



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS JURÍDICAS
MESTRADO EM CIÊNCIAS JURÍDICAS**

**ASSÉDIO DE GÊNERO NA CASERNA:
A Judicialização e o controle interno das práticas de assédio moral
envolvendo mulheres policiais militares da Paraíba**

JOÃO PESSOA

2018

GENI FRANCINELLE DOS SANTOS ALVES

**ASSÉDIO DE GÊNERO NA CASERNA:
A Judicialização e o controle interno das práticas de assédio moral
envolvendo mulheres policiais militares da Paraíba**

Dissertação apresentada como requisito parcial para a obtenção do título de mestre pelo Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas, área de concentração em Direitos Humanos, da Universidade Federal da Paraíba.

Orientador: Prof. Dr. Sven Peterke.

JOÃO PESSOA

2018

A474a Alves, Geni Francinelle dos Santos.

ASSÉDIO DE GÊNERO NA CASERNA: A judicialização e o controle interno das práticas de assédio moral envolvendo mulheres policiais militares da Paraíba/ Geni Francinelle dos Santos Alves. - - João Pessoa, 2018. 188f.

Orientador: Sven Peterke.

Dissertação (Mestrado)-UFPB/CCJ

1. Assédio Moral. 2. Gênero. 3. Controle Interno. 4. Mulheres Policiais. 5. Polícia Militar.

UFPB/CCJ

GENI FRANCINELLE DOS SANTOS ALVES

**ASSÉDIO DE GÊNERO NA CASERNA:
A Judicialização e o controle interno das práticas de assédio moral
envolvendo mulheres policiais militares da Paraíba**

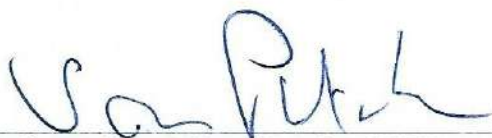
Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas, vinculado ao Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba, como requisito para obtenção do título de mestra.

Orientador: Prof. Dr. Sven Peterke

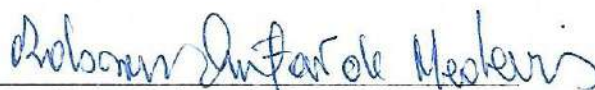
Área de Concentração: Direitos Humanos

Linha de Pesquisa: Direito Internacional dos Direitos Humanos, Estado Democrático de Direito, Gênero e Minorias.

Defesa de dissertação de mestrado avaliada por Banca Examinadora composta pelos seguintes professores, sob a presidência do primeiro:



Professor Doutor Sven Peterke, UFPB



Professor Doutor Robson Antão, UFPB



Professora Doutora Michelle Aguiar, UFPB

JULGAMENTO: APROVADO

30 de OUTUBRO de 2018

*Às mulheres policiais militares da Paraíba,
que ao longo de suas jornadas de vida
desbravaram lugares, até então,
inexplorados.
Dedico.*

AGRADECIMENTOS

A atividade científica, longe de ser uma atividade solitária, apresenta em seu caminho o entrelaçamento de expectativas e experiências, descobertas sucessivas que se inter cruzam e confluem para o conhecimento. Basta neste momento, após situar-se como pesquisadora, reconhecer as participações que contribuíram nesse processo solidário.

À força divina que me fez seguir por caminhos estranhos à minha compreensão, mas que ao mesmo tempo, conduziu-me ao nascer de pensamentos e questionamentos como sementes a permear todo um saber a ser desvelado e germinado. Aos elementos extra-sensoriais que me possibilitaram captar e me apropriar de tudo que antes esquecido e estranho, foi conhecido através do desassossego do pensar e da incapacidade de compreender as formulações que surgem ao olhar de curiosidade. As interações humanas e inumanas, que antes de nos diferenciar nos une em conexão e permitiu *insights* compartilhados através desse trabalho.

Ao corpo docente e de funcionários da pós-graduação agradeço a atenção, eficiência e interesse em colaborar para o desempenho das atividades curriculares.

Aos membros da banca examinadora quando da defesa da dissertação, Robson Antão e Michelli Agnoleti, agradeço as correções minuciosas e sugestões enriquecedoras.

Aos amigos que fiz ao longo da pesquisa e me possibilitaram, ainda que indiretamente, compartilhar trocas de conhecimento.

Aos amigos de trabalho, em particular aos que acompanharam e permitiram a elaboração deste trabalho.

Às amigas de farda unidas desde o início, Sebastiana, Elisângela, Ticiane, Karla, Ana Paula, Betânia e Marina (*in memoriam*), além do carinho e torcida, pelos exemplos de vida.

Às amigas de sempre, ainda que distantes no espaço, mas unidas pelo coração: Netinha, Edlea e Renata Kelly, que me ensinaram o significado de cativar.

Ao amigo Fábio França que acompanhou de perto o período de redação da dissertação, agradeço a atenção com que leu o texto final, as sugestões que fez e as trocas intelectuais tão produtivas. E, principalmente, também agradeço o que me ensinou aos poucos: perder o medo, estabelecer diálogos, ouvir as críticas, enfrentar os revezes, superar as dificuldades pessoais e intelectuais, prezar por uma postura ética e seguir em frente, sempre.

Agradeço aos meus familiares em geral e, principalmente, à Mainha, Francisca, mulher que me apresentou o mundo a partir de sua simplicidade; e Painho, Geraldo (*in memoriam*), pelo exemplo de perseverança e serenidade, que mesmo não estando mais presente, ainda posso

sentir seu amor e dedicação latentes, minha eterna gratidão pelo ponto de origem e matriz da minha vida, fontes de força e luz que me guiam na missão de aprender a viver, e sobretudo, de ser uma pessoa humana. E ainda, à Vovó, Rita (*in memoriam*), mulher que sempre me surpreendeu e fascinou pela força transcendental, e Tia Freira, Irmã Irene, àquela que me proporcionou o acesso aos estudos, sem o qual, não conseguiria chegar até aqui.

Thiago, nesses dez anos de convivência, pela companhia de todos os dias e participação no meu desenvolvimento emocional e intelectual. E, mesmo sem o saber, participou indiretamente deste trabalho. Por suportar as ausências ao longo dessa jornada, que me fizeram querer ir mais longe, mas sem sair de perto.

Aos meus “benzinhos”, Miguel, Hadassa e Aymê, sempre trouxeram momentos de alegria e descontração, atenuando o peso do trabalho, muitas vezes, levando-me à loucura, mas sem perder a leveza da razão e a consciência de si.

As mulheres policiais que participaram de alguma forma desta pesquisa, deixo meus sinceros agradecimentos. Principalmente, aquelas que colaboraram com este trabalho dispondo-se a fornecer entrevistas e esclarecimentos, apresentando suas experiências pessoais e mesmo discutindo minha proposta.

Ao professor Sven Peterke, agradeço não apenas a predisposição da orientação, a qualidade, a competência, a serenidade e o profissionalismo com o qual tratou este trabalho, mas, sobretudo, a abertura intelectual que possibilitou a sua concretização. Sven, não só acompanhou o desenvolvimento deste trabalho como orientador, mas depositou confiança e paciência, em meio as minhas dificuldades pessoais.

Finalmente, agradeço à Polícia Militar da Paraíba pela oportunidade de produzir conhecimento a partir de suas experiências institucionais.

*Renda-se como eu me rendi.
Mergulhe no que você não
conhece como eu mergulhei.
Não se preocupe em entender,
viver ultrapassa qualquer
entendimento.*

Clarice Lispector

RESUMO

A violência simbólica denominada de assédio moral, a qual se desdobra a partir de causas que geram consequências socioculturais, econômicas e, principalmente psicológicas, tem despertado o interesse da sociedade, especialmente por uma perspectiva sociojurídica. A partir da década de noventa, o fenômeno se disseminou com a intensa produção de estudos em todo o mundo. No entanto, apesar de amplamente debatido e discutido, observa-se que o crescimento do assédio moral no ambiente de trabalho demonstra que as formas de prevenção e coação ainda são insuficientes. Por esse prisma, o fenômeno do assédio moral deve ser pensado para além de uma abordagem meramente interpessoal em que se está em jogo apenas fatores pessoais das partes envolvidas, como a perversão dos assediadores e a fragilidade e qualidades intrínsecas as vítimas, é necessário, sobretudo, lançar um olhar interdisciplinar que possa englobar fatores outros, além do moral. Nesse sentido, ao compreender as relações de gênero e poder vivenciadas no mercado de trabalho, destaca-se a forma singular na qual a presença feminina foi ganhando espaços nas instituições militarizadas, seja nas Forças Armadas ou nas polícias militares, o que de certo modo tem emergido como tema de estudos em expansão no Brasil, particularmente no campo das ciências sociais. Empenhada em aprofundar os estudos sobre os aspectos objetivos e simbólicos que marcam o trabalho feminino em espaços tradicionalmente masculinos, esta dissertação analisa as práticas de assédio moral à luz da teoria de Marie-France Hirigoyen, sobre os possíveis casos de assédio moral envolvendo as mulheres na Polícia Militar da Paraíba. Este estudo, portanto, buscar refletir, a partir da realização de entrevistas em profundidade com 10 policiais militares femininos com diferentes tempos de serviço e de variados círculos hierárquicos, bem como, através da pesquisa de campo e análise documental, como o Código Penal Militar e o Regulamento Disciplinar são aplicados nos casos concretos, no intuito de evidenciar a sua efetividade sob a tutela do campo jurídico-administrativo-disciplinar. O que se evidencia neste processo é que, a importância dada pela esfera jurídica e administrativa as condições morais impostas pela cultura militar e o seu caráter normalizador, os quais acabam por desencadear como consequência institucional: uma maior relevância dada à quebra de princípios moral-disciplinadores em detrimento de condutas mais graves que se assemelham ao assédio moral. Se por um lado a Polícia Militar da Paraíba se pauta nos princípios da hierarquia e disciplina para nortear as práticas sociais de mando e obediência estabelecidas entre seus membros, por outro lado as relações de poder são interiorizadas a partir dos costumes, tradições, leis explícitas ou implícitas, que encobrem e camuflam certas práticas violentas, até então naturalizadas no ambiente militar, e que de certo modo, configuram o assédio moral. Além de servir de referência para novas reflexões no âmbito militar, o estudo se propõe a estimular uma nova perspectiva de gestão com relações mais humanizadas e conscientes, bem como, com a aplicação de políticas institucionais voltadas para práticas de respeito e profissionalismo.

Palavras-chave: Assédio Moral; Gênero; Controle Interno; Mulheres Policiais; Polícia Militar.

ABSTRACT

Symbolic violence called moral harassment, which unfolds from causes that generate sociocultural, economic and, especially psychological consequences, has aroused the interest of society, especially from a socio-juridical perspective. From the nineties, the phenomenon has spread with the intense production of studies around the world. However, although widely debated and discussed, it is noted that the growth of bullying in the workplace shows that forms of prevention and coercion are still insufficient. From this perspective, the phenomenon of bullying must be thought beyond a merely interpersonal approach in which only the personal factors of the parties involved, such as the perversion of the stalkers and the fragility and intrinsic qualities of the victims, are at stake, to launch an interdisciplinary look that can encompass factors other than moral. In this sense, in understanding the gender relations and power experienced in the labor market, the singular form in which the female presence has gained ground in militarized institutions, whether in the Armed Forces or in the military police, stands out in a certain way emerged as a topic of expanding studies in Brazil, particularly in the field of social sciences. Aimed at reflecting on the objective and symbolic aspects that mark women's work in traditionally masculine spaces, this dissertation analyzes the practices of moral harassment in the light of Marie-France Hirigoyen's theory on possible cases of moral harassment involving women in the Military Police of Paraíba. This study, therefore, seeks to reflect, by conducting in-depth interviews with 10 female military police officers with different service times and various hierarchical circles, as well as through field research and documentary analysis, such as the Military Penal Code and the Disciplinary Regulations are applied in concrete cases, seeking to demonstrate their effectiveness under the tutelage of the legal-administrative-disciplinary field. What is evident in this process is that the importance given by the legal and administrative sphere to the moral conditions imposed by the military culture and its normalizing character ends up triggering as an institutional consequence: a greater relevance given to the breaking of moral-disciplinary principles to the detriment of more that resemble bullying. If on the one hand the Military Police of Paraíba is based on the principles of hierarchy and discipline to guide the social practices of command and obedience established among its members, on the other hand the relations of power are internalized from customs, traditions, explicit laws or implicit, that conceal and make invisible certain violent practices, hitherto naturalized in the military environment, and which, in a certain way, constitute moral harassment. In addition to serving as a reference for new reflections in the military sphere, the study aims to stimulate a new management perspective with more humanized and conscious relationships, as well as the application of institutional policies focused on practices of respect and professionalism.

Keywords: Moral Harassment; Gender; Internal Control; Military Police; Women Police.

LISTA DE ABREVIações E SIGLAS

AFA – Academia da Força Aérea Brasileira
AMAN – Academia Militar das Agulhas Negras
APMCB – Academia de Polícia Militar do Cabo Branco
BOL – Boletim Institucional
CAFRM – Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha
CC – Código Civil
CE – Centro de Ensino
CEERE – Curso de Emergência de Enfermeiras da Reserva
CF – Constituição Federal
CFO – Curso de Formação de Oficiais
CFSD – Curso de Formação de Soldados
CIOP – Centro Integrado de Operações Policiais
COPOM – Centro de Operações Policiais Militares
CP – Código Penal
CPM – Código Penal Militar
CPMPB – Corregedoria Geral da Polícia Militar da Paraíba
CPPM – Código de Processo Penal Militar
CTA – Centro Técnico Aeroespacial
DUDH – Declaração Universal dos Direitos Humanos
EB – Exército Brasileiro
EEAR – Escola de Especialistas da Aeronáutica
EN – Corpo de Engenheiros da Marinha
EPMPB – Estatuto dos Policiais Militares da Paraíba
ES – Espírito Santo
EsAEX – Escola de Administração do Exército
EsPCEx – Escola Preparatória de Cadetes do Exército
EsSEX – Escola de Saúde do Exército
FAB – Força Aérea Brasileira
FATD – Formulário de Apuração de Transgressão Disciplinar
FEB – Força Expedicionária Brasileira
FEM – Feminino

GREMF – Grupo de Pesquisa Multidisciplinar Feminista
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IM – Quadro de Intendentes da Marinha
IME – Instituto Militar de Engenharia
IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
IPM – Inquérito Policial Militar
ITA – Instituto Tecnológico de Aeronáutica
LGBT – Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgêneros
MB – Marinha Brasileira
Md – Quadro de Saúde da Marinha
MPPB – Ministério Público da Paraíba
NBR – Norma Brasileira
NCAP – Núcleo de Controle da atividade Policial
OEA – Organização dos Estados Americanos
OIT – Organização Internacional do Trabalho
OMS – Organização Mundial de Saúde
ONG – Organização não governamental
PARA-SAR – Esquadrão Aeroterrestre de Salvamento
PE – Pernambuco
PL – Projeto de Lei
PM – Polícia Militar/policial militar
PMERJ – Polícia Militar do Rio de Janeiro
PMPB – Polícia Militar do Estado da Paraíba
PNUD – Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
PROERD – Programa Educacional de Resistência às Drogas
QEERE – Quadro de Emergência de Enfermeiras da Reserva
RDPM – Regulamento Disciplinar da Polícia Militar
RJ – Rio de Janeiro
RUE – Regulamento de Uniformes do Exército
SAI – Social Accountability International
SESDS – Secretaria da Segurança e da Defesa Social da Paraíba
SP – São Paulo
TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
VJMEPB – Vara da Justiça Militar da Paraíba

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	14
CAPÍTULO 1 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	25
1.1 Contextualização Histórica e Terminológica	25
1.2 Principais características do Assédio Moral	33
1.3 Modalidades do Assédio Moral no Trabalho	38
1.4 Repercussões e Danos Causados as Vítimas.....	40
1.5 Aspectos Legais do Assédio Moral.....	43
1.5.1 Proteção Jurídica no Direito Internacional Público.....	43
1.5.2 Proteção Jurídica no Direito Nacional.....	46
1.5.3 Aplicabilidade da Legislação à PMPB	52
CAPÍTULO 2 GÊNERO, PODER E CULTURA ORGANIZACIONAL	55
2.1 Estudos de Gênero: multiplicidade de usos e acepções.....	55
2.1.1 Gênero como Dimensão Político-Social.....	60
2.1.2 Abordagens Críticas de Gênero nos Movimentos Feministas	64
2.1.3 Teoria Queer e a Superação do Gênero	69
2.2 As Relações de Poder na Cultura Organizacional	73
2.3 O Trabalho Feminino: avanços e desafios.....	77
CAPÍTULO 3 AS MULHERES NO AMBIENTE MILITAR	83
3.1 A Conquista de Espaços na Caserna	83
3.2 Admissão das Mulheres nas Forças Armadas.....	87
3.2.1 Marinha.....	88
3.2.2 Aeronáutica	91
3.2.3 Exército.....	94
3.3 Admissão das Mulheres nas Forças Auxiliares	97
CAPÍTULO 4 ASSÉDIO MORAL SOB A PERSPECTIVA DE GÊNERO NA PMPB102	
4.1 A Incorporação das Mulheres na PMPB.....	103
4.2 Características do Assédio Moral e sua Configuração no Contexto da PMPB.....	108

4.3 O Assédio Moral na Voz das Mulheres: de vítimas a opressoras	116
4.4 Entre Códigos e Regulamentos: o controle interno das práticas de Assédio Moral no âmbito da PMPB	129
4.4.1 A Justiça Militar como Extensão da Caserna	130
4.4.2 A Presença do Assédio Moral nos Procedimento Administrativos Disciplinares ..	141
 CONSIDERAÇÕES FINAIS	 163
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	168
APÊNDICES	180

INTRODUÇÃO

*É necessário se espantar, se indignar e
se contagiar, só assim é
possível mudar a realidade.*

Nise da Silveira

No decorrer da evolução histórica do trabalho, tendo como ponto de partida a perspectiva marxista, na qual o trabalho e as estruturas sociais de dominação são categorias que se percebem desde as relações comunitárias dos povos antigos, vê-se que, o registro dessa exploração resultou em 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. À medida que as condições de trabalho se desenvolveram nas sociedades democráticas, as formas de dominação também apresentaram novos mecanismos de exploração, que têm como objetivo central os aumentos da produtividade e lucratividade, ainda que, em detrimento das relações interpessoais no ambiente de trabalho.

O acesso ao trabalho e a sua realização de maneira digna não é apenas um meio de sobrevivência, mas componente imaterial que confere dignidade a toda pessoa que o exerce. Tal importância passou a ganhar destaque e a constituir-se em um direito fundamental previsto e regulado no arcabouço normativo internacional. Dentre os tratados firmados nesse contexto, ressaltam-se as normas elaboradas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), fundada em 1919 tem papel fundamental na elaboração, adoção, aplicação e promoção das Normas Internacionais do Trabalho, sob a forma de convenções, protocolos, recomendações, resoluções e declarações. Nesse sentido, também se destaca a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) de 1948, que tem por finalidade tornar universais suas normas de proteção e defesa dos direitos humanos, previstas na ordem jurídica internacional.

No Brasil, assim como nas demais sociedades democráticas, o trabalho emergiu como direito social e elementar para a ordem social e econômica previsto na Constituição Federal (CF) de 1988, sob a tutela do Estado e vigilância da sociedade. Por sua vez, ao lado da saúde, que também se constitui em um direito social voltado para o pleno bem-estar físico, mental e social, o universo do trabalho ganha destaque na saúde ocupacional e na segurança do trabalhador, incluindo a valorização da pessoa humana e de sua satisfação pessoal, profissional e social.

