar. **História: Debates e Tendências**, v. 10, n. 2, p. 321-335, jul./dez. 2010.

MUNIZ, Jaqueline de Oliveira. **“Ser policial é, sobretudo, uma razão de ser”:** cultura e cotidiano da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro. 1999. 286f. Tese (Doutorado em Ciência Política) – IUPERJ, Rio de Janeiro, 1999.

NASCIMENTO, Iris Oliveira do. **Competências de soldado: relações de gênero na formação profissional da Polícia Militar.** 2013. 159 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – UFPB/CE, João Pessoa, 2013.

PARAÍBA. Decreto nº 8.962, de 11 de março de 1981, que dispõe sobre o Regulamento Disciplinar da Polícia Militar do Estado da Paraíba e dá outras providências.

_____. Lei Complementar nº 127, de 20 de janeiro de 2015, que dispõe sobre o assédio moral no âmbito da Administração Pública Estadual.

PEZÊ, Marie-Grenier. Forclusão do feminino na organização do trabalho: um assédio de gênero. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 06-13, set./dez., 2004.

REY, Fernando González. **Pesquisa qualitativa e subjetividade: os processos de construção da informação.** São Paulo: Thompson, 2005.

RIGOTTI, Eliane Hartmann; MAGALY, Ferrari. Assédio moral no meio militar. **Revista do Curso de Direito da Faculdade da Serra Gaúcha - FSG**, n. 14, p. 33-56, jul.-dez. 2013.

ROSA, Alexandre Reis; BRITO, Mozar José de; OLIVEIRA, Flávio Monteiro de. Os sentidos da violência nas organizações: uma análise construcionista da história de vida de uma policial militar. **Revista Eletrônica Gestão e Sociedade**, n. 1, p. 01-30, 2007.

SCHACTAE, Andréa Mazurok. **Farda e batom, arma e saia: a construção da polícia militar feminina no Paraná (1877-2000).** 2011. 282 f. Tese (Doutorado em História). Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2011.

SOARES, Bárbara Musumeci; MUSUMECI, Leonarda. **Mulheres policiais: presença feminina na Polícia Militar do Rio de Janeiro.** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

SOARES, Leandro Queiroz. **Assédio moral no trabalho e interações sócioprofissionais: “ou você interage do jeito deles ou vai ser humilhado até não aguentar mais”.** 2006. 180f. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Universidade de Brasília, Distrito Federal, 2006.

SOUZA, Marcos Santana de. **“Elas não servem pra guerra”:** presença feminina e representações de gênero na Polícia Militar de Sergipe. 2009. 125f. Monografia (Especialização) – UFS, São Cristóvão, 2009.

_____. **“Sou policial, mas sou mulher”:** gênero e representações sociais na polícia militar de São Paulo. 2014. Tese (Doutorado em Sociologia). Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2014.

ALVES, Geni Francinelle dos Santos; FRANÇA, Fábio Gomes de. O assédio moral entre mulheres policiais militares. **RBSD – Revista Brasileira de Sociologia do Direito**, v. 5, n. 1, p. 73-99, jan./abr. 2018.

Recebido em: 30/07/2017

Aprovado em: 12/12/2017