Nesse contexto, a violência psicológica produzida nas mais diversas situações, embora não seja um evento recente, mas que acompanha as relações humanas há bastante tempo, tem sido apontada em várias pesquisas como um fenômeno denominado de “Assédio Moral”, hoje

conhecido e estudado em várias partes do mundo. Tal fenômeno tem como consequência expor a vítima às situações humilhantes e degradantes, com práticas que podem ocorrer dentro ou fora do ambiente de trabalho, por meio da exteriorização de gestos e comportamentos destinados a vexar e a ameaçar a vítima, que ao gerar descrédito e sarcasmo, pode chegar ao ponto de uma total desestabilização.

Esse fenômeno, impregnado de causas e consequências econômicas, socioculturais e, principalmente, psicológicas, as quais podem provocar danos irreparáveis às vítimas, não tem passado despercebido na contemporaneidade e tem chamado para si um crescente interesse, no âmbito dos saberes jurídicos e da produção científica. Ele insere-se, pela sua amplitude, banalização e gravidade, vivamente no dia a dia de todos aqueles que, de qualquer forma, encontram-se inseridos no mundo do trabalho. Há de se destacar que, embora os sistemas geral e especial de proteção dos direitos humanos enquanto complementares no âmbito do direito internacional ao consagrar a previsão do acesso ao trabalho e a sua realização de forma digna e igualitária, não têm sido suficientes para prevenção e repressão de tais práticas no sistema jurídico nacional de forma eficaz.

Nessa consideração, vale destacar que as preocupações éticas e com o bem-estar dos indivíduos, além da esfera privada, também se manifestam no serviço público. Aliás, há mais projetos de lei federais, estaduais e municipais que versam sobre a proibição do assédio moral no funcionalismo público do que normas e certificações que implicam na coibição do fenômeno na iniciativa privada. Essa preocupação decorre, inclusive, do próprio perfil do funcionalismo público nacional, patrimonialista e subserviente (FAORO, 2001; HOLANDA, 1995).

Embora a função pública possua um caráter de estabilidade¹ conferida aos postulantes através de concurso público, após o estágio probatório, acrescenta-se que o assédio moral no setor público pode ser mais duradouro em face da própria condição estável do funcionário público. Ainda no universo público, uma categoria de regime especial que provavelmente apresenta elementos que possam contribuir para o consentimento e reprodução do assédio moral é a dos servidores públicos militares, dentre os quais, as mulheres integrantes da Polícia Militar da Paraíba (PMPB).

A inclusão das mulheres nas instituições policiais militares, especialmente a partir da década de 80 do século passado, é marcada por uma série de segregações e surgiu atrelada a uma

¹Os servidores públicos ocupantes de cargos públicos na Administração Direta ou na Indireta, nas autarquias e em fundações públicas do direito público, não há dúvida quanto à possibilidade de aquisição de estabilidade, após três anos de efetivo serviço, conforme requisitos da Constituição de 1988 em seu art. 41 (MARINELA, 2016).

contextualização histórica de incorporação do corpo feminino diante da necessidade do preenchimento do quadro de pessoal e da contribuição para a reconstituição de uma nova imagem da corporação. Essa nova tecnologia com suposta “abrangência social” acabou por tomar um vulto cujo retorno superou as expectativas da própria instituição, visto que a mulher passou a figurar como “cartão de visitas”, apaziguando o passado de terror e a imagem deturpada deixada após o período ditatorial (CAPPELLE, 2010; SOARES, MUSUMECI, 2005; NASCIMENTO, 2013; SOUZA, 2014).

O fim do período ditatorial marcou a busca de inovações político-institucionais com a admissão das mulheres no mundo policial militar, até então renegado ao convívio exclusivo de homens. Segundo Soares e Musumeci (2005), a entrada das mulheres na carreira policial militar (PM) ocorreu de forma ideológica, dada a modernização e abertura política almejada pelos militares que se encontravam em meio a um processo de redemocratização do país.

As grandes transformações das relações de gênero ocorridas nas sociedades a partir das conquistas angariadas pelos movimentos feministas (NYE, 1995), permitiram a ocupação de novos espaços e redefiniram o âmbito da Instituição Militar, principalmente com a abertura de seus quadros para o efetivo feminino. No entanto, para Oliveira (2012), apesar do reconhecimento de mudanças significativas com a entrada e o reconhecimento legal das mulheres, ainda se percebe que o seu ingresso e a progressão profissional no meio militar apresenta desafios específicos que envolvem a maneira como a dominação masculina se impõe e naturaliza o seu funcionamento (BOURDIEU, 2007).

Dessa forma, a mulher policial militar, para ser aceita no universo PM, que se apresenta como sendo de maioria predominantemente masculina, reproduz os papéis sociais impostos pela sociedade. Portanto, a presença das mulheres nas polícias de modo geral “apenas reproduz os padrões de dominação vigentes na sociedade”, no qual “ocupam cargos de menor importância, não têm acesso aos postos de comando, desempenham funções tipicamente associadas ao mundo doméstico e são desvalorizadas pelos colegas” (SOARES e MUSUMECI, 2005).

A cultura do grupo eminentemente militar permite entender as trajetórias e experiências das mulheres, na qual as relações de gênero são reproduções da socialização ocorrida nos quartéis que tende a diminuí-las ou a negá-las. Ao fazer referência a máxima que “homens não choram”, deduzimos que ao corpo feminino em caminho inverso subsiste a máxima “mulheres não sorriem”, ou também conhecido no jargão militar “mostrar os dentes”, fazendo da aprendizagem das virtudes negativas da abnegação, da resignação e do silêncio, vinculadas ao *habitus* (BOURDIEU, 2007), definindo espaços ocupados por homens e mulheres do grupo de modo

diferenciado. Diante desse quadro, ao considerar a existência de previsão legal de normas, ainda que indiretamente, que coíbem o assédio moral, contidas no Código Penal Militar e no Regulamento Disciplinar da Polícia Militar da Paraíba, no caso de sua ocorrência, como a instituição aprecia os casos concretos e se utiliza dessas normas para reprimir e prevenir as práticas de assédio moral que vitimam as mulheres que integram a Polícia Militar da Paraíba?

No que diz respeito aos pontos que confluem para a relevância do presente tema, academicamente o estudo pode vir a representar não somente mais uma tentativa científica de se evidenciar a materialidade e gravidade do fenômeno em questão, mas também de se destacar os benefícios que podem advir do uso da pesquisa para se evidenciar práticas de assédio moral no trabalho, a partir de diferentes interfaces que se ampliam em direção “à dominação, os operadores materiais, as formas de sujeição, os usos e as conexões da sujeição pelos sistemas locais e os dispositivos estratégicos” (FOUCAULT, 1979, p. 186). Do ponto de vista institucional e social, a problematização das questões que envolvem as mulheres em instituições militares pode contribuir ainda, no sentido de reforçar a inadiável necessidade dos gestores passarem a se preocupar verdadeiramente com as práticas de assédio moral no ambiente de trabalho, com adoção de medidas de combate e prevenção de sua ocorrência.

Desse modo, a partir de uma perspectiva da sociologia jurídica, pode-se destacar a relação presente nos processos de normalização das condutas *intercorporis* que são capazes de fazer do campo jurídico um meio de legitimação de relações de poder, as quais se sustentam por meio de regimes de verdade e saberes condicionados por condutas prescritas institucionalmente através de leis e regulamentos próprios (FRANÇA; DUARTE; ALVES, 2018). Nesse contexto, a pesquisa visa compreender como as normas são aplicadas aos casos caracterizados como assédio moral envolvendo mulheres policiais militares, nas esferas administrativa e penal militar, a partir de argumentos morais que destacam a força dos pilares básicos do militarismo: hierarquia e disciplina.

Em outras palavras, o que se destaca nesse processo é a importância dada pela autoridade julgadora às condições morais impostas pelo regime militar e como seu caráter normalizador acaba desencadeando uma dupla consequência: uma maior relevância dada à quebra de princípios moral-disciplinadores quando praticado por mulheres, e de forma inversa, a desconfiguração de crimes mais graves e o encobrimento das práticas por meio de conciliações forçadas quando cometidos por policiais militares contra vítimas mulheres policiais.

Assim, é notável que as relações de gênero, em sua grande maioria, ainda se estabelecem por meio da sobreposição de poder, gerada através da hierarquização. Essa temática, que tanto

foi e é combatida pelo movimento feminista, vem sendo fonte de inspiração para estudos em todo o mundo não só com o intuito de esclarecer, mas de entender tal fenômeno. Conforme exposto por Souza (2014), os estudos desenvolvidos no ambiente militar, sejam nas Forças Armadas ou nas chamadas Forças Auxiliares², carecem de um campo mais sólido de pesquisas referentes as mulheres, o que nos motiva a colaborar com a ampliação deste universo de estudos em particular.

Desse modo, se no campo que compreende os estudos sobre assédio moral há um conjunto amplo e numeroso de pesquisas, o que não se observa em relação à linha de estudos sobre tal fenômeno na polícia militar, especificamente a respeito das representações do assédio moral a partir de uma perspectiva de gênero, fato que justifica a importância desta pesquisa. Com isso, essa dissertação se justifica pela possibilidade de compreender como relações e práticas sociais de mando e obediência engendradas por mulheres superiores hierárquicas e subordinadas na Polícia Militar da Paraíba podem revelar simetria com o fenômeno do assédio moral ao longo de suas trajetórias profissionais. O trabalho pretende contribuir com reflexões a partir de uma categoria pouco explorada nos estudos sobre polícias no Brasil, onde é ainda reduzido o número de pesquisas que relacionem a categoria gênero como elemento imprescindível de análise das relações de poder no âmbito da Segurança Pública e os seus desdobramentos.

Emerge daí, ao se considerar esses três marcos teóricos principais (assédio moral, relações de poder e gênero e controle institucional na PMPB), o fio condutor da presente pesquisa ao analisar o fenômeno do assédio moral do ponto de vista de gênero e a sua ocorrência na Polícia Militar da Paraíba, destacando como o Código Penal Militar e o Regulamento Disciplinar, enquanto dispositivos legais de controle, são aplicados nos casos concretos envolvendo as mulheres policiais militares. Deste modo, esse recorte visa tomar como válido o pressuposto de que o “real é relacional” (BOURDIEU, 2003), ou seja, só se pode compreender uma dada realidade se esta for considerada a partir do espaço no qual está inserida, conferindo determinadas características aos agentes sociais que dela fazem parte.

Neste sentido, o percurso teórico-metodológico dessa pesquisa esteve orientado por diversas(os) autoras(es) que nortearam as suas análises para uma investigação científica centrada em parâmetros epistemológicos em que os conhecimentos são situados social, cultural e historicamente e, por isso, proporcionaram a necessidade de uma postura analítica e política frente ao objeto estudado. Autores como Castro (2004), Foucault (2009) e Leirner (1997),

²As instituições militarizadas são compostas pelas Forças Armadas (Marinha, Exército e Aeronáutica) e Forças Auxiliares e Reserva do Exército (Polícias Militares e Corpo de Bombeiros Militares) que tem na hierarquia e disciplina a base institucional, conforme condições prescritas em Leis e regulamentos próprios, nos termos dos artigos 142 e 144, § 6º, da Carta Magna (BRASIL, 1988).

permitiram uma maior compreensão da instituição militar enquanto aparelho do Estado que educa e modela os seus integrantes, através de um constante disciplinamento, atentos para a necessidade de pensar o poder como parte efetiva das experiências cotidianas dos indivíduos. Ainda Foucault (2009), junto a Goffman (2007) possibilitaram a compreensão das diversas técnicas e procedimentos que caracterizam o poder disciplinar instituído no interior da instituição militar e o consequente entendimento dessa instituição (a militar) enquanto instituição totalitária que é.

Butler (2010), Bourdieu (2003; 2007), Calazans (2003; 2004), Cappelle (2006; 2010), Foucault (1979; 2008; 2009), Lopes (2016), Nascimento (2013), Patemam (1993), Saffioti (2001), Scott (1995), Soares e Musumeci (2005), Moreira (2006) e outros(as) autores(as) auxiliaram, de maneira e em aspectos variados da vida social, com uma maior compreensão dos símbolos e significados revelados pela instituição e de como esses símbolos e significados vão configurando as relações sociais de gênero e as relações de poder no interior da instituição militar.

Por este caminho, ao destacar as relações e práticas sociais de mando e obediência engendradas entre mulheres superiores hierárquicas e subordinadas na Polícia Militar da Paraíba, e que se relacionam ao assédio moral, os dados coletados serão analisados à luz da teoria de Marie-France Hirigoyen (2006; 2008), na qual importa destacar que, para se perceber tal fenômeno é preciso observar três características essenciais: a repetição sistemática da atitude assediadora, a duração no tempo e o dano.

Ao considerar as questões atinentes à complexidade das experiências pessoais e das relações de poder e de gênero no espaço organizacional, que não deixa de ser um espaço de interação social (MARCONI; LAKATOS, 2009), o trabalho orienta-se por uma abordagem de ordem qualitativa, predominantemente explicativa, já que com relação ao procedimento técnico, a pesquisa foi bibliográfica, documental e de campo, com o objetivo de reconstruir a temática do Assédio Moral, transversalmente, à trajetória das mulheres na PMPB e à aplicabilidade das normas legais aos casos concretos.

Na pesquisa bibliográfica, foram coletados dados provenientes da leitura e análise de livros e artigos científicos correlatos com o tema da pesquisa, possibilitando o estabelecimento do marco teórico do trabalho. Já na pesquisa documental foram analisados documentos públicos e institucionais, tais como Leis e Regulamentos, o que proporcionou a descrição da cultura organizacional da corporação. Podemos citar o Código Penal Militar (CPM) e o Regulamento Disciplinar da Polícia Militar da Paraíba (RDPM). Sobre a pesquisa documental, esta se

desenvolveu a partir do levantamento de 09 (nove) processos selecionados a partir de notícias de casos emblemáticos, que por sua singularidade alcançaram uma repercussão maior, dentre diversos procedimentos de ordem jurídica (Processos Judiciais, Formulários de Apuração de Transgressão Disciplinar, Sindicâncias Públicas, Conselhos de Disciplina, Conselho de Justificação e Inquéritos Policiais Militares). Tal mapeamento foi viabilizado pela autorização fornecida formalmente junto à Vara da Justiça Militar da Paraíba (VJMEPB) e Corregedoria da Polícia Militar da Paraíba (CPMPB), presentes respectivamente nos Apêndices B e C.

Com isso, buscou-se especificamente investigar o registro de casos de assédio moral envolvendo mulheres policiais militares, ainda que, de forma incidental ou indireta em documentos de ordem jurídica, encontrados na VJMEPB, bem como, na CPMPB. Sendo catalogados 01 (um) processo oriundo da VJMEPB; 08 (oito) procedimentos instaurados administrativamente e encontrados na CPMPB, resguardando-lhes as identidades, possibilitou uma análise qualitativa de seu conteúdo, em que se utilizou de seu “conteúdo manifesto” para dele se alcançar as suas intenções e efeitos (RICHARDSON, 2013). Ademais, também foram coletados os relatos orais de assédio moral vivenciado pelas próprias mulheres ao longo de suas trajetórias profissionais por meio de entrevista, bem como da observação direta, pelo fato de acreditarmos que estas opções contemplariam uma aproximação maior às pessoas investigadas.

Por este motivo, a presente pesquisa foi submetida e aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisas do Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal da Paraíba-UEPB, por meio do Parecer nº 2.798.497 (APÊNDICE A), tendo em vista a participação de seres humanos, através do uso de entrevista, dado que, enquanto instrumento metodológico legítimo na produção de conhecimentos nas ciências humanas, ela representa uma valorização do singular como campo produtivo de investigação e desenvolvimento teórico; o momento da entrevista consiste em um espaço dialógico, perpassado pelos significados que são co-construídos pelos participantes, no caso, pela entrevistada e pela pesquisadora (HAGUETE, 2013).

Para a realização das entrevistas, a amostra constituiu-se de 10 (dez) mulheres integrantes da PMPB, sendo 05 (cinco) oficiais e 05 (cinco) praças³ que aceitaram participar da pesquisa desde que não fossem identificadas, o que nos levou a optar pela utilização de pseudônimos, sem

³ A estrutura organizacional das Polícias Militares possui uma ordenação de autoridade em diversos níveis. Essa ordenação se faz por postos e graduações que compõem dois círculos hierárquicos distintos: o dos Oficiais e das 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). Ao todo, são 13 níveis hierárquicos, num formato que se assemelha ao do Exército, com exceção do posto de General, que não existe na PM. São graduações da carreira das praças: soldado, cabo, 3º sargento, 2º sargento, 1º sargento e subtenente. Existem ainda as praças especiais, que congregam alunos do curso de formação de oficiais e aspirante a oficial. Fazem parte da carreira de oficiais em ordem crescente os seguintes postos: 2º tenente, 1º tenente, capitão, major, tenente-coronel e coronel (PARAÍBA, 1977).

a especificação exata de graus hierárquicos, ou seja, foi adotado apenas como termo diferencial oficial ou praça. A escolha das entrevistadas se deu de forma aleatória, de acordo com a conveniência das visitas que foram realizadas em algumas unidades na Capital e interior, com o propósito de verificar se as mulheres predispostas a participarem das entrevistas possuíam em seus relatos experiências de assédio moral vivenciadas no local de trabalho, sendo fornecido a todas as entrevistadas o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido-TCLE (APÊNDICE D). Com isso, ao considerar que o ingresso das mulheres policiais da Paraíba perfaz pouco mais de trinta anos, esse período foi explorado de modo transversal, uma vez que as entrevistadas possuem os mais variados tempos de serviço.

Para realizar a coleta dos relatos orais utilizou-se a entrevista em profundidade, enquanto processo de interação para obtenção de informações (HAGUETTE, 2013), obtidas a partir de um roteiro semiestruturado (APÊNDICE E). Desse modo o estudo constituiu-se de uma pesquisa qualitativa, em que a amostra é definida em função das necessidades que vão aparecendo no transcorrer da pesquisa, sendo o significado encontrado nas respostas das entrevistadas capazes de promover informações de grande relevância em relação ao problema estudado e aos objetivos propostos na pesquisa, ainda que em número reduzido, conforme proposto na presente pesquisa. Nesse sentido, “os estudos realizados com grupos grandes mantêm-se fiéis aos mesmos princípios epistemológicos que guiam os estudos de caso e os estudos de pequenos grupos” (REY, 2005, p. 111). Importante esclarecer que ao longo da pesquisa, relatos e acontecimentos captados durante a observação participante foram somados aos demais dados.

A partir da análise das entrevistas, busca-se valorizar as falas das entrevistadas no corpo do texto, por acreditar que, assim, possibilite uma aproximação do cotidiano, além de dar maior fidelidade às análises e interpretações. Isso porque, as falas e formas de agir desses sujeitos referem-se aos esquemas mentais que a posição que ocupam no espaço social pesquisado da PMPB lhes permitiu construir. Além disso, são analisadas diferentes perspectivas, desde o tempo de serviço, atividade desempenhada, local de trabalho, grau hierárquico, assim como fatores pessoais como estado civil e maternidade, de modo a identificar os possíveis casos de assédio moral percebidos ou protagonizados por essas mulheres. Por esse aspecto, cabe ressaltar que não se trata de um tratado de vitimização do grupo feminino, pois se o comum seria estudar o assédio moral praticado pelos homens policiais militares contra as mulheres em uma organização PM, dada a predominância do público masculino nas instituições policiais de modo geral, o trabalho visa contribuir com uma análise que perceba relações de poder a partir das quais as dominadas,

enquanto minoria, também podem estar aptas a exercê-las, dada a condição cambiante do poder (FOUCAULT, 1979).

Do mesmo modo, alguns casos de assédio moral tendo como vítimas homens foram identificados, de tal modo que alguns desses casos foram retratados para evidenciar que as práticas de assédio são recorrentes e se efetivam também aos membros masculinos da PMPB. Entretanto, ao considerar a construção corporal que reflete elementos simbólicos e emocionais que transformam os homens policiais em “guerreiros” e as mulheres em “Fens”⁴, frente a essas diferenças substanciais, a pesquisa resolveu optar pelo caso em particular do grupo feminino, ainda minoritário em todas as corporações policiais militares do país, ao considerar as características particulares que se destacam, desde seu ingresso nas forças militares.

Dessa forma, ficou mais fácil percebermos a importância da realização de estudos que facilitam um maior entendimento da complexidade das situações vivenciadas pelas mulheres policiais, principalmente se levarmos em consideração o fato de que a polícia militar é apenas um dos diversos espaços sociais onde as mulheres encontram-se subjugadas e/ou se subjugam, a partir de uma “ordem patriarcal de gênero” (SAFFIOTI, 2001).

A presente pesquisa está dividida em quatro capítulos, além das considerações finais. No primeiro capítulo é realizada uma discussão teórica sobre o assédio moral no ambiente de trabalho, suas origens e características, bem como, seu marco regulatório no campo do Direito Internacional e Nacional e, especificamente, a aplicabilidade dos dispositivos legais previstos em Leis e Regulamentos próprios da PMPB. Portanto, pretende-se com esse capítulo esclarecer os comportamentos denominados de “perversos” e de “violência simbólica” que se constituem no fenômeno do assédio moral à luz da teoria de Marie-France Hirigoyen (2006, 2008), com destaque aos aspectos legais que proíbem tais práticas. O conceito que se convencionou utilizar será o elaborado por Hirigoyen (2006), no qual o assédio moral se configura em todo comportamento abusivo, resultante de condutas hostis e impróprias, que expõe os indivíduos no exercício de atividades profissionais a situações humilhantes e constrangedoras, geralmente repetitivas e prolongadas, durante o horário de trabalho e no exercício de suas funções, situações essas que ofendem a dignidade e acarreta, de algum modo, danos à personalidade, à integridade física ou psíquica. Ao longo do estudo é evidenciado que o assédio moral também pode ser

⁴O termo “FEM” amplamente utilizado no meio militar, inclusive sendo utilizado em documentos oficiais, ainda que sem previsão oficial, é descrito por Alves e França (2018, p.81) como “uma expressão usada no cotidiano militar de forma geral e na polícia 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 e, usualmente, foi apropriado pelas próprias mulheres ao se referirem de si mesmas”.

pontual e desfragmentado, posto que, em alguns casos, um único ato, pela sua gravidade, pode também caracterizá-lo. Por esse prisma, busca-se demonstrar que os elementos socioculturais que constituem as Polícias Militares fundados no autoritarismo e obediência são fatores preponderantes para o surgimento de práticas de assédio moral que se desenvolvem no espaço militarizado de maneira indireta e contínua.

Já no segundo capítulo, o trabalho está centrado na compreensão do gênero e poder, enquanto relações que se sobrepõem. A perspectiva proposta nesta pesquisa foi, portanto, a de gênero como uma categoria que orienta ao entendimento das relações sociais entre os sexos através da identificação de como os sujeitos sociais estão sendo constituídos e se constituem cotidianamente por um conjunto de significados. Nesse sentido, ao empregar a categoria gênero, assim como as categorias “homem” e “mulher”, “masculino” e “feminino”, não se pretende guiar por uma concepção binária de gênero, mas atender ao caráter contextual que a categoria assume. Em seguida, ao considerar os avanços conquistados por mulheres e reconhecer a presença de instabilidades e lutas nos campos de poder, procura-se esclarecer as relações desenvolvidas no meio organizacional, bem como, abordar os valores que são produzidos culturalmente nas organizações e Polícia Militar.

Dando continuidade, o terceiro capítulo busca refletir as experiências das mulheres a partir de sua inclusão no mercado de trabalho, numa perspectiva que permitiu captar a dinâmica que as envolve, fazendo com que sejam vistas como indivíduos mobilizados por processos estruturais, mas que, ao mesmo tempo, também atuam como sujeitos de suas vidas nos processos de ação e significação da realidade social. Seguindo por essa abertura dos mais variados postos de trabalho, observa-se a presença feminina nas instituições militares no Brasil como fenômeno recente, ocorrendo de forma mais evidente a partir da década de 70 e início dos anos 80, tal como se verifica a partir das pesquisas desenvolvidas sobre a temática (BRAGA, 2015; CALAZANS, 2003; CAPPELLE, 2006, 2010; FRANCISCO, 2013; LIMA, 2002; MOREIRA, 2010; MUNIZ, 1999; NASCIMENTO, 2013, OLIVEIRA, 2012; SCHACTAE, 2011; SOARES, MUSUMECI, 2005; SOUZA, 2014). Destaca-se nesses estudos que as 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.

O último capítulo explora o conteúdo dos dados coletados, a fim de encontrar os núcleos de sentido relacionados não apenas à possível ocorrência do assédio moral dispensado ao grupo feminino, mas às razões apontadas pelas policiais femininas que as colocam na condição não só de vítima, mas como de assediadora inclusive do próprio grupo de mulheres, o que evidencia a

adesão ao *ethos* viril e competitivo da cultura policial militar, o qual passa a ser reproduzido pelas mulheres na Corporação PM como forma de adquirirem espaços numa instituição de predominância masculina. Do mesmo modo, reflete sobre os processos de conquistas de espaços que se desenvolvem na PMPB, enfatizando os elementos presentes em seu contexto institucional que possibilitam a ocorrência de condutas que se assemelham ao assédio moral, na qual se destaca o controle exercido não só no desempenho de atividades laborais, mas na vida íntima de seus membros. O principal propósito do capítulo foi verificar a relação que se estabelece entre o campo do Direito normativo e suas implicações com a realidade social, ao coibir as ações cometidas por policiais militares que se caracterizam como assédio moral, baseada na aplicação de códigos e regramentos próprios.

Nas considerações finais, apresenta-se uma síntese dos resultados da pesquisa acompanhada de algumas reflexões a respeito dos conteúdos das decisões que resolvem aplicar medidas punitivas, seja na esfera disciplinar ou penal, nos casos que apresentam elementos caracterizadores do assédio moral e envolvem mulheres policiais militares. A partir dos elementos constitutivos da decisão, como enquadramento da transgressão ou crime, antecedentes, circunstâncias agravantes e atenuantes, dosimetria e gradação da punição e, até mesmo a omissão da autoridade competente ao promover “conciliações”, permitem compreender para além de esclarecer o lugar simbólico de homens e mulheres na instituição. Frente ao questionamento sobre quais seriam os impactos dessas relações de poder e gênero na trajetória profissional das mulheres policiais, seja no cotidiano, ou nos relacionamentos que elas estabelecem na relação entre o trabalho e a sua vida pessoal quanto ao fenômeno do assédio moral, a hipótese sustentada neste trabalho é de que na PMPB as ações judiciais e administrativas ao estabelecer um juízo julgador nas condutas consideradas ilícitas cometidas por policiais militares e que se inter cruzam com o assédio moral, tendo como base códigos e regramentos internos, acaba sendo conduzidas por valores morais próprios da esfera militar.

Por fim, tal imbricação possibilita a utilização do campo jurídico como mecanismo legitimador de processos normalizadores, o que faz com que a norma, entendida como um processo de regulação e uniformização de condutas nas instituições, conduza-se por princípios morais, provocando uma possível ineficácia do marco regulatório adotado, que é o Código Penal Militar e o Regulamento Disciplinar da Polícia Militar, de modo que antes de garantir a igualdade entre os indivíduos, a norma enseja a produção de hierarquias e segmentações, ao considerar a interrelação do número de casos concretos de assédio moral que são noticiados e o tratamento dispensado pela Polícia Militar da Paraíba.

CAPÍTULO 1

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

A instituição da miséria, do sofrimento, da dor, da indiferença pelos outros, da ignorância, do não saber sobre si e sobre a sociedade, não ocorre porque o homem é mau [...], mas pelo simples fato de que uma sociedade estruturada para permitir que a competição, o sucesso pessoal individualizado, sejam os parâmetros de aferição do que o homem é, não pode, evidentemente, preparar o homem para ver no seu semelhante outra coisa que não um concorrente ou uma presa a ser devorada. (ODÁLIA, 1983, p. 35).

Neste capítulo inicial, será realizada a apresentação das principais correntes teóricas que tratam sobre o fenômeno do assédio moral na literatura internacional e nacional. Assim, ao considerar a variedade de conceitos estabelecidos, o presente trabalho ao tratar do tema guiar-se-á a partir do conceito da autora Marie-France Hirigoyen (2006, 2008). Deste modo, ao considerar a sua amplitude nas mais variadas relações, a delimitação do presente estudo estará voltada para a ocorrência do assédio moral no ambiente de trabalho, desvelando-se suas principais características, modalidades e danos suportados pelas vítimas, bem como, os aspectos legais que proíbem tais práticas através de marco regulatório no âmbito do Direito Internacional e Nacional e, especificamente, a aplicabilidade dos dispositivos legais previstos em leis e regulamentos próprios da Polícia Militar da Paraíba.

1.1 Contextualização Histórica e Terminológica

Em meio às formas de exploração que costumam ocorrer nas mais variadas esferas, entre elas nas relações de trabalho, das quais resultam uma série de fatores que promovem uma desestrutura e desarmonia 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. Pautado por relações assimétricas de poder que envolvam algum tipo de desigualdade social ou algum tipo de poder autoritário, o assédio moral é mais comumente observado nas interações socioprofissionais. Embora se configure de um fenômeno provavelmente já existente muito antes de passar a ser reconhecido concretamente, somente nas últimas décadas é que houve uma preocupação no aprofundamento dos estudos referente ao assunto ao aparecer na literatura acadêmica internacional e nacional.

Do ponto de vista histórico, Konrad Lorenz (2001), especialista no estudo do comportamento dos animais através da etiologia, foi o responsável pelas primeiras pesquisas

realizadas em 1963, quando se propôs a analisar a conduta de determinados animais de pequeno porte físico que tinham o seu território invadido por outros animais. Em seus estudos, Lorenz (2001) percebeu em suas observações uma espécie de reação intimidativa e agressiva do grupo invadido em relação aos animais que não faziam parte de seus integrantes, a qual denominou de *mobbing*, tornando-se a primeira denominação de assédio moral. Inspirado na tese de Darwin acerca da origem das espécies, ao estudar por meio de dados empíricos os comportamentos agressivos de animais, Lorenz (2001, p. 45) chegou às seguintes conclusões:

Inicialmente, o *mobbing* tem uma função importante na vida das espécies, atuando no sentido de preservação das mesmas; o *mobbing* tem uma função instrutiva, pois visa manter os predadores afastados; e, por último, o *mobbing* assume entre algumas espécies o papel principal de tornar a vida do inimigo impossível.

Ademais, Lorenz (2001) também identificou e fez considerações acerca do *mobbing* intraespécies, sugerindo que a cultura, enquanto sistema de normas e de ritos sociais desenvolvidos e transmitidos de uma geração para outra, possui um papel regulador, baseado em valores, em que qualquer desvio ou afronta a tais normas e ritos estabelecidos pelo grupo tende a colocar o não-conformista numa situação em que os representantes da cultura em questão o enxerguem como um *outsider* e, desta forma, passem a persegui-lo de maneira violenta e hostil. Nesse sentido, nas relações humanas a significação de *outsider* traçada por Becker (2008, p. 15) ganha contornos semelhantes, pode-se dizer que, “quando uma regra é imposta, a pessoa que presumivelmente a infringiu pode ser vista como um tipo especial, alguém de quem não se espera viver de acordo com regras estipuladas pelo grupo”. Uma vez identificada como um *outsider*, ou seja, pessoa que se desvia das regras de grupo, passará a sofrer as consequências, dentre elas as pressões morais e até mesmo o isolamento.

Tendo como ponto de partida as formulações realizadas por Lorenz (2001), o psicólogo alemão Leymann (1996) em suas pesquisas considerou a existência do mesmo comportamento no ambiente de trabalho, identificando-o como um conflito que não só desestrutura as relações de trabalho, mas promove uma forma grave de estresse psicossocial. Leymann lançou seu primeiro livro em 1989 com a utilização do termo *mobbing* (*Mobbing: a perseguição no trabalho*), para fazer referência específica ao assédio moral que identificou no contexto organizacional, também o denominou de psicoterror ou terror psicológico, como forma de distinguir esta forma de violência psicológica entre adultos (*mobbing*) e a praticada por adolescentes (*bullying*).

Com a tradução do termo assédio para o inglês (*harassment*) e para o francês (*harcèlement moral*), o fenômeno se disseminou mais amplamente, sendo lançado em 1998, na França, pela médica e vitimóloga francesa Marie-France Hirigoyen (2008), um livro sob o título *Le Harcèlement Moral: la violence perverse au quotidien*. Esse livro teve uma importância política muito grande, sendo determinante ao catalisar o movimento social surgido na época em torno dessa forma específica de violência no trabalho. Ao expor a temática tendo como ponto de partida a história de vida reportada por seus pacientes, Hirigoyen (2008) em sua análise identifica nesse sofrimento, em particular, o que convencionou chamar de assédio moral. Um ano após a publicação desse livro, a França abre espaço na esfera jurídica ao aprovar uma lei que criminaliza essa forma de violência. Posteriormente, Hirigoyen (2006) lança novo trabalho que em sua tradução foi intitulado “Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral”, no qual buscou ultrapassar a dialética excessivamente redutora com a polarização do algoz perverso e narcisista de um lado e da vítima frágil e indefesa do outro, aprofundando a exploração das possíveis margens do assédio moral.

No Brasil, o tema é inaugurado na literatura acadêmica com a publicação da dissertação de mestrado intitulada “Uma Jornada de Humilhações”, proveniente das pesquisas de Margarida Maria Silveira Barreto, no ano de 2000, médica do trabalho e professora do Departamento de Psicologia Social na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), que resultou posteriormente no livro “Violência, Saúde e Trabalho – Uma Jornada de Humilhações”, sendo o marco inicial para que novas pesquisas surgissem sobre o tema e destacassem a sua importância.

Diante da natureza multidisciplinar que envolve os estudos sobre o assédio moral, destaca-se que o fenômeno é desencadeado por diversas causas com diferentes enfoques e abordagens, que ora se concentram nas características pessoais das partes envolvidas, ora nos contextos estruturais que permitem às instituições formas de gestão inadequadas, pautadas na produtividade e competitividade. Ao considerar a multiplicidade de métodos e abordagens diferentes, a presente pesquisa foca em ambos os contextos, indivíduos e estruturas sociais, permitindo uma abordagem sociojurídica, na qual está direcionada para as relações sociais e o seu contexto jurídico. Desse modo, utilizou-se como referência os conceitos formulados por Hirigoyen em suas obras que entende o assédio moral no local de trabalho como:

Toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se sobretudo por comportamentos, 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. (HIRIGOYEN, 2008, p. 65).

Qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. (HIRIGOYEN, 2006, p. 17).

Diante desse contexto que permeia certos locais de trabalho, torna-se imprescindível mencionar que o assédio moral obedece a algumas caracterizações específicas. Conforme Hirigoyen (2006) expõe, na qual importa destacar que, para perceber tal fenômeno é preciso observar a presença de três elementos essenciais: a repetição sistemática da atitude assediosa, a duração e prolongamento no tempo e o dano. Seguindo este argumento, pode-se deduzir que o assédio moral no ambiente de trabalho também pode se constituir de atos de discriminação que visam o ataque exterior às diferenças, por exemplo: o racismo, o sexismo, a misoginia, a homofobia, entre outros, percebidos através dos danos causados às suas vítimas. 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 (PEZÊ, 2004).

Inerente à discriminação, outro aspecto que se sobressai quanto aos propensos ao assédio moral é o gênero, conforme apontado por Hirigoyen (2008, p. 99) ao apresentar dados resultantes de sua pesquisa, observou-se a proporção de “70% de mulheres contra 30% de homens que são vítimas de assédio moral”, considerando-se ainda, a predominância feminina de outros atributos como a idade e o fato de não terem filhos. Outro fator que chamou atenção foram as diferenças que se apresentam em cada contexto sociocultural das populações entrevistadas. Os países nórdicos, por sua vez, apresentam-se mais preocupados em efetivar a igualdade de oportunidades entre os sexos. Conforme verificado nos dados apresentados por Leymann em sua pesquisa realizada na Suécia, as mulheres representavam 55% dos casos de assédios o que não demonstra um afastamento significativo do ponto de vista estatístico em relação aos homens.

Do mesmo modo, o assédio moral pode se manifestar através do assédio sexual, ou seja, o assédio sexual pode ser uma forma mais grave de assédio moral, sendo mais comum os casos em que são praticados contra as mulheres. Ficou constatado que a propagação cultural, na qual a mulher é de forma recorrente atrelada a sua condição biológica, ressaltando-se a sua fragilidade perante a virilidade masculina, fornecem componentes que conduzem as mulheres a serem as principais vítimas do assédio moral. Expresso através de insinuações, convites,

propostas e até mesmo cantadas que, se ignoradas ou não correspondidas podem gerar a ira dos seus assediadores, provocando como efeito colateral o desencadeamento de práticas de assédio moral contra a vítima (FREITAS, 2001; HIRIGOYEN, 2006). Embora exista um percentual estatístico na maioria das pesquisas que apontam para a vitimização predominantemente de mulheres, nada impede que os homens também figurem na condição de vítima.

A maneira intensa e recorrente como ocorre o assédio moral no universo do trabalho traz como questionamento o que leva a grande maioria das pessoas à concordância com esse fenômeno? Em meio ao sofrimento desenvolvido nas relações laborais, destaca-se o efeito da indiferença em relação à percepção da realidade, onde os mecanismos de defesa do indivíduo, também funcionam como mecanismos para a banalidade do mal, a partir da ausência de julgamentos morais realizados por grande parte do contingente de trabalhadores, como resultado da adesão de práticas impostas pelo acirramento da competitividade e busca por espaço no mercado de trabalho, o que produz uma proliferação de atitudes e comportamentos antiéticos estimulados pelas organizações (ARENDT, 1999; BAUMAN, 1998).

Ao longo das pesquisas, outros fatores são combinados e passam a englobar novos parâmetros de análise que até então não haviam sido considerados como as condições do mercado de trabalho e as características do ambiente laboral e social. Essa última perspectiva, em que se destacam os fatores organizacionais e psicossociais, tem recebido grande atenção no meio acadêmico por destacar a forte relação entre o assédio moral e os elementos inerentes à organização do trabalho, localizando o problema muito além da mera esfera dos relacionamentos individuais. Com isso, as origens do assédio estariam intrinsecamente relacionadas à própria organização do trabalho através das mais variadas práticas abusivas, sendo um reducionismo tratar a temática apenas pelo ponto de vista individual (BARRETO, 2000; FREITAS, 2001; FREITAS et al., 2008).

Muitos ambientes corporativos continuam a desenvolver práticas que favorecem o autoritarismo e a centralização de poder. Nesses modelos piramidais o grande suporte está na autoridade que deveria ser exercida sem excessos e abusos. Entretanto, como se pode observar nas instituições militarizadas, a estrutura verticalizada composta por vários níveis hierárquicos, o acirramento e a promoção da competitividade imposta embrionariamente nos cursos de formação permitem a naturalização de práticas perversas e reprováveis, impossibilitando seus membros de realizarem um juízo crítico e reflexivo sobre tais práticas.

Por esse caminho, Dejours (2001) apresenta o argumento de que os dispositivos de produção presentes no que chamou de maquinaria da guerra econômica só possuem eficácia

porque as pessoas submetidas à mesma consentem participar maciçamente dela, submetidos por uma tolerância social cada vez maior com as injustiças sociais que resultam de sofrimentos infringidos a outrem em nossas sociedades, ou seja, à banalização da injustiça social.

Nesse sentido, as práticas de sofrimento nos locais de trabalho são naturalizadas através de processos de socialização de seus membros enquanto seres sociais. Tais processos são percebidos nas mais diversas instituições que compõem a sociedade, dentre elas destacam-se as corporações que compõem as Forças Armadas e suas Forças Auxiliares, em que os costumes, tradições e dispositivos normativos implícitos e explícitos, encobrem relações de poder expressas por práticas violentas naturalizadas pelo cotidiano institucional (FRANÇA; 2012).

Por meio da perspectiva foucaultiana sobre os processos de normalização dos indivíduos através do que o autor convencionou chamar de sociedade disciplinar, é possível observar como a disciplina, enquanto dispositivo de controle corporal e da subjetividade dos indivíduos, passa a articular os princípios de um poder, reconhecido como disciplinar (FOUCAULT, 2009). Assim, as instituições passam a determinar quais práticas devem ser aceitas pelos indivíduos estabelecendo parâmetros de normalidade, ao destinar à subordinação moral as práticas e comportamentos que fogem às regras disciplinares impostas, o que torna os indivíduos desviantes a serem categorizados e reconhecidos como *outsiders* (BECKER, 2008).

As instituições militarizadas constituídas com base na hierarquia e disciplina, conforme definição de Goffman (2007), apresentam características que as identificam com as instituições totais. Fundadas no binômio constitucional da hierarquia e disciplina, através de uma estrutura verticalizada apresentam entre seus membros condutas e comportamentos presentes em seus processos de socialização profissional que podem gerar ambiente propício às práticas de assédio moral, como o estabelecimento de relações de mando e obediência que visam à correção moral do caráter de indivíduos que precisam se adequar aos padrões e regras previamente estabelecidos.

Para Castro (2004), o processo de socialização profissional dos militares diante dos ritos institucionais que permanecem estáveis ao longo do tempo, demonstra como a rigidez cultural vivenciadas por esses profissionais é muito intensa. A extensão dos dispositivos disciplinares da vida funcional para a vida pessoal, acarreta a totalização das dimensões da vida social de seus membros que é refletida em sua cadeia hierárquica, a partir da qual a dimensão do poder está atrelada à ideia de obediência e aceitação, no constante processo de dominação e submissão que se alternam ao longo da cadeia hierárquica, dentro e fora dos locais de trabalho (GOFFMAN, 2007; LEIRNER, 1997).

Nos 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). Dito de outra forma, os membros de instituições militares se veem manipulados por sua capacidade moral, na qual por meio do treinamento e da imposição da força são submetidos à obediência das normas institucionais e “à pessoa de um superior hierárquico responsável por emitir ordens cujos os efeitos podem ser o elogio ou a punição” (FRANÇA, 2016, p. 72).

A respeito da autoridade expressa nas relações interpessoais existentes no militarismo e, também presentes nas relações laborais, observa-se que a vítima geralmente reage ao autoritarismo e, a partir dessa reação, torna-se alvo. Uma vez desencadeada a submissão da vítima a situações vexatórias, humilhantes e constrangedoras de forma repetida e prolongada, durante a jornada de trabalho ou até mesmo fora dela (ALVES; FRANÇA, 2018), a vítima começa a ser estigmatizada, sendo taxada como alguém de difícil convivência. Ao considerar toda essa pressão, não é raro que a própria vítima se desestabiliza e passe a refletir aquilo que se diz sobre ela (FREITAS, 2001).

Nesse ambiente de tensões, fica claro o medo e a falta de coragem da vítima de se expor e, sobretudo, em casos com grau elevado de competições, é visível a predominância das relações de poder (BARRETO, 2000). Dentre as manipulações, é possível perceber a ameaça ou a chantagem como uma maneira deliberada de gerenciamento para desestabilizar e provocar o afastamento da vítima. Nesse contexto, o grupo social em que as condutas aparecem além de não se manifestarem, aceitam os atos perversos como normais (HIRIGOYEN, 2008; PEZÊ, 2004).

Nessa perspectiva, as mulheres policiais militares encontram-se num ambiente em que desde a sua inclusão estão expostas a uma cultura de submissão na qual a tolerância à injustiça e ao sofrimento infringido ao outro é uma forma de expressar os valores viris vinculados a ideologia da própria profissão. Pezê (2004, p. 8) demonstra nesses casos que “a virilidade social se mede pela capacidade de exercer sobre os outros violências anunciadas como necessárias”, a tendência que esses grupos têm de nivelar os indivíduos e a não suportar as diferenças é flagrante. Esse enrijecimento de padrões e o isolamento dos *outsiders* acaba sendo uma reação naturalizada, como se observa no exemplo a seguir:

Um grupo tradicionalmente reservado a homens, torna-se extremamente difícil uma mulher chegar e se fazer respeitar, ela está sujeita a piadas grosseiras, gestos obscenos, desdém a respeito do que diz ou faz, recusa em

ter seu trabalho levado a sério. Parece um deboche, todo mundo ri, inclusive as demais mulheres do grupo. (FREITAS, 2001, p. 11).

Acerca do sofrimento suportado no ambiente de trabalho, e com destaque ao efeito de indiferença em relação à percepção da realidade, observa-se que a omissão e convivência das pessoas que integram esses ambientes, evidenciam-se não só como mecanismo de defesa, sobretudo, funcionam como dispositivos para a banalização da injustiça social, conforme referido anteriormente (DEJOURS, 2001). A naturalização dessas práticas de sofrimento é encontrada na psicologia social através dos processos de socialização ou alienação dos seres sociais. Processos esses que, seguem-se por razões, costumes, tradições, leis explícitas ou implícitas, que encobrem certas práticas violentas (ODALIA, 1983).

O processo de aculturação dos membros de uma sociedade tem como ponto essencial a educação, que desempenha papel determinante como um dos principais instrumentos que influenciam no processo de interiorização de conceitos e valores. Nas instituições militares, esse processo de socialização profissional, que é implantado ainda nos cursos de formação, é o que Castro (2004) convencionou chamar de espírito militar sendo considerado como marco inicial da identidade militar, no qual separa definitivamente os membros militares dos demais membros da sociedade, denominados de paisanos.

Assim, ao se demonstrar que a maioria das pessoas se propõe a aceitar ou mesmo contribuir direta ou indiretamente para a manutenção de um contexto desumano, seja por acreditar que se constitui como natural e, como tal, não pode ser alterado, que embora se considere inapropriado, ao se manter omissos, acaba por legitimar tal realidade. Esse processo de legitimação constitui o fio condutor da banalização em torno dos processos de violência manifestada nos ambientes de trabalho, possibilitando a ocorrência de práticas que caracterizam o assédio moral.

Hirigoyen (2006) ao revisar os dados em suas pesquisas sobre o assédio moral, na tentativa de melhor caracterizar o fenômeno identificou os mais variados comportamentos hostis, tais como: a degradação proposital do ambiente de trabalho, isolamento e recusa de comunicação com as vítimas, atentado contra a dignidade, violência que pode se manifestar de forma psicológica, patrimonial, verbal, física ou sexual. Trata-se de um modelo teórico para a compreensão do assédio moral no trabalho a partir de categorias que possam ser identificadas, embora possam variar de acordo como o contexto laboral.

Diversos fatores contribuem para a ocorrência do assédio moral, desde características pessoais ligadas à vítima e ao agressor, até os fatores organizacionais e socioeconômicos.

Assim, uma vez identificados esses fatores determinantes, é possível dimensionar as suas consequências que resultam em danos tanto para o indivíduo como para a organização a qual pertencem (BARRETO, 2000; HIRIGOYEN, 2006; CORRÊA; CARRIERI, 2007; PEZÊ, 2004; RODRIGUES; FREITAS, 2014; VASCONCELOS, 2015).

1.2 Principais Características do Assédio Moral

As pesquisas voltadas para o assédio moral têm produzido uma variedade de conceitos que ainda estão em construção. Isso decorre, em parte, das diversas dimensões pelas quais o fenômeno pode ser retratado. Essa multiplicidade e multidisciplinariedade de conceitos gera uma grande dificuldade em se estabelecer de forma clara quais são os elementos essenciais e configuradores do assédio moral, o que de certa forma, dificulta o estabelecimento de pontos em comum que possam caracterizá-lo do ponto de vista legal. Por outro lado, observa-se o fato de se ter um processo de normalização de um comportamento cuja descrição e conceituação no mundo laboral estão em constante modificação. Com isso, destaca-se a própria fluidez e elasticidade que a normatização assume, a partir das normas também em movimento.

Por esse aspecto, a OIT em sua 107ª Sessão sobre o Relatório para Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2018) ao considerar essa polissemia que comporta o termo assédio moral, ao se referir ao problema usa como termos para designá-lo violência e assédio para descrever o contínuo de comportamentos que resultam em danos físicos, psicológicos e sexuais.

Assim, a OIT para combater este fenômeno adotou como definição de violência no contexto do trabalho como “qualquer ação, incidente ou comportamento que se desvia de uma conduta razoável, mediante a qual uma pessoa é agredida, ameaçada, humilhada ou lesionada por outra no exercício da sua atividade profissional ou como consequência da mesma” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2018, p. 5). Entendido dessa forma, o assédio moral é mais visível em situações de uso de poder em que se busca atingir a autoestima, segurança ou imagem do indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência (FREITAS, 2001). Abusos dessa natureza podem ocasionar “danos à personalidade, dignidade, ou integridade física ou psíquica, desestabilizando-o perante os colegas e a organização, e colocando em risco seu próprio emprego e ascensão profissional” (CORRÊA; CARRIERI; 2007, p. 23).

Martins (2006) pontua que o assédio moral anteriormente era utilizado apenas para designar situações de humilhação do trabalhador, mas, hoje, tem um sentido mais amplo, englobando além do constrangimento no trabalho a incorporação nas situações de supervisão excessiva, críticas exageradas, informações incompletas, perseguições contínuas e duradouras, afastamento na realização de algum trabalho ou eventos de confraternização institucional. Assim, não é raro que o assediador seja admirado pela eficiência e eficácia do próprio trabalho às custas da arrogância e do menosprezo dispensado aos subordinados.

Ao revisitar a classificação de comportamentos que envolvem práticas de assédio moral, Hirigoyen (2006) identificou quatro categorias que caracterizam o fenômeno: a deterioração proposital das condições de trabalho, a recusa e o isolamento de comunicação, atentado contra a dignidade e, violência verbal, física ou sexual. Além dessa categorização outros elementos devem ser considerados para a identificação do assédio moral como a sua sistematização e repetição, bem como, o dano causado à vítima decorrente de tais práticas, o que as diferenciam dos conflitos que são comuns e fazem parte do universo do trabalho. Nesse sentido, Freitas (2001) cita como exemplo que uma observação mais contundente realizada em um momento isolado de nervosismo ou mau humor, não é significativa, ainda mais se acompanhada de um pedido de desculpas pelo excesso, é justamente a continuidade e a repetição de situações humilhantes e degradantes que caracterizam o assédio moral.

Do mesmo modo Corrêa e Carrieri (2007) ao demonstrar algumas caracterizações do processo de assédio, destacam as formas veladas que tais práticas podem se manifestam. Inicialmente, como atos inofensivos que em sua maioria se assemelham a brincadeiras cotidianas, mas que reproduzidas de forma sistemática e repetitiva passam a gerar na vítima sentimentos de menosprezo e inferioridade, muito embora a própria vítima prefira não se demonstrar ofendida, levando na brincadeira. Quando essas práticas dissimuladas são questionadas pela vítima, que esboça uma reação contrária e de desagrado, esta pode passar a ser estigmatizada, num processo de hostilidade, agora, declarada que pode levar a uma desestruturação psicológica ou até mesmo ao suicídio, nos casos mais graves (HIRIGOYEN, 2006, 2008).

No meio organizacional, o assédio moral, geralmente, surge como método de gerenciamento desenvolvido para desestabilizar, provocar o erro e permitir o afastamento das vítimas ou até mesmo a demissão. Conforme descrito por Pezê (2004), nesses casos o assédio moral tem uma dimensão estrutural e está mais voltado para atender aos interesses da organização. A tendência da omissão das vítimas por medo de perder o emprego induz a

condutas tanto de dominação quanto de submissão. É comum perceber que grande parte das instituições não reconhecem o problema do assédio moral como algo que deve ser combatido, de modo que, a falta de políticas de prevenção e combate ao problema de maneira mais pontual são uma constante (RODRIGUES; FREITAS, 2014).

Para Soares (2006), além dos elementos que constituem o fenômeno em si, são somados outros componentes indicadores que servem de caracterizadores do assédio moral como: meios de manifestação, protagonistas, periodicidade, objetivos/etapas e consequências para as vítimas. Muitas pesquisas, no primeiro momento, reverteram esforços para as causas que propiciavam o aparecimento de práticas de assédio moral, dentre elas, as voltadas para os protagonistas tiveram destaque especial.

Partindo-se da perspectiva psicológica e direcionada aos indivíduos envolvidos em situações de assédio moral, Hirigoyen (2008) destacou a condição de assediador comparando à figura do Perverso Narciso, posteriormente, ampliou sua concepção para a interação com estudos semelhantes, englobando as vítimas e algozes, afirmando que a figura do assediador poderia ser também vítima do sistema, o qual o impelia a cometer um ato perverso, contudo, não seria contínuo, repetitivo e sem arrependimento, apesar de uma certa predisposição psicológica, já que alguns perfis psicológicos estariam mais predispostos a desenvolverem certas práticas sem maiores constrangimentos.

Ainda em relação ao assediador, Soares (2006) ainda destaca os objetivos intermediários de isolar, desestabilizar e difamar a vítima com o intuito de se atingir o objetivo final de excluí-la do contexto de produção. Esses atos podem ser encarados como fases ou etapas e podem se dar de diferentes ordens e, até mesmo de forma interligada. Nesse ponto, desponta a intencionalidade do agente, seja de forma consciente ou inconsciente, tendo como resultado a destruição emocional do assediado.

A imprescindibilidade da intenção não é entendimento pacífico entre os autores e doutrinadores, conforme apontado por Soares (2006), a intencionalidade do assediador em perpetrar o ato injusto é visto como sendo elemento inerente ao cometimento do assédio moral no ambiente de trabalho, pois o assediador não deixará de ser responsabilizado pelo fato de não ter percebido o seu ato nem medido as suas consequências.

Em relação à vítima, em princípio, não traz nenhuma patologia ou fraqueza psíquica, que geralmente pode surgir como reação ao processo desencadeado pelo assédio, posto que ela reage ao autoritarismo. E, é exatamente a partir dessa recusa em submeter-se à autoridade, apesar das pressões, que a designa como alvo. Desse modo torna-se possível porque ele é

precedido de uma estigmatização da vítima que é aceita em silêncio ou endossada pelo grupo. Essa depreciação dá a justificativa a priori para a crueldade exercida contra ela e conduz a pensamentos que remetam a um contexto provocado pela própria vítima (FREITAS, 2001).

Dentre motivos prováveis para a prática do ato, em que envolvem seus sujeitos, Hirigoyen (2008) fez referência ao assédio desencadeado pela discriminação que se propaga pelos mais variados motivos: raciais ou religiosos, sexista, por conta da deficiência física ou doença, pela orientação sexual ou pelo cargo que ocupa, tais como representantes sindicais, pessoas que se destacam pela competência ou que ocupem posições almejadas por colegas, dentre outros aspectos. Quanto à idade dos assediados, em suas pesquisas firmou-se que a faixa que mais sofre perseguições se situa acima de 50 anos, julgados menos produtivos e não suficientemente adaptáveis.

Por esse caminho, Barreto (2000) em pesquisa semelhante realizada no Brasil, apresenta em seu estudo uma tipologia das possíveis vítimas ao assédio, indicando os criativos, os que estão acima dos 40 anos, os que questionam as políticas de metas e da expropriação do tempo com a família, os sensíveis à injustiça e ao sofrimento alheio, os sindicalizados, dentre outros. Em geral, são pessoas que se destacam por seu desempenho profissional ou pessoal e se expõem de alguma forma, suscitando a inveja que, em suma, está ligada a própria condição de ser das vítimas.

Outro aspecto que se sobressai, quanto às propensas vítimas de assédio é o gênero, no qual tem nas mulheres as principais vítimas da violência de gênero e os perpetradores são, na sua maioria, homens (BARRETO, 2000; FREITAS, 2001; HIRIGYEN, 2006, 2008), muito embora, a violência moral também naturaliza-se entre as mulheres policiais militares que segundo constatado por Alves e França (2018), em que o modelo a ser seguido é pautado nos valores viris em que 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 respeito e aceitação do grupo.

Seguindo por essa esteira, pode considerar-se que a violência física, psicológica e sexual tem por base o gênero se derivar de relações assimétricas entre os homens e as mulheres (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 2009). Dito isto, é pertinente esclarecer que a violência de gênero não é sinônimo de violência contra as mulheres, pois, pode ser exercida por homens e por mulheres, sobre homens e sobre mulheres, ou ainda, cometida contra pessoas que não se ajustam aos papéis de gênero socialmente aceitos em determinado contexto social, e as suas vítimas podem ser, por exemplo, homens com estilos de vida não convencionais quanto ao

gênero predominantemente aceito, tais como os homens que definam-se como homossexuais, bissexuais ou trans, ou que são considerados como tal (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2018).

Em relação à frequência e sua duração, é recorrente entre os estudiosos do tema destacarem a periodicidade como relevante na caracterização do fenômeno (BARRETO, 2000; FREITAS, 2001; HIRIGOYEN, 2008; LEYMAN, 1996). As ações violentas se dão necessariamente de maneira frequente, considerando o alerta de Hirigoyen (2006) de não considerar agressões pontuais como assédio moral no trabalho. A repetição sistemática é, possivelmente, o elemento mais configurador do assédio moral no trabalho, a repetição dos atos é uma exigência doutrinária, da legislação e da jurisprudência de diversas nações para que se configure o assédio moral. Portanto, Hirigoyen (2006) entende que uma única conduta isolada, por mais grave que seja, não configura o assédio moral no trabalho, sendo indispensável para a sua configuração a insistência e continuidade. Entretanto, o limite temporal será determinado a cada caso em concreto, não podendo ser algo rígido, sob pena de se cercear direitos da vítima.

Vasconcelos (2015, p. 825) demonstra que o assédio moral deve ser verificado por meio de ações em série que resultarão na constituição de um fato unitário, uma vez que o conjunto de ações “produzem microtraumatismos, os quais, somados, configuram o dano”. Por esse entendimento, significa dizer que o assédio moral se constitui de uma gradação de atos através de um processo pressupondo investidas continuadas pelo assediador, o que caracterizaria seu elemento de sistematização e periodicidade.

Embora não seja ponto pacífico entre os autores, a característica da periodicidade constitui grande obstáculo em alguns casos à configuração do assédio moral, posto que muitas vezes um único ato poderá desencadear sucessivos novos eventos ou desdobramentos que podem causar danos à vítima que repercutirão de forma contínua em sua vida profissional, gerando danos em potencial. De modo que, se a vítima ao ser assediada em seu desempenho ou capacidade laboral, por exemplo, poderá ocasionar um bloqueio que impeça que ela possa realmente demonstrar seu potencial, essa estagnação, de certo modo, pode gerar um descrédito, prejudicando sobremaneira sua trajetória profissional. No caso das instituições militares, ocorre fato ainda mais complexo, em que as condutas assediadoras estão impregnadas pela cultura institucional de tal forma que a vítima é submetida ao longo de sua carreira a vários assédios praticados por uma diversidade de assediadores, mas que não se camuflam por meio da naturalização, já que o assédio se constitui em prática contumaz. Nesses casos, pode-se perceber que há a periodicidade, no entanto, não se constitui de um único assediador que pratica os atos

em sua totalidade, mas estes são fragmentados e descontínuos ao longo do tempo, pois as práticas são realizadas por assediadores diferentes que seguem o mesmo padrão de conduta (ALVES; FRANÇA, 2018).

1.3 Modalidades de Assédio Moral no Trabalho

Ao considerar as características que envolvem as condutas de assédio moral, conforme descrito anteriormente, estas podem apresentar variações decorrentes de aspectos particulares referentes às pessoas envolvidas. Assim, uma conduta abusiva, pode ser praticada por um indivíduo que se utiliza de sua superioridade hierárquica para constranger seus subordinados, ou mesmo, pode ser observado entre os próprios colegas, com a finalidade de excluir alguém indesejado do grupo, fato ocorrido, muito comumente, por motivação competitiva ou de pura e simples discriminação.

Seguindo a classificação de Hirigoyen (2008), a qual estabelece que dependendo da forma como se manifesta, o assédio moral obedecerá as seguintes modalidades: vertical, quando for praticado por superior hierárquico ou por subordinados, podendo ser ascendente ou descendente; horizontal, quando realizado por colegas de trabalho, e, ainda, o misto, em que no grupo de trabalho, incluindo simultaneamente superiores (ou subordinados no caso de assédio vertical ascendente) e colegas do mesmo nível hierárquico, assedia um determinado trabalhador.

A modalidade de assédio moral vertical é caracterizada como sendo praticada por pessoas de níveis hierárquicos diferentes, envolvidas em uma relação de trabalho com subordinação. É considerada a modalidade mais comum de assédio moral no trabalho, diante da desigualdade hierárquica entre os protagonistas, sendo possível facilmente dissimular a agressão realizada por meio de normas institucionais permissivas e culturas organizacionais ultrapassadas e despreparadas em desenvolver mecanismos de prevenção e punição dos agressores. O assédio moral vertical poder ser dividido em vertical descendente ou vertical ascendente (HIRIGOYEN, 2008).

O assédio moral descendente se caracteriza quando o agressor é o superior hierárquico, sendo considerado o mais corriqueiro, especialmente no contexto em que o medo de perder o emprego ou ser deslocado para outro setor, torna-se uma espécie de alavanca para impulsionar situações desta natureza (FREITAS, 2001). O assediador submete a vítima a suas ordens, em decorrência de uma relação jurídica trabalhista, seja ela celetista ou estatutária. É muito comum

em instituições ou empresas com regulamentos muito rígidos, conforme o caso das instituições militares, na qual se tem um relacionamento de extremo autoritarismo, cujos aspectos culturais desencadeiam atitudes bastante desumanas e de afronta à dignidade da pessoa humana. Nesse ambiente de tensões, fica evidente os desmandos, a falta de coragem da vítima em se expor e, sobretudo, o grau elevado de competições. Corrêa e Carrieri (2007) ainda acrescentam que essa modalidade de assédio moral se relaciona a uma estratégia de algumas organizações para contornar os procedimentos legais de demissão.

Também classificado como assédio ascendente, no qual um superior é agredido por subordinado(s), constitui-se de casos muito mais raros. Pode-se tomar como exemplo um profissional que foi promovido, sem que os demais tenham sido consultados, trazendo uma rejeição ao modo de administrar da vítima. Para Freitas (2001), as ações mais comuns nessas situações são as ações e omissões que visam a desestabilização da vítima como não entrega de correspondência, extravio de documentos e processos, não-entrega de recados, entre outros. Nesses casos, a vítima, ao reclamar aos escalões superiores, pode ser responsabilizada por não saber comandar ou não atender as expectativas do cargo em questão, como pode ser percebido no exemplo ocorrido na Academia Militar das Agulhas Negras citado por Castro (2004, p.28):

Teve num sábado uma formatura aqui em que choveu muito e alagou a Academia, tava cheio de poça d'água. A gente tava com uniforme de gala branco, tá? Então o pessoal tava marchando e desviou de uma poça d'água, fez uma voltinha. Ele [o capitão] mandou a gente voltar, mandou a gente sentar em cima da poça d'água. Aí o pessoal: "Pô, vamos boicotar esse cara". Aí chegou no outro sábado, era um concurso de ordem-unida, onde conta muito a apresentação pessoal. Então ele mandou até trazer uma graxa lá de Manaus pra dar um brilho no coturno e tal. Todo mundo fez questão de não desviar de poça nenhuma! Chegamos lá na esplanada, onde foi o concurso, com barro até aqui. O pessoal batia o pé no chão com força mesmo, pra esparramar barro pra tudo quanto é lado, deixávamos o Fal [fuzil automático leve] cair de propósito...Resultado: tiramos o último lugar na ordem-unida. Ele [o capitão] começou a desconfiar que tinha alguém [na companhia] dando corda negativa. Aí o cara começou a pegar...por exemplo: passava por você e chamava pra conversar, queria que denunciasses quem estava contra ele. Mas não tinha isso. O pessoal mesmo via que o negócio tava errado e boicotava, né? E o que aconteceu? Um dia aí eu estava sem fazer nada, aí mandaram todo mundo entrar em forma, com capacete, equipamento... "Pô, será que o cara vai fazer exercício hoje?" Que nada, era passagem de comando. Ele não aguentou, pediu pra ir embora.

Importante frisar que esta modalidade de violência moral, de baixo para cima, não é tão rara como parece, demonstrando que no funcionalismo público, em especial, no qual os

trabalhadores têm estabilidade no posto de trabalho, esta modalidade se dá com maior frequência do que na iniciativa privada (BARRETO, 2002).

O assédio moral horizontal é uma modalidade de assédio moral praticada por colegas de trabalho com o mesmo nível hierárquico, não havendo, portanto, qualquer relação de subordinação entre eles. Esse tipo de modalidade pode ocorrer em casos de ambiente excessivamente competitivo, onde o medo de não conseguir acompanhar essa competitividade pode desencadear essa prática, manifestando-se através de brincadeiras constrangedoras, gracejos, piadas, gestos obscenos, menosprezo, isolamento, entre outros (FREITAS, 2001).

Por fim, a tipologia mista que é adotada por Hirigoyen (2008), em que necessariamente precisa de no mínimo três pessoas: o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima. Nestes casos, 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 desesperado. Outro ponto importante, quanto ao assédio misto, é que a vítima sucumbe 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 colegas.

Uma vez conhecido seus protagonistas e dependendo da dinâmica de variações que surge em razão das modalidades vertical, horizontal ou mista, ao considerar todas as condutas abusivas e sistematizadas ao longo de um período, estas resultam no último elemento caracterizador do assédio moral, conforme conceituação de Hirigoyen (2008), no qual consiste nas consequências para as vítimas, englobando uma diversidade de danos, os quais podem ser de natureza física, afetiva, cognitiva e/ ou social e, principalmente, psicológica.

1.4 Repercussões e Danos Causados às Vítimas

Os estudos sobre o assédio moral no trabalho vêm enfatizando as consequências devastadoras desta modalidade de violência, tanto para os assediados e contextos de produção quanto para a sociedade como um todo. Dados levantados sobre o assédio moral indicam que seu fenômeno traz repercussões degradantes na saúde das vítimas, e, acabam indo mais além, trazendo consequências físicas e econômicas (BARRETO, 2000; HIRIGOYEN, 2006).

Nesse sentido, Ferreira (2004) pontua sobre o absenteísmo provocado pelos efeitos do assédio moral. Como consequência, há elevação das despesas com a seguridade social, uma vez que fica sobrecarregada com os gastos decorrentes de despesas de saúde, tais como

indenizações de desemprego, aposentadorias antecipadas, entre outros, que a nível nacional repercutem diretamente impactando a economia do país.

Embora o número de pesquisas sobre o tema tenha aumentado nos últimos anos, ainda é representativamente baixo diante das proporções que esse tipo de fenômeno provoca, não oferecendo maiores informações ou estabelecendo correlações sobre o ato e suas possíveis consequências na saúde do trabalhador, já é possível mapear alguns dados referentes às consequências que o assédio moral no trabalho causa, com base na literatura especializada, tanto na esfera pessoal como na produtiva e social da vítima.

A deterioração da saúde da vítima ocorre paulatinamente pelos ataques recebidos, em que, inicialmente, a vítima resiste, mas acaba por não suportar a longo prazo, gerando alterações e as consequentes doenças psicossomáticas. Nesses casos, segundo Barreto (2000), a vítima pode apresentar vários sintomas decorrentes do assédio moral suportado como: crises de arritmia e palpitações, cansaço extremo e sem causa aparente, ansiedade, irritabilidade, problemas digestivos, crises de choro, insônia, dores de cabeça, dores generalizadas e mal-estar. Conforme a gravidade, os estudos de Ferreira (2004) concluíram que podem ocasionar distúrbios de consciência, por conta de um avançado estado de depressão ocasionando alienação e solidão, isolamento, a fragmentação da personalidade, além da perturbação da consciência ou da memória.

Na ocorrência de assédio moral, em virtude da humilhação ocasionada pelo assediador, a autoestima da vítima tende a cair e, assim, a saúde pode ser afetada e essa pessoa começa um processo de definhamento. Torna-se um círculo vicioso, pois à medida que essa pessoa perde a autoestima e fica doente, falta ao trabalho, em faltando ao trabalho é cada vez mais assediada, havendo, portanto, um desequilíbrio no bem-estar dessa pessoa podendo ocasionar doenças físicas e psíquicas.

O assediador age de forma tão sutil que chega a fingir que a sua agressão é apenas uma brincadeira, induzindo desta forma que outras pessoas cometam o mesmo ato como se brincadeira fosse. Perpetuado no tempo essa suposta brincadeira acaba por prejudicar emocionalmente o assediado, que se reage contra a agressão é tido como alguém que não tem controle emocional. Freitas (2001) ainda destaca o assédio moral no trabalho como uma das causas de demissão em virtude das doenças causadas ao trabalhador, tais como a depressão e o estresse, que ocasionam a falta de serviço e, assim, provoca sua demissão por inassiduidade ou impontualidade. Esses processos contínuos podem fazer parte da política organizacional,

motivando demissões forçadas como estratégias de realinhamento de funcionários, ou seja, aqueles que não atendem ao perfil e as demandas de produtividade são excluídos.

Nesse sentido, Hirigoyen (2008) ressalta que as vítimas se sentem impotentes, vazias e cansadas a um ponto em que nada mais lhe interessa. Apresentam falta de concentração nas tarefas mais simples, algumas tentam o suicídio, outras o cometem. Nos casos em que há suicídio, ou tentativa de suicídio, isso conforta os perversos em sua certeza de que o outro é fraco e que as agressões praticadas eram justificadas. O risco de suicídio é ainda maior nos casos em que a vítima constata que não pode fazer nada e, mesmo a justiça muitas vezes encontra-se impedida por falta de leis específicas, ou por falta de material probatório. Ou quando, a vítima totalmente desestruturada e humilhada, percebe que o agressor permanecerá impune.

Essa perspectiva confirma o que muitos autores descrevem, como Hirigoyen (2006, 2008) e Vasconcelos (2015), ao afirmarem que o direito tem papel de suma importância, já que reflete a responsabilidade perante as vítimas. Todavia, o acionamento da justiça constitui-se num processo muito longo e extremamente desgastante para as vítimas. Desta forma, o grande número de danos e prejuízos destinados às vítimas e corporações, demonstra uma tendência no Brasil para a criminalização de tais condutas, o que se constitui uma realidade para grande parte dos países europeus.

Em Relatório sobre as *Tendencias Mundiales del Empleo* (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2013), a Organização Internacional do Trabalho destaca que em razão da globalização econômica e dos intensos processos de acirramento nos processos de competição no mercado, a tendência é piorar o aumento dos quadros de males causados pelo assédio moral no trabalho. De acordo com esse estudo, o assédio moral no trabalho prejudica não só o ambiente de trabalho, mas a saúde das vítimas, podendo causar depressão, problemas cardíacos, aumento ou perda excessiva do peso, problemas estomacais, perda de libido e tentativa de suicídio, dentre vários outros males. Esses problemas desencadeados com a agressão moral acabam por interferir na vida social do trabalhador, repercutindo no seu ambiente familiar.

O assédio moral, além dos males que impõe ao trabalhador, provoca também diversos prejuízos às instituições, ou seja, a empresa em que trabalham o assediador e a vítima também padece de consequências prejudiciais em decorrência da agressão, sendo refletido na elevação dos índices de acidente de trabalho, absenteísmo e nas doenças relacionadas ao trabalho, causando queda na produtividade e qualidade do serviço prestado. Deduz-se que, em razão das

consequências do assédio moral causado às vítimas, tais como os danos à saúde física e psíquica, as vítimas ainda têm a sua dignidade atingida, ao ter que conviverem em ambientes tensos e hostis comprometendo não só a vida profissional, mas a vida pessoal em suas esferas familiar e social. Com isso, o fenômeno do assédio moral passa a repercutir no campo do Direito, no qual direciona aos causadores de tais práticas a responsabilidade civil e penal.

1.5 Aspectos Legais do Assédio Moral

É possível perceber que a prática do assédio moral traz consigo diversos danos à sociedade como um todo, estendendo seus efeitos para além da vítima e o seu contexto familiar, alcançando inclusive as instituições, na qual o fenômeno foi desencadeado, provocando um baixo desempenho econômico. Na esfera jurídica, o papel do Direito relativo ao fenômeno do assédio moral é reestabelecer o equilíbrio das relações de trabalho ao garantir direitos e reparar os danos causados, seja através das instâncias legais internacionais ou nacionais. No âmbito do Direito Internacional Público destaca-se, entre outros, o seu papel de resguardar os valores sociais como a liberdade e a dignidade enquanto alvos de proteção jurídica internacional. Deste modo, insere-se no ordenamento jurídico interno dispositivos que visam estabelecer proteção aos direitos de personalidade do trabalhador, seja através da nacionalização das normas internacionais, ou da produção de novos dispositivos pelos ramos do Direito Público e Privado.

É importante frisar que a normatização do assédio moral ainda é novidade e sua ausência, na maioria das vezes, submete seu enquadramento a uma legislação dispersa em que leis genéricas referentes à dignidade da pessoa humana e pautadas no bem-estar no trabalho são aplicadas sem a previsão específica aos atos de assédio praticados no ambiente de trabalho. Entretanto, esses deslocamentos na esfera jurídica para fins de punição do agressor e reparação da vítima pelos danos sofridos já indicam uma maior preocupação em coibir e reprimir o fenômeno que segue em crescimento em todo o mundo.

1.5.1 Proteção Jurídica no Direito Internacional Público

O assédio moral, ao constituir-se de um fenômeno presente em todo o mundo, traz consigo um caráter multidimensional e interdisciplinar. Conforme detalhado anteriormente, a própria diversidade de conceitos que comporta em cada contexto sociocultural produziu não só denominações particulares, mas formas de identificação e normatização próprias em cada país

em que foi regulado. Para Hirigoyen (2006, 2008) não há apenas uma causa do assédio moral. Portanto, para resolver o problema deve-se considerar uma comunhão de esforços, que passa pela edição de normas específicas para prevenir e reprimir as práticas de assédio moral, bem como, pela cooperação partilhada por organizações e sociedade para radicalização de novas formas de organização de trabalho pautadas em respeito e profissionalismo entre aqueles que fazem parte do universo do trabalho.

Por essa perspectiva, é possível perceber como a formulação pela defesa dos direitos humanos comporta em sua essência elementos que podem ser utilizados para a defesa de práticas inadequadas no trabalho, a exemplo do assédio moral. Ademais, o campo de atuação dos direitos humanos é global e aplicável independentemente de vínculo jurídico de cidadania entre o indivíduo e Estado. No pensamento delineado por Bobbio (2007), esses direitos são produzidos gradativamente de acordo com as necessidades sociais, em constante processo de construção e reconstrução histórica. Nesse cenário, a compreensão do ser humano como trabalhador dotado de dignidade, inaugura os direitos humanos no âmbito da relação de trabalho. Consoante a essa concepção, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) destaca em seu rol específico de direitos referentes à condição humana, direitos diretamente inerentes ao trabalhador, conforme art. 23º (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948, p. 5):

- I) Todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
- II) Todo homem, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
- III) Todo homem que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

O comando normativo acima confere ao trabalhador a proteção jurídica aos bens jurídicos da dignidade e liberdade em suas relações de trabalho. Nesse sentido, no rol de normas internacionais destaca-se a aprovação do Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1966a) que reconheceu a liberdade e dignidade como condição inerente a todos os membros da raça humana. Pontua-se em especial, os direitos da personalidade presentes em seu art. 7º (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1966a, p. 6), no qual “ninguém poderá ser objeto de ingerências arbitrárias ou ilegais em sua vida privada, em sua família, em seu domicílio ou em sua correspondência, nem de ofensas ilegais

às suas honra e reputação”. Resguardando a toda e qualquer pessoa a proteção da lei contra ingerências ou ofensas desse tipo.

Ao lado do Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos, foi realizado o Pacto Internacional de Direitos Econômicos e Sociais e Culturais também realizado no ano de 1966, em que se deliberou com maior ênfase sobre os direitos humanos do trabalhador como medidas protetivas aos direitos sociais de cada indivíduo, tendo-se como alvos a defesa da dignidade e da liberdade do trabalhador (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1966b). Essa previsão também se fez presente na Conferência Especializada Interamericana realizada em *San Jose*, capital da Costa Rica, em 1969, denominada de Pacto de São José da Costa Rica (ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, 1969, p. 8), em que fez alusão à “Proteção da Honra e da Dignidade”, como componente elementar da condição humana, inclusive para efeito social do trabalho.

Há, em todos os continentes, instrumentos normativos regionais sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho, sejam de caráter declaratório ou, pelo contrário, vinculativo. Esses instrumentos abordam de diversas formas a violência, o assédio sexual ou moral no local de trabalho e os riscos psicossociais, estabelecem direitos e impõem obrigações aos Estados Partes de prevenir ou proibir tais condutas. O quadro regional mais completo e eficaz encontra-se na Europa, onde duas instituições supranacionais, o Conselho da Europa e a União Europeia (UE), exigiram a adoção de normas sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho através de diversos meios (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2018).

A violência no mundo do trabalho tem sido abordada por diferentes perspectivas e através de diversos meios dentro do sistema das Nações Unidas. Uma delas é a OIT, na qual se constitui em uma agência especializada pela busca da promoção da justiça social e o reconhecimento internacional dos direitos humanos e trabalhistas. Ao longo de sua história, a OIT elaborou uma série de normas com o objetivo de proteger os trabalhadores em geral, ou determinadas categorias de trabalhadores, contra determinadas situações. As convenções da OIT constituem-se de tratados multilaterais e com caráter normativo que criam obrigações jurídicas ao serem ratificados. Essa ratificação pode ser sem limitação de prazo por qualquer Estado, membro ou não.

Com a finalidade de assegurar uma maior proteção nas relações de trabalho, a OIT adotou uma série de normas contra determinadas situações nas quais existe violência e assédio, como o trabalho noturno, por exemplo. Dentre as normas pertinentes desponta a Convenção n.º 29 sobre o Trabalho Forçado (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1930),

a Convenção nº 100 sobre a Igualdade de Remunerações de Homens e Mulheres (OIT, 1951), a Convenção n.º 105 sobre a Abolição do Trabalho Forçado (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1957) e a Convenção nº 111 sobre a Discriminação em matéria de Emprego e Profissão (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1958). A Convenção nº 29 em seu Artigo 2º, parágrafo 1º, define o trabalho forçado ou obrigatório como todo o trabalho ou serviço exigido a um indivíduo sob ameaça de qualquer castigo e para o qual o dito indivíduo não se tenha oferecido de livre vontade (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1930, p.1). Utiliza-se por vezes a violência física e a coação psicológica para obrigar as pessoas a aceitar trabalho forçado. De modo complementar, a Convenção nº 105 também faz referência ao tema do trabalho forçado ao estabelecer vedação do uso do trabalho forçado aos Estados membros.

Nesse contexto, a complementariedade visa suprir o surgimento de lacunas, a exemplo da Convenção nº 100 e 111, em que além de prever a igualdade de remuneração entre os sexos, a norma segue em direção a erradicação da discriminação, dentre outros, em função do sexo como categoria. De acordo com a Convenção n.º 111 sobre a Discriminação (emprego e profissão), de 1958, os Estados-Membros signatários comprometem-se a proclamar e a aplicar uma política nacional de igualdade com vista a eliminar toda a discriminação no emprego e na ocupação baseada em motivos de raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social.

O direito a viver num mundo do trabalho livre de violência e assédio tem gerado a proibição de tais práticas, e, são aspectos comuns da legislação, da jurisprudência e das convenções coletivas de todo o mundo. A regulamentação produzida internacionalmente, insere-se no ordenamento jurídico interno a partir da nacionalização das normas internacionais ou, ainda, através da produção de novos dispositivos pelos ramos do Direito Público e Privado, uma vez que as medidas de prevenção estão muitas vezes regulamentadas em leis especiais que utilizam uma abordagem mais voltada ao campo da segurança e saúde no trabalho, enquanto os direitos e as proibições se encontram mais frequentemente na legislação laboral e penal.

1.5.2 Proteção Jurídica no Direito Nacional

Os estudos referentes ao assédio moral demonstraram em grande parte dos casos a falta de expectativa que a vítima tem de ver sua dignidade restaurada ou o agressor moral punido adequadamente, podendo gerar uma grave insegurança jurídica, considerando a inexistência de

previsão legal que enquadre o assédio moral como conduta criminosa (BARRETO, 2000; HIRIGOYEN, 2008).

Diversamente do que ocorre no caso do crime de assédio sexual que possui previsão na legislação penal, o assédio moral ainda não possui definição legal como crime. Essa lacuna acaba sendo preenchida pelos deslocamentos que são feitos com classificações em crimes já existentes como racismo, calúnia, injúria, difamação, e em alguns casos, o próprio assédio sexual. Na esfera cível, as vítimas encontram amparo legal em normas que visam o ressarcimento material pelos danos causados e que tem como objetivo secundário a penalização pecuniária ao agressor como forma de coibir tais práticas.

O Estado enquanto mediador dos conflitos sociais, nas mais diversas esferas, sejam estas de caráter público ou privado, atua na manutenção e defesa de bens indisponíveis e, principalmente, na manutenção e tutela do estado pleno de direito. Com isso, é cediço que cada país utilizando de sua soberania, constitua a sua legislação interna a partir de leis nas mais diversas áreas, tendo como finalidade coagir e disciplinar todas as ações que tragam prejuízos a bens tutelados juridicamente.

O Poder Público, através do Direito Administrativo, regula as relações de trabalho no serviço público, através de leis, regulamentos, códigos de ética ou de outros tipos de normas internas, além de medidas educativas, preventivas e coercitivas para fins de mediação da rotina no trabalho público (MARINELA, 2016). Nas organizações de iniciativa privada, como destacado por Hirigoyen (2008), além da existência de leis, surgem regulamentos com o objetivo de estabelecer limites a comportamentos considerados desumanos e lesivos ao bem-estar no ambiente de trabalho como códigos de ética, produção de campanhas preventivas com cartilhas ou outros documentos normativos que são estabelecidos internamente. Geralmente, tal inserção acompanha programas de ações educativas e preventivas, na tentativa de conscientizar o público interno de determinada instituição dos danos que esse ou aquele comportamento pode gerar.

Contudo, verifica-se quanto à tipificação do fenômeno do assédio moral, enquanto obrigação do Estado e dever da iniciativa privada ao estabelecer instrumentos regulatórios que venham a coibir atos considerados lesivos a coletividade, uma descontinuidade na regulamentação de dispositivos legais, variando no tempo e no espaço. À medida que as relações na sociedade geram ações prejudiciais a seus integrantes, a falta de intervenção estatal em face da inexistência de tipificação legal ocasiona prejuízos. Esse lapso temporal, na criação das leis que darão suporte ao Estado para mediar os conflitos sociais, principalmente aqueles

de caráter emergente, como ocorre no assédio moral, carece de uma maior especificação legal tanto no Brasil, quanto no estrangeiro.

Mais especificamente no caso do Brasil, a criação de leis referentes ao fenômeno do assédio moral ainda carece de revestimento jurídico. Até o momento, as ações têm se validado através de dispositivos constitucionais de proteção à dignidade humana, ou em legislação não própria no âmbito penal, trabalhista e civil. O assédio sexual, por exemplo, foi tipificado criminalmente com a modificação do Código Penal Brasileiro (CPB), através da Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, em contrapartida, o assédio moral se diferencia do assédio sexual por seu caráter mais amplo e simbólico.

Do mesmo modo, pautado nos valores sociais do trabalho, que norteia o princípio social e da própria organização social do trabalho, Ferreira (2004) indica que as ações que tragam prejuízo à dignidade humana e que caracteriza o assédio moral, fere frontalmente princípios constitucionais, fundamentando a sua tutela jurídica, havendo também a possibilidade de ressarcimento do dano moral, com previsão no art. 5º da Constituição Federal, inciso V, no qual é assegurado o direito de resposta proporcional ao agravo, além de indenização por dano moral ou à imagem.

O assédio moral, embora não esteja previsto no Código Penal e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), encontra-se previsto em algumas leis ou projetos de lei específicos sobre o tema, em que alguns ainda aguardam aprovação. A primeira Lei Municipal sobre o tema foi aprovada em 10 de janeiro de 2002, a Lei nº 13.288, fruto das pesquisas de Margarida Barreto, médica do trabalho e professora do Departamento de Psicologia Social na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, que dispõe sobre a aplicação de penalidade na prática desse comportamento entre o funcionalismo da Administração Pública Municipal Direta; a primeira Lei Estadual aprovada data de 23 de agosto de 2002, a Lei nº 3.921, oriunda da Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro. Na Paraíba, em 09 de julho de 2004 passou a vigorar a Lei Complementar nº 63, na qual dispõe sobre o assédio moral no âmbito da administração pública estadual.

Em sede de projetos, na Câmara dos Deputados tramitam sete proposições sobre o assunto, todas criminalizando o assédio moral. O Projeto de Lei Federal (PL) nº 4742/2001 proposto em 23 de maio de 2001, pelo então deputado Marcos de Jesus do Partido Liberal de Pernambuco (PL-PE) foi o primeiro visando o acréscimo do art. 146-A ao Código Penal Brasileiro criado pelo Decreto-Lei nº 2.848, no qual prevê a instituição do crime de assédio moral no trabalho. O projeto foi aprovado pela Comissão de Constituição e Justiça e de Redação

em 06 de dezembro de 2017, aguardando até o momento a apreciação e aprovação pelo Plenário da Câmara. Ao PL 4742/2001, outros seis projetos foram apensados por tratarem da mesma matéria, sendo eles: o PL 4960/2001, PL 5887/2001, PL 5971/2001. PL 3368/2015, PL 5503/2016 e PL 7461/2017.

Nesse sentido, também tramita na Câmara o PL 4591/2001, da então deputada Rita Camata, do Partido do Movimento Democrático Brasileiro do Espírito Santo (PMDB-ES), que trata das penalidades ao assédio moral praticado por parte de servidores públicos da União, das autarquias e das fundações públicas federais a seus subordinados. O projeto está na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público desde 22 de dezembro de 2004, aguardando apreciação. Ainda sobre a temática, tem-se o PL 5970/2001, no qual propôs a alteração dos dispositivos da CLT, inserindo a figura da coação moral, mas que foi arquivado em 13 de março do ano de 2008.

Segundo Martins (2006), embora, não exista até o momento a previsão de norma incriminadora para as práticas de assédio moral, há como se aplicar de forma subsidiária dispositivos que visam a sua prevenção e punição. Deste modo, são cabíveis medidas disciplinares no âmbito do trabalho à luz da CLT, além da responsabilidade civil, por dano moral ou material, e a responsabilidade criminal, sendo neste último caso considerado a ofensa aos bens tutelados pelo Estado, com base no enquadramento como crimes quanto à honra, seja difamação, previsto no art. 139, ou injúria, no art. 140, ou mesmo a periclitación da vida e da saúde, como maus tratos, art. 136, e, finalmente, ainda cabem crimes contra liberdade individual, como o constrangimento ilegal, art. 146 previstas no Código Penal Brasileiro (CPB).

Com relação à responsabilidade civil, com base no novo Código Civil Brasileiro (CCB), mesmo desvalido de culpa, o empregador tem responsabilidade solidária pelas perdas e danos morais do assediado, conforme a teoria da responsabilidade objetiva através do qual o empregador tem responsabilidade indireta pelos atos de seus empregados e prepostos, contudo, com direito a regresso previsto no CCB e na CLT, para ressarcir os prejuízos.

Na esfera trabalhista, a aplicação também se faz por meio de artigos não próprios ao assédio moral, como o abuso de poder ou como ato lesivo da honra ou da boa fama do empregado, ambos previsto no art. 483 da CLT, possibilitando a rescisão indireta do contrato de trabalho pelo empregado assediado, e ao assediador a demissão por justa causa, nos termos do art. 482, do mesmo mandamento legal.

Com a edição da Emenda Constitucional nº 45, de 08 de dezembro de 2004, que estabeleceu algumas mudanças na estrutura do Poder Judiciário, destaca-se a ampliação da

competência material da Justiça do Trabalho, a fim de que possa julgar as disputas judiciais, cujo envolvimento seja todo e qualquer tipo de relação no âmbito trabalhista. Anteriormente, havia uma discussão se caberia à Justiça do Trabalho ou à Justiça Comum julgar pedido de reparação de dano moral, mas a divergência se consolidou com o disposto pela Súmula 736 do Supremo Tribunal Federal, a qual instituiu: Compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores. Somente sendo possível a postulação da indenização com a Emenda Constitucional nº 45/04, que alterou o art.114 da Constituição Federal, conferindo à Justiça do Trabalho competência para conciliar e julgar as controvérsias entre empregados e empregadores mediante dissídios individuais.

À medida que os dispositivos constitucionais, as leis esparsas e as leis específicas, quando tiverem concluído seu processo de aprovação, servirão de marco regulatório para se realizar o enquadramento adequado desta prática destrutiva. Enquanto isso, na ausência de previsão própria as vítimas se sentem inibidas e desmotivadas em denunciar, gerando-se um espírito de impunidade que estimula ainda mais a proliferação dos casos de assédio moral (HIRIGOYEN, 2008).

Nas organizações privadas, o assédio moral vem ocorrendo em função dos avanços tecnológicos e das exigências do mundo competitivo, na busca de maior eficiência. O que significa produzir mais com menos pessoas. Diversas críticas são endereçadas ao mal-estar decorrente do processo globalizado e as novas políticas de gestão da organização de trabalho e que estão vinculadas às políticas neoliberais. Outras características a serem consideradas referem-se ao modo de organização do trabalho, os modos de aplicação da gestão e avaliação funcional e o direcionamento empresarial que deveria estar apoiados em um forte sentido ético.

Para Martins (2006), a preocupação como as condições no ambiente de trabalho, assim como, o risco de arcar com indenizações pela corresponsabilidade leva as organizações privadas a desenvolver mecanismos para restringir o assédio moral, com medidas educativas e preventivas, bem como códigos e conselhos de ética mais rígidos quanto às relações interpessoais no ambiente de trabalho. As organizações estão diretamente relacionadas com as consequências individuais que impactam seus recursos financeiros, sejam elas decorrentes de ações judiciais, de respostas das vítimas como absenteísmo, demissão e baixo desempenho, além de outros custos relacionados com as respostas da organização para o problema, deterioração do clima organizacional, queda na qualidade dos custos ou serviços e, até mesmo, desprestígio da imagem institucional.

Embora na lei brasileira não exista ainda a figura do assédio moral, conforme detalhado anteriormente, há uma grande discussão sobre alterações que deverão ser feitas no Código Penal, em substituição ao que está em vigor desde 1940 e a CLT de 1943 que não mais reflete uma boa parte dos problemas da modernidade. Considerando essas lacunas, apesar dos desdobramentos jurídicos que possam vir a ser consubstanciados na lei, algumas organizações assumem uma posição de vanguarda nesse aspecto, onde não esperam, necessariamente, uma intermediação da justiça para prevenir e controlar esse tipo de prática nas relações de trabalho.

O setor público é o que apresenta o maior número de casos, conforme a verificação nas pesquisas sobre a temática. Um dos fatores que demonstram essa prática recorrente é a condição de estabilidade conferida ao servidor público, que não pode ser demitido, apenas afastado ou transferido. Nesse contexto, observa-se a ausência de interferência do escalão superior para prevenção das práticas de assédio moral. É fundamental que as hierarquias parassem de defender sistematicamente, através do corporativismo, os escalões superiores acusados da prática do assédio moral. Nos mais diversos processos da prática do assédio envolvendo funcionários públicos, em geral, o assédio mais comum é cometido de superior para subordinado (HIRIGOYEN, 2006). Nesses casos, a ação indenizatória tem como objetivo responsabilizar o próprio Estado.

Tanto no assédio horizontal quanto no vertical, o Estado também pode ser alcançado pela omissão, seja por não ter agido preventivamente, ou por não ter coibido o ato, ou mesmo, por ambos os motivos. Como mencionado anteriormente, o assédio moral atinge a vítima, tanto no que se refere ao aspecto pessoal quanto profissional. Essa violação acaba gerando a responsabilidade civil que contribui para a indenização pecuniária que, possui um valor compensatório ou permutativo, podendo de alguma forma minorar os efeitos do dano sofrido, além do que representam também punição, desestímulo e prevenção à prática dos atos ilícitos. A indenização irá tentar minimizar os danos causados pela conduta antijurídica do empregador e do empregado pela prática do assédio. A conduta antijurídica carece de intervenção com regulamentação e organização nas relações entre as pessoas, pois há um interesse em restabelecer o equilíbrio violado pelo dano, sendo esta a fonte geradora da responsabilidade civil.

Apesar da ausência de dispositivo legal próprio, as práticas de assédio moral, como mencionado anteriormente, podem ser são alcançadas por normas que, indiretamente, promovam a punição dos assediadores ao mesmo tempo em que impõem as reparações às vítimas pelos danos suportados. Dessa maneira, as instituições militares, a exemplo do que se

observa em outros órgãos da administração pública, também possuem normas que podem ser usadas, subsidiariamente, para combater as condutas caracterizadas como assédio moral, o que evidencia a possibilidade concreta de se evitar que as relações de trabalho não sejam afetadas pelo uso excessivo e desmedido da autoridade.

1.5.3 Aplicabilidade da Legislação à PMPB

No caso da PMPB, cabe a aplicação geral dos princípios constitucionais, além dos demais dispositivos legais do direito, regulamentados nas áreas penal e civil. Na condição constitucional de força militar estadual, incide de forma concorrente o Código Penal Militar (CPM), instituído em 1969 para crimes militares e o Estatuto dos Policiais Militares do Estado da Paraíba (EPMPB), enquanto referencial normativo na área administrativa. Como instituição pública, a PMPB é submetida ao regime estatutário próprio, em que são tratadas questões trabalhistas envolvendo os deveres e direitos de seus membros, ao contrário do que ocorre aos empregados públicos e empregados da iniciativa privada que são regidos pela CLT.

Os preceitos referentes à ética do Policial Militar da Paraíba estão dispostos no Título II, Seção II do EPMPB, onde descreve os preceitos da ética-policial militar, ressaltando-se no art. 27: [...] o decoro da classe impõem, a cada um dos integrantes da Polícia Militar, conduta moral e profissional irrepreensíveis, com observância dos seguintes preceitos [...] Respeitar a dignidade da pessoa humana.

Dessa forma a ética traduz-se no sentimento do dever, da dignidade e do decoro da classe, que impõe uma consciência para uma conduta moral ilibada aplicada ao exercício profissional e à vida pessoal. Em segundo plano, mas não menos importante, temos a previsão das transgressões disciplinares e respectivas punições na esfera administrativa contidas no Regulamento Disciplinar da Polícia Militar do Estado da Paraíba (RDPM) aprovado em 1981, anos antes da promulgação da Constituição Federal de 1988. Já na esfera penal, além do Código Penal Brasileiro (CPB), os policiais militares também se submetem ao CPM, sem prejuízo das esferas civil e trabalhista anteriormente detalhadas. Conforme previsão no art. 41 do EPMPB, a inobservância dos deveres especificados nas leis e regulamentos ou a falta da exaço no cumprimento deles acarreta ao policial militar responsabilidade funcional, pecuniária, disciplinar ou penal, consoante a legislação específica.

No CPM estão previstos crimes que se enquadram na esfera militar, são os crimes militares. Na ausência de especificidade, pode-se efetuar enquadramentos genéricos aplicáveis

ao assédio moral, como por exemplo, na violência do subordinado contra superior, prevista no art. 157 (BRASIL, 1969) (não fazendo menção se física ou moral). Do mesmo modo temos a previsão do crime de rigor excessivo e da violência contra inferior, contidos, respectivamente, nos artigos 174 e 175, do mesmo dispositivo legal. Ainda se encontra a previsão de ações que podem configurar o assédio moral, tais como: o constrangimento ilegal, ameaça, o desacato a superior e o desacato a militar, previstos respectivamente nos artigos 222, 223, 298 e 299.

Para França, Duarte e Alves (2018), neste caso, o campo valorativo se reconfigura a partir da forma utilizada na esfera judicial para dar conta de ações consideradas transgressoras em face de um dever-ser que compõe o mundo das casernas militares no qual cultura organizacional e regras jurídicas acabam se confundindo. No entanto, a partir dos estudos foucaultianos sobre a relação que se estabelece entre a norma e o Direito, vê-se que tal imbricação se considerarmos a interrelação do Direito normativo com técnicas jurídicas que demandam respostas baseadas em ordenamentos objetivos, possibilita a utilização do campo jurídico como mecanismo legitimador de processos normalizadores, o que faz com que a norma, entendida como um processo de regulação e uniformização de condutas nas instituições se fortaleça por princípios morais.

O que percebemos é que o modelo de organização adotado na Justiça Militar mostra-se comprometido com as relações assimétricas de poder que se estendem para além da caserna, alicerçando um processo de normalização que provém da estrutura e organização das Polícias e Bombeiros Militares, as quais se consolidam nos usos e costumes militares que lhe são peculiares através de seu *modus vivendi*. Como exemplo, Assis (2008) em sua obra sobre Direito Penal Militar, descreve uma decisão judicial, em um Habeas Corpus, datado de 2001 e que descreve o que designou “a ideal coexistência entre a justiça e a peculiar vida militar”, no qual o documento deixa clara a força das normas disciplinares no mundo e na justiça castrense diante do Direito normativo, inclusive dos preceitos constitucionais, ou seja:

A hierarquia e a disciplina constituem, por assim dizer, a própria essência das forças armadas. Se quisermos, portanto, preservar a integridade delas devemos começar pela tarefa de levantar um sólido obstáculo às pretensões do Judiciário, se é que existem, de tentar traduzir em conceitos jurídicos experiências vitais da caserna. Princípios como a isonomia e da inafastabilidade do Judiciário têm pouco peso quando se trata de aferir situações específicas à luz dos valores constitucionais da hierarquia e disciplina. [...] Princípios democráticos são muito bons onde há relações sociais de coordenação, mas não em situações específicas, onde a subordinação e a obediência são exigidas daqueles que, por imperativo moral, jurídico ou religioso, as devem aos seus superiores, sejam aqueles, filhos, soldados ou monges. Se o Judiciário, por uma hipersensibilidade na aplicação

dos aludidos princípios constitucionais, estimular ou der ensejo a feitos como os da espécie, pronto: os quartéis se superpovoarão de advogados e despachantes; uma continência exigida será tomada como afronta à dignidade do soldado e, como tal, contestada em nome da Constituição; uma mera advertência, por motivo de desalinho ou má conduta, dará lugar a pendengas judiciais intermináveis, e com elas, a inexorável derrocada da hierarquia e da disciplina. (ASSIS, 2008, p. 15).

Deste modo, torna-se, portanto, compreensível as diferenças entre o regulamento disciplinar existente nas corporações militares e os códigos penais, militar e comum, a que os policiais militares estão submetidos, se partimos do paradigma meramente jurídico. Entretanto, do ponto de vista das práticas cotidianas, em uma análise mais político-jurídica, percebe-se que as fronteiras que dividem os dois campos não são intransponíveis, mas permeáveis e flexíveis, com muitos casos de interferências do campo administrativo no penal e vice-versa, através do poder jurídico-disciplinar-militar (FRANÇA; DUARTE; ALVES, 2018).

Diante do exposto, a Polícia Militar da Paraíba segue aplicando de forma indireta e subsidiária dispositivos legais internos nas esferas estadual e federal, a exemplo do RDPM e CPM, que têm como função principal adotar mecanismos necessários para a manutenção da hierarquia e disciplina, enquanto preceitos basilares da instituição. Nesse contexto, em não se observando a proporcionalidade e a razoabilidade na aplicação de suas sanções administrativas, acabam por incorrer justamente na configuração e perpetuação do assédio moral, que passa despercebido em meio a sanções excessivas, sem motivação legal e, muitas vezes arbitrárias, tornando-se, em certa medida, semelhantes às práticas que se pretende evitar.

CAPÍTULO 2

GÊNERO, PODER E CULTURA ORGANIZACIONAL

Gênero é o mecanismo através do qual as noções de masculino e feminino são construídas e naturalizadas, mas também pode, muito bem, servir como aparato necessário para a desconstrução e desnaturalização dos referidos termos.
(BUTLER, 2004, p. 42).

A questão do gênero, suas posições e condições, tem sido pensada ao longo dos anos por colaboradores das mais variadas etnias e correntes de pensamento. A incorporação dos conhecimentos produzidos a partir da noção da relação de gêneros é de fundamental importância aos estudos da atualidade, pois articulados aos estudos dos movimentos feministas possibilitam o conhecimento da condição feminina, especificamente para explicar as estruturas de poder que envolvem de forma desproporcional homens e mulheres, nos mais variados espaços. Dando continuidade ao estudo proposto, o presente Capítulo pretende detalhar algumas das mais importantes concepções sobre o termo “gênero”, destacando as diferentes correntes e teorias sobre o tema. Em seguida, ao considerar os avanços conquistados por mulheres e reconhecer a presença de instabilidades e lutas nos campos de poder, procura-se esclarecer as relações desenvolvidas no meio organizacional, bem como, abordar os valores que são produzidos culturalmente nas organizações. Por fim, será apresentado o panorama das mulheres na sociedade contemporânea com a abertura do mercado de trabalho, expondo-se o problema da divisão sexual do trabalho, desafio a ser enfrentado pelas mulheres ao reconstruir os caminhos muitas vezes traçados por estas, mas que foram silenciados pela história.

2.1 Estudos de Gênero: multiplicidade de usos e acepções

Assim como ocorre em outras abordagens, os estudos sobre as relações de gênero também apresentam uma multiplicidade de usos e significações para o termo. Tal fato pode ser explicado pela evolução das definições propostas em relação ao conceito de gênero, de acordo com a influência de cada época e o contexto de cada perspectiva. O surgimento de pautas cada vez mais específicas diante de uma variedade de demandas relacionadas ao gênero associam-se a estudos em pesquisas universitárias, mobilizações sociais com formulação de políticas públicas até a criação no âmbito jurídico de normas que também se revestem de um caráter multifacetado. Com isso, a disseminação de discussões e a compreensão do termo gênero e seus

variados empregos ganha maior visibilidade e impulso, sobretudo com o uso da internet enquanto ferramenta de informação e comunicação em níveis globais (LOPES, 2016).

Ao se apresentar as abordagens sobre gênero, buscava-se esclarecer as diferenças entre “sexo” e “gênero”. Inicialmente, como bem destaca Varikas (1989), havia uma necessidade em separar sexo biológico, mais ou menos dado pela natureza, do sexo social, produto de uma construção social em permanente movimento. Dessa forma, cada sociedade institui para organizar as relações entre homens e mulheres com base em padrões e modelos definidos em um determinado momento histórico. Assim, falar sobre gênero está diretamente associado às definições de sexo, bem como, aos discursos sobre sexualidade e o controle sobre os corpos.

Uma das primeiras formulações sobre o gênero nasceu com a escritora francesa Simone de Beauvoir, com destaque em sua principal obra, *O Segundo Sexo* (1945), onde em suas palavras “não se nasce mulher, torna-se mulher”. Com esse pensamento, a autora chama a atenção para as inúmeras construções sociais acerca de ser homem e, especialmente, de ser mulher. Seguindo-se de variadas visões e interpretações sobre o conceito de gênero, podemos destacar a sua utilidade na “desnaturalização da opressão das mulheres”, onde até a década de 80 persistia a dualidade sexo (aspectos biológicos e naturais) e gênero (aspectos socioculturais).

Isto fica claro ao considerar o ensaio *O Tráfico de Mulheres: Notas sobre a “Economia Política do Sexo”*, assinado pela antropóloga Gayle Rubin e publicado originalmente em 1975, o qual sistematizou ideias já existentes, embora dispersas, trazendo ferramentas analíticas importantes sobre os usos de gênero na questão da opressão das mulheres. No centro do debate sobre a natureza, origens e causas de opressão e subordinação social das mulheres, Rubin (1993) definiu o sistema sexo/gênero como um conjunto de arranjos produzidos sistematicamente pela sociedade, que toma a sexualidade humana como matéria-prima (o sexo: fêmea), transformando-a em um produto (o gênero: a mulher domesticada). Ao elaborar esse conceito de transição entre natureza e cultura, o sexo fica isento de questionamentos a respeito de seu caráter socioconstruído por ser fixado na sua própria “natureza”, enquanto o gênero, ao contrário, ficar aberto à mudança histórica.

Ademais, essa concepção foi reavaliada a partir da perspectiva apresentada pela historiadora Joan Scott (1995), que busca desconstruir vícios do pensamento ocidental, como a oposição universal e atemporal entre homem e mulher. Seguindo como influência em seu trabalho, além das proposições de Jacques Derrida com seu método desconstrutivo, soma-se a relação inseparável entre saber e poder formuladas por Foucault, a qual o gênero estaria incorporado nas relações de poder, sendo a primeira forma de dar sentido a estas relações. Tais

concepções buscaram se sobrepor ao fato de haver uma naturalização dos conceitos ligados à abstração do sexo, em que se impunha uma noção biológica universal para todos em qualquer tempo e lugar.

Com a proliferação dos estudos do sexo e da sexualidade, o gênero se tornou uma palavra particularmente útil, porque oferece um meio de distinguir a prática sexual dos papéis atribuídos às mulheres e aos homens. O uso de “gênero” coloca ênfase sobre todo um sistema de relações que pode incluir o sexo, mas que não é diretamente determinado pelo sexo nem determina diretamente a sexualidade (SCOTT, 1995).

Versando sobre a criação do sexo, Laqueur (2001) pretendeu mostrar com base em evidências históricas que quase tudo que se queira dizer sobre sexo – de qualquer forma que o sexo seja compreendido – já contém em si uma reivindicação sobre gênero. O sexo, tanto no mundo de sexo único como no de dois sexos, é situacional; é explicado apenas dentro do contexto da luta sobre gênero e poder. Assim, está preso nas tensões dessa formulação: entre a linguagem, de um lado, e a realidade extralinguística de outro; entre a natureza e cultura; entre o “sexo biológico” e os intermináveis marcos de diferença social e política.

Laqueur (2001) ainda explicou que o corpo de sexo único, por ser interpretado como ilustrativo e não como determinante, registrava e absorvia qualquer número de mudanças nos eixos e apreciações de diferenças, na qual, historicamente, as diferenciações de gênero precederam as diferenciações de sexo. Em um mundo público predominantemente masculino, o modelo de sexo único apresentava o que já era muito evidente na cultura mais genérica: o homem é a medida de todas as coisas, e a mulher não existe como uma categoria distinta em termos ontológicos. Nem todos os homens apresentam o padrão de masculinidade, ou seja, são potentes, dignos, ou poderosos e, algumas mulheres ultrapassam alguns deles em cada uma dessas categorias. Porém, o padrão do corpo humano e suas representações é o corpo masculino.

Na esteira dessas representações, em meados da década de 80, Judith Butler expõe uma ordem que prevê total coerência entre o sexo, gênero e o desejo/prática sexual, no seio de uma sociedade heteronormativa. Seguindo por esta linha, reconceitua-se gênero compartilhando certas referências com Scott e Foucault, ao pretender historicizar o corpo e o sexo, questionando sua pretensa materialidade. Todavia, a dicotomia sexo e gênero é dissolvida, uma vez que a biologia passa a integrar o campo social, isto é, “o gênero não deve ser concebido como a inscrição cultural de significados num sexo previamente dado, [...] tem de designar também o aparato mesmo de produção mediante o qual os próprios sexos são estabelecidos” (BUTLER, 2010, p. 25). Dessa forma, o papel do gênero seria reproduzir a falsa noção de estabilidade, em

que a matriz heterossexual estaria assegurada por dois sexos fixos e coerentes, aprisionando o sexo em uma natureza inalcançável à crítica e desconstrução. Para Butler (2010), trata-se de uma questão de performatividade, ou seja, o gênero se constitui em um ato intencional, um gesto performativo que produz significados.

Outra referência na conceituação de gênero é a australiana Raewyn Connell que se aventurou em lançar um olhar sobre as práticas ao enfatizar, também, o papel das construções sociais e históricas. Para Connell (2009), gênero estaria relacionado a uma estrutura dentro das relações sociais que se concentra nos processos reprodutivos, como um padrão de atividades e práticas em constante mutação. Dito de outra forma, seu conceito ultrapassa a base da divisão biológica entre macho e fêmea, engessada pela cultura, passando a entender o corpo como um campo de constantes mudanças através de processos reprodutivos engendrados pela sociedade que trata e lida com o corpo a partir dos processos sociais, gerando consequências desse tratamento na vida dos indivíduos e do coletivo.

Ao percorrer as contribuições sobre gênero, Pierre Bourdieu apresenta em sua obra *A Dominação Masculina*, publicada originalmente em 1990, conceitos como violência simbólica e *habitus*, que embora não estejam ligados propriamente ao gênero, permitem uma análise sobre a assimetria das relações de poder ao conceber o feminino e o masculino, que em parte se assemelha e são fontes de críticas em estudos empreendidos pelas autoras até então discutidas.

Bourdieu (2007) compreende as relações de poder como uma imposição de significações, consideradas como se legítimas fossem, quando os indivíduos na luta por capitais variados em campos diversificados estabelecem dominação de uns em relação aos outros utilizando-se da atuação do poder simbólico. Deste modo, a dominação masculina seria uma forma específica de violência simbólica que estabelece e “naturaliza” as dissimetrias entre homens e mulheres exatamente pela lógica de que são socialmente desiguais. Em decorrência disso, a construção social dos corpos seriam espaços em que as desigualdades entre os sexos resultam da incorporação da dominação. Essa noção de construção arbitrária do biológico como fundamento aparentemente natural às divisões sexuais estabelecidas são retomadas em Joan Scott e Judith Butler.

No Brasil, Heleieth Saffioti desponta como uma das mais importantes teóricas do país, que embora não tenha formulado um novo conceito de gênero, possibilitou através de suas críticas relevantes reflexões sobre os usos de gênero. Ao revisar a categoria gênero, Saffioti (2001) conclui que o conceito de gênero é muito mais amplo que o de patriarcado, portanto, o uso indiscriminado de gênero promove uma desconstrução do sentido de patriarcado que diz

respeito necessariamente à opressão e desigualdade entre homens e mulheres, deixando-se de problematizar a engrenagem principal da exploração-dominação.

Ainda, sobre a forma como são propostos os estudos sobre gênero, Joan Scott (1995) aponta três usos descritivos do gênero em que se narram fenômenos sem, contudo, apresentar explicações ou interpretações. No seu uso mais simples, “gênero” é sinônimo de “mulheres”. Livros e artigos de todo tipo, que tinham como tema a história das mulheres substituíram durante os últimos anos nos seus títulos o termo de “mulheres” pelo termo “gênero”. Em alguns casos, este uso, ainda referindo-se vagamente a certos conceitos analíticos, trata-se realmente da aceitabilidade política desse campo de pesquisa. Nessas circunstâncias, o uso do termo “gênero” tem uma conotação mais objetiva e neutra do que “mulheres”. A integração de gênero como terminologia científica das ciências sociais resultou na dissociação da acepção política relacionada ao movimento feminista.

Observa-se aí que o termo gênero não implica necessariamente na tomada de posição sobre a desigualdade ou o poder, nem mesmo designa a parte lesada (e até agora invisível). Enquanto o termo “história das mulheres” revela sua posição política ao afirmar (contrariamente às práticas habituais), que as mulheres são sujeitos históricos legítimos, o “gênero” inclui as mulheres sem as nomear, parece assim não se constituir uma ameaça crítica. Esse deslocamento terminológico foi considerado como uma procura por legitimidade acadêmica pelos estudos feministas nos anos 1980.

Uma segunda categoria descritiva apontada por Scott (1995) surgiu com a incorporação também dos homens ao gênero, e torna-se sinônimo da relação entre mulheres e homens. Essa mudança traz um caráter relacional, ao se quebrar com a ideia de que se estudar mulher é se adentrar a uma esfera separada quando, na verdade, há uma necessidade de se estabelecer essa relação, pois só faz sentido falar em mulher ao se falar em homem e vice-versa. No entanto, o uso descritivo mais forte de gênero refere-se à noção de categoria social imposta sobre o corpo sexuado, no qual estabelece a diferenciação entre o corpo, enquanto “sexo biológico”, e os aspectos socioculturais construídos historicamente, ou seja, a dicotomia entre sexo e gênero.

A importância atribuída ao termo gênero, conforme fora exposto, evidencia seu potencial de agrupar abordagens teóricas divergentes, mas que demonstram a preocupação em comum de estabelecer as relações entre os sexos, sobretudo, determinando-se as diferenças entre feminino e masculino. Segundo Lopes (2016), as explicações contextualmente oferecidas sobre esses elementos variam conforme os referenciais teóricos adotados em suas diversas vertentes que têm se dedicado não só à compreensão, mas à reinvenção do gênero.

Longe de esgotar a imensa profusão de discursos que se estabeleceu sobre o gênero e marcou as últimas décadas do século XX e início do século XXI, as breves contribuições acima apresentadas demonstram que a partir dos anos 1960 a multiplicidade de usos e acepções estiveram associados a iniciativas científicas, políticas, normativas e sociais, nas quais centralizam a categoria do gênero na busca por compreensão e modificação das estruturas sociais vigentes. Para além de um elemento meramente descritivo, conforme pontuado por Scott (1995), a profusão de discursos e estudos sobre o gênero seguiram se aprofundando na busca por compreensão e modificação das estruturas sociais vigentes. Tornou-se importante enfatizar por uma perspectiva analítica a relação das imbricações entre mulheres e homens, que moldam o campo social. Para isso, é preciso desvelar como o gênero é construído político e socialmente.

2.1.1 Gênero como Dimensão Político-Social

A palavra “gênero”, e todas as discussões teóricas ou construções de significados viabilizadas através dela, deve-se em grande medida ao seu potencial político. Isso é possível diante da visibilidade dada aos avanços conquistados com os *Gender studies* ao desenvolver outras formas de pensar a partir de uma análise crítica e histórica da organização social. Com isso, a resistência às desigualdades existentes redefine o campo político e amplia seus limites em direção às transformações dos sentidos essencializados e naturalizados.

Para Saffioti (2001), o gênero é um conceito útil, rico e vasto, sobretudo está longe de ser um conceito neutro. Ultrapassando o limite que se estabelecia em “estudo sobre mulheres”, tornou-se importante enfatizar por uma perspectiva relacional as imbricações entre mulheres e homens, que moldam as construções sociais. A incorporação do termo “gênero” aos estudos e movimentos feministas objetivou assinalar o caráter cultural das distinções assentadas sobre o sexo biológico, representando um deslocamento teórico e analítico em que não há como se desenvolver uma análise da feminilidade desassociada de uma investigação sobre as masculinidades. Com isso, “as teorias feministas convertem-se em teorias sociais por desdobrarem em suas diversas vertentes a constituição crítica de categorias de análises identitárias para compreensão relacional das relações de poder e desigualdades sociais na história da modernidade” (LOPES, 2016, p. 21).

Dessa maneira, o corpo passa a ser compreendido como uma construção social, pois nenhuma experiência corporal existe fora dos processos sociais e históricos. Scott (1995), ao retomar as ideias de Michel Foucault, compreende o gênero como a organização social da

diferença sexual percebida, ou seja, o gênero é o saber que estabelece significados para as diferenças corporais. Deste modo, chega-se a uma das definições mais precisas de Scott (1995, p.26): “gênero é a forma primária de dar sentido às relações de poder”. Essas interpretações estão baseadas na ideia de que o gênero é, portanto, um meio de compreender as relações complexas entre as diversas formas de interação humana.

Por este caminho, Olsen (2000) assevera que a tradição do pensamento moderno está estruturada em dicotomias que representam o masculino e o feminino e, além disso, existe uma relação hierarquizada, na qual os valores caracterizados como masculinos são considerados como superiores em relação aos valores caracterizados como femininos. Ao considerar, em particular, um desses dualismos, o público/privado, tão recorrente na teoria política, apesar de suas disparidades, encontra no gênero um ponto de congruência a partir das reflexões teóricas feministas.

O movimento entre público e privado, bem como, a ocupação desses espaços por mulheres e homens, não é fixo e determinado, ao contrário, demonstra a fluidez que assumem na configuração da sociedade ao longo do tempo. Neste aspecto, Perrot (2017) critica as concepções tradicionais da história econômica e social que privilegiam o homem público, como único ator da história, enquanto às mulheres é relegado o papel privado como sendo secundário e de menor importância. A circulação das mulheres na história apresenta desdobramentos que é preciso desenvolver, conforme a abordagem de Perrot (2017, p. 188) ao afirmar que:

[...] nem todo o público é o “político”, nem todo o público é masculino. A presença das mulheres, tão forte na rua do século XVIII, persiste na cidade do século XIX, onde elas mantêm circulações do passado, cercam espaços mistos, constituem espaços próprios. Por outro lado, nem todo privado é feminino. [...] A fronteira entre público e privado é variável, sinuosa e atravessa até mesmo o microespaço doméstico. (Grifo da autora)

A partir dessa afirmação, Sayão (2003) demonstra que se o “pessoal é político”, conforme anunciado como agenda pelos movimentos feministas que surgiram nos anos 70, tendo como partidária Michelle Perrot, a recíproca também é verdadeira, pois “o político também é pessoal”, a inversão das formas de captar a realidade, possibilita entender como as relações e experiências dos sujeitos, homens e mulheres, são ao mesmo tempo construídos no e pelo social, mas também, são constituintes desse mesmo social.

Ao buscar compreender as diferenças na forma como Michelle Perrot e Pierre Bourdieu percebem a dominação e o poder na dinâmica da construção social, Sayão (2003) demonstra que há interfaces e fronteiras entre o masculino e o feminino e os espaços não são estanques,

estando sujeitas às modificações, da mesma forma que as ações e intervenções. Essa é uma das interpretações possíveis que dizem respeito à submissão e/ou resistência das mulheres ao poder masculino. A descrição de Michelle Perrot sobre a ocupação de alguns espaços pelas mulheres relativiza a noção de poder conferida por Pierre Bourdieu quando infere que “a análise do poder das mulheres também é um jogo de poder”. Reforçar a dominação masculina em contraposição a não virilidade dos poderes femininos é uma forma de “manter” o poder na mão dos “dominantes”.

Mas, se por um lado, Bourdieu defende que a violência simbólica é incorporada como *habitus* – mais ou menos fixo – em homens e mulheres, em sentido contrário, as mulheres vão ocupando espaços e resistindo às formas de dominação masculina. Todo esse arcabouço teórico se desfaz, diante do intenso movimento empreendido pelas mulheres que culminaria em radicais transformações, desbancando a hipótese de que as mulheres eram “vítimas” das condições objetivas de sua época, assim como descreve a história tradicional, clássica, e situando o século XIX como “o século do homem” (SAYÃO, 2003, p. 137). De outro modo, Corrêa (1999), embora concorde com essa constatação, no entanto, destaca que o conceito de *habitus* utilizado como categoria central no texto de Bourdieu relativiza, até certo ponto, o conceito de dominação.

Em relação às críticas dirigidas a Bourdieu, outras divergências são relacionadas à gênese da dominação masculina e a divisão dual entre imagens masculinas e femininas partem de conotações “ocidentais”, assim como, a universalização da concepção da vida coletiva dos homens como expressão de uma sociabilidade hierarquicamente superior à sociabilidade doméstica (PISCITTELLI, 1998). Como contraponto a isso, a alteração no processo histórico e inclusão das mulheres na “história da humanidade”, proposta por Perrot (2017), evidenciam através das ações femininas que a correlação de forças em torno do poder está em constante mudança. O papel das mulheres, de modo geral, está diretamente relacionado às mudanças políticas, econômicas e sociais concernente à condição feminina:

Se a virilidade é uma carga a ser cumprida pelos homens e algo que lhes confere poder, desde o século XIX, as “tarefas” domésticas que são imputadas as mulheres também evidenciam outras relações de poder. A administração do orçamento doméstico, a circulação nos espaços da cidade, objetivando as idas ao mercado para compra de mercadorias, e a utilização de lavadouros públicos, são ações importantes de intervenção em que o corpo feminino circula, movimenta e se aproxima de outros/as iguais/diferentes em espaços sociais diversos. Isso traz reflexos à ideia de participação pública, diluindo em muito a clássica dicotomia público/privado. (SAYÃO, 2003, p.136).

Nessa perspectiva, os embates teóricos que são viabilizados pelos estudos relacionados à palavra “gênero”, não só confirmam o seu potencial político, mas demonstram o impacto na organização social a partir da reivindicação de políticas públicas motivadas por movimentos sociais. A exemplo dessas pautas, Lopes (2016) destaca o enfoque ao direito ao próprio corpo, a desvinculação entre sexualidade e reprodução, bem como, o embate às formas de estigmatização dos grupos marginalizados pelos saberes considerados legítimos, tais como a medicina e o direito. A emergência dos “novos movimentos sociais” no final do século XX e que reuniu articulações das feministas, movimentos negros e LGBT, foram assim denominados de “novos”, conforme Miskolci (2009) por reconfigurarem a esfera pública, ao incluir no debate dimensões que foram anteriormente consideradas como concernentes à esfera privada, tais como corpo, intimidade e sexualidade.

No âmbito nacional e internacional, muitos avanços foram alcançados ao se adotar categorias do gênero, raça e de orientação sexual como variáveis. Esses deslocamentos permitiram aberturas na produção normativa e impactaram a forma de intervenção estatal na sociedade. No entanto, debates de contestação às discussões de gênero apresentam-se em como base argumentativa conservadora, em que a temática de gênero é vista como ameaça às instituições estabelecidas. No Brasil, grupos ligados às organizações religiosas se colocam como opositores ao que denominam de “ideologia de gênero”, tendo como principal objetivo impedir a conquista de direitos de mulheres e grupos LGBT. Esse movimento apresentou como justificativa que as políticas afirmativas reivindicadas pelas mulheres e os grupos LGBT iriam corromper a legitimidade da família tradicional, enquanto base da sociedade (LOPES, 2016).

É claro que, ao considerar o gênero como categoria norteadora de políticas públicas, muitas tem sido as tentativas de oposição em todo o mundo. Particularmente, o caso brasileiro, tem como explicação a forte tendência conservadora e reacionária que cresce em toda a América Latina, em especial no âmbito dos direitos sexuais e reprodutivos (LIONÇO, 2014). Embora figure como palavra controvertida nesses discursos, o gênero se consolidou como aporte político-teórico de resistência à naturalização de desigualdades existentes e produzidas por diversas instituições sociais, dentre elas as organizações religiosas.

A ampliação das questões políticas para além do enquadramento em instituições tradicionalmente coercitivas possibilitou que novas concepções de opressão fossem englobadas, passando a envolver qualquer relação de poder independentemente de estar relacionado com a esfera pública. Piscitelli (1998) evidencia o caso das mulheres que eram oprimidas enquanto mulheres, portanto as experiências pessoais eram a prova de sua opressão,

levando-se à conclusão de que a opressão feminina devia ser mapeada também no espaço privado, isto é, nas suas vidas cotidianas. A conhecida ideia “o pessoal é político”, mencionada anteriormente e levantada pelos movimentos feministas, foi implementada para mapear esse sistema de dominação que operava em nível da relação mais íntima de cada homem com cada mulher. Esses relacionamentos eram considerados, sobretudo, políticos na medida em que o político é essencialmente definido como poder.

Essa intensa reconfiguração das relações sociais, seja no espaço público ou privado e, por conseguinte, a redefinição da esfera política, teve um papel muito importante. Ao considerar que os *Gender studies* devem muito de seu desenvolvimento ao impulso transversal dos movimentos feministas que ao pensar em termos de prática política traçaram um caminho em que procuravam desvendar a multiplicidade de relações de poder presentes em todos os aspectos da vida social em suas mais diversas esferas. Por isso, é preciso compreender como as teorias feministas convertem-se em teorias sociais por desenvolverem, em suas diversas vertentes, a constituição crítica de categorias de análises para compreensão relacional das desigualdades sociais e relações de poder que permeiam o tecido social ao longo da história. Assim, o alcance das contribuições teórico-analíticas das novas abordagens empreendidas pelos movimentos feministas foi apenas o propulsor para que outros movimentos ganhassem força.

2.1.2 Abordagens Críticas de Gênero nos Movimentos Feministas

Os estudos sobre gênero no campo das teorias feministas buscaram desenvolver um espaço de conhecimento voltado para a realidade na qual as mulheres estão inseridas, objetivando denunciar as mais variadas formas de opressão vivenciadas por elas gerando uma prática de transformação e emancipação. É oportuno lembrar, contudo, que o feminismo não é homogêneo, mas multifacetário, havendo uma variedade de correntes que estabelecem visões diferenciadas sobre a perspectiva da opressão das mulheres. Neste sentido, Matos (2010) ao traçar as agendas mais recentes do feminismo global e o seu arcabouço teórico-analítico, destaca que os estudos protagonizados pela luta feminista inicialmente foi denominado como “estudo de mulheres” ou “estudos feministas”, posteriormente como “estudos de gênero” e, agora, em uso mais recente como “campo feminista de gênero”.

O surgimento dos discursos feministas aconteceu por volta dos anos 60 do século passado, quando se passou a articular ideias e teorias sobre a condição das mulheres, tendo como principal objetivo denunciar as formas de violência vivenciadas por elas, apontando-se

as possíveis raízes do problema e, por conseguinte, os possíveis caminhos com vistas à emancipação. Embora a condição das mulheres já tivesse sido pensada e contestada anteriormente, esse recorte histórico marca o momento em que as mobilizações iniciam uma organização capaz de produzir discussões nos mais diversos meios, especialmente no acadêmico, científico e dos movimentos sociais.

Assim, o feminismo marca um modo de pensar as desigualdades destinadas às mulheres a partir de uma práxis transformadora da realidade na qual estão inseridas. Porém, é válido frisar que não se está diante de uma forma de pensamento linear ou de uma prática política homogênea. Ao contrário, o feminismo é um amplo campo de debate teórico, com pensamentos diversos e conflitantes, no qual há uma multiplicidade de pontos de vista, tanto a respeito das filiações ideológicas, como também epistemológicas. Essa diversidade de posições e reflexões possibilita uma melhor construção de teorias variadas, as quais podem se complementar ou divergir, favorecendo o seu desenvolvimento crítico. Ademais, é notório o consenso entre as seguidoras das mais distintas correntes do pensamento feminista de que o gênero é uma construção social desigual do masculino e feminino, acarretando as reivindicações acerca da mulher como sujeito de direito.

Partindo de uma brevíssima apresentação das principais correntes ideológicas que atravessam as teorias feministas, será utilizada a classificação adotada por Rabenhorst (2010), o qual destaca o feminismo em três ondas: o igualitário, datado entre os séculos XIX e XX, referia-se aos direitos civis e políticos básicos, como direito ao voto e cidadania; o radical, que teve início nos anos 60 e colocava em evidência o direito ao próprio corpo e sexualidade e deu continuidade às lutas da primeira onda; e o pós-moderno, que se propôs a discutir as ondas anteriores e ampliar os campos de discussão do feminismo, agregando demandas individuais que antes excluía grupos de mulheres, a exemplo das mulheres negras, que não se sentiam representadas pelas pautas anteriores.

O feminismo igualitário, também conhecido como liberal ou marxista, considerado como o de primeira onda, vai da Revolução Francesa até o final da Primeira Guerra Mundial, tendo como principal foco a luta pela igualdade entre homens e mulheres, buscando a eliminação de leis discriminatórias. Também chegou a ser conhecido como movimento sufragista, que teve como principal bandeira o direito ao voto (NYE, 1995). Entre outras conquistas, estão o ingresso nas instituições de ensino e autonomia no mercado de trabalho. Já a abordagem pelo viés marxista acreditava que as causas da diferenciação entre homens e mulheres se encontravam na exploração das classes e das relações de trabalho, questionando o

trabalho doméstico na estrutura de produção. Esta corrente encontrou problemas dentro das correntes socialistas, em especial do socialismo ortodoxo, em que a análise desenvolvida se refere mais estritamente aos debates marxistas ortodoxos sobre os modos de produção, a explicação das origens e das transformações de sistemas de gênero se encontra fora da divisão sexual do trabalho. Outro ponto que se destaca nessa corrente é a “participação política e social das mulheres, pois a exclusão desfragmenta e enfraquece a luta feminista. Não há representatividade nos espaços em que as decisões são tomadas (SILVA; SANTOS, 2016, p. 42).

Nesse período, a escritora e professora inglesa Mary Wollstonecraft (2000), publicou “A vindication of the rights of woman” em 1792, baseada no Iluminismo e na Revolução Francesa em que defendia o direito natural dos indivíduos à autodeterminação, em oposição às leis arbitrárias e hereditárias, e acreditava na capacidade dos seres humanos (incluindo-se as mulheres) de melhorar a sociedade, criando novas relações entre as pessoas com base no princípio da igualdade. Segundo a escritora, mulheres e homens têm o mesmo potencial para desenvolver talentos e habilidades, e, portanto, deveriam receber as mesmas oportunidades em termos de educação e participação social. É importante frisar o quanto as revoluções, a Americana e a Francesa, marcaram de maneira paradoxal a história da cidadania das mulheres, pois, ainda que tenham evidenciado para as pessoas a possibilidade de romper com as tradições arraigadas e a hierarquia de poderes estabelecidos, antecederam, porém, o período em que a domesticidade e a exclusão das mulheres se desenvolveram com mais força nas primeiras décadas do século XIX (PINSKY; PEDRO, 2008).

Para Hunt (2009), após as revoluções que favoreceram as declarações de 1776, 1789 e 1948 que permitiram novos panoramas políticos com a determinação da existência de direitos humanos naturais, iguais e universais, reivindicando a sua autoevidência, tudo dependia, como ainda depende, da interpretação que se dá ao que não é mais “aceitável”. Todavia, algo era evidente - a exclusão universal das mulheres dos direitos políticos no século XVIII e durante a maior parte da história humana. Apesar de perturbador, essa exclusão ainda era “aceitável” e as mulheres não obtiveram direitos iguais em nenhum lugar do mundo antes do século XXI.

Nesse aporte, a divisão sexual do trabalho, e todas as demais desigualdades entre os gêneros, estaria atrelada à organização dos meios de produção econômica. Com destaque à influência da obra *A origem da família, da propriedade e do Estado*, de Engels, os feminismos socialistas tematizam “as relações entre trabalho doméstico e reprodução da força de trabalho” na construção da família burguesa e da experiência da sexualidade. Essa obra foi determinante

no sentido de lançar luz aos debates sobre o âmbito doméstico e privado em suas interconecções com a organização social como um todo (LOPES, 2016).

Conforme observado por Scott (1995), nesse viés subsiste uma tendência de causalidade entre as estruturas de dominação masculina e os sistemas econômicos, de modo que, a opressão das mulheres é atrelada, de maneira mais ou menos direta, à organização das relações socioeconômicas. O sexismo é resumido a um subproduto da dominação burguesa e do advento da propriedade privada, ficando de fora uma análise reservada ao gênero que permita perpassar pelas especificidades suscitadas pelas feministas.

Scott (1995) apresenta como críticas frequentemente opostas às teorizações do patriarcado, que se trata de uma explicação tautológica, pois situa a opressão patriarcal na gênese da organização social como um todo. Outra crítica que se faz é quando ao se fundar nas relações reprodutivas e sexuais, essas teorizações do patriarcado estabelecem a diferença física como universal e imutável, separando definitivamente o masculino do feminino, e desprezando a historicidade do gênero. Essa visão negligencia os modos como o gênero se inter-relaciona com outros marcadores identitários, ou seja, entender as mulheres como grupo homogêneo significa subestimar o modo como a diferença se processa e constitui a experiência de ser mulher.

A segunda onda do feminismo, conhecida como radical ou da diferença, desenvolveu-se em oposição às propostas igualitárias, se para o feminismo liberal e marxista a igualdade era o centro da discussão política, para a corrente radical a diferença entre mulheres e homens era a chave da questão. Para essa corrente era preciso se conhecer as origens da opressão feminina, que se baseava num sistema de dominação denominado de patriarcado⁵. As feministas radicais tiveram como prioridade a legalização do divórcio, descriminalização do aborto (até hoje reivindicado), o uso de métodos contraceptivos e a criminalização de violência sofrida contra a mulher.

Segundo Silva e Santos (2016), no contexto do Brasil, o feminismo radical permitiu uma reflexão e luta contra ditadura militar, reivindicando-se a redemocratização e anistia. Esse período foi muito importante para o feminismo no país, pois impulsionou as discussões sobre sexualidade, direito e prazer, consolidando os estudos sobre a mulher. No entanto, apesar de trazer uma nova concepção sobre a mulher, o feminismo radical sofreu críticas devido às ideias

⁵As teorias do patriarcado concentravam sua atenção na subordinação das mulheres e encontravam a explicação na “necessidade” do macho dominar as mulheres. Nesse sentido ver Gilberto Freire (1987) e Andréa Nye (1995).

extremistas e excludentes, havendo grande dificuldade de acompanhar o deslocamento dos *gender studies* da “mulher universal” para a “mulher plural”.

Na terceira onda⁶, a partir da década de 1990, emergem as posturas teóricas ditas “pós-feministas” (desconstrutivista), que denunciam que o próprio discurso feminista estaria dominado pelo discurso ocidental e hegemônico. Por esse prisma, traz consigo a rejeição de qualquer concepção que seja essencializada ou construída, ou seja, de um discurso narrativo que possa levar a um fim certo ou definição acabada. A desconstrução da mulher, firmada na não existência de uma essência feminina, ou de uma identidade fixa, mas de uma pluralidade de identidades inacabadas e fluidas, tem causado muita controvérsia e críticas.

Em meio a diversas críticas que são destinadas a esse feminismo desconstrutivo, está a do esvaziamento do sujeito político. Frente à proposta formulada pelas pós-feministas, da desconstrução de uma identidade fixa de gênero, poderia dificultar a articulação política das mulheres pela sua emancipação. A partir dessa afirmação, é preciso se repensar as práticas políticas, posto que o feminismo, em constante movimento, aponta um novo sujeito, para uma nova forma de luta política, nos termos de Butler (2010, p. 213):

A desconstrução da identidade não é a desconstrução da política; ao invés disso, ela estabelece como políticos os próprios termos pelos quais a identidade é articulada. Esse tipo de crítica põe em questão a estrutura fundante em que o feminismo como política da identidade, vem se articulando. O paradoxo interno desse funcionamento é que ele presume, fixa e restringe os próprios sujeitos que espera representar e libertar.

Além das posições teóricas que se situam nas três “ondas” acima apresentadas, de forma complementar, Scott (1995) menciona como teoria fundamental na abordagem crítica do gênero as teorias psicanalíticas. Embora diversificadas, elas se baseiam nas teorias psicanalíticas de Jacques Lacan. Neste sentido, a identidade de gênero é um aspecto da subjetividade que se desenvolve ainda na infância, a partir de interações comunicativas das crianças com os pais, em que a linguagem exerce função primordial, mediando os sistemas de significação por meio dos quais o sujeito constitui-se como ser generalizado, criando diferenças psíquicas entre meninas e meninos, nas chamadas relações objetais.

⁶ Conforme apontado por Rabenhorst (2010), é importante frisar que a adoção dessa classificação em três ondas visa tão somente contar de forma resumida e pontual algumas das inúmeras correntes que envolvem os movimentos feministas. Com isso, revela que não há uma forma unidimensional de se pensar o feminismo, mas formas variadas que abrangem diversas outras classificações na literatura destinada ao tema.

Para Scott (1995), uma crítica recorrente às teorias psicanalíticas é que estas se baseiam no âmbito doméstico e familiar, sendo insuficientes para explicar as dinâmicas políticas, econômicas e sociais mais abrangentes da experiência de gênero. Além do mais, ao derivar a identidade de gênero das relações objetais, as teorias psicanalíticas tomam a construção do sujeito como determinística, sem atentar que o masculino e feminino consistem em representações simbólicas socialmente compartilhadas, variando de acordo com os contextos culturais e históricos.

A articulação dos movimentos feministas e a incorporação de homens é demonstrada por Daniel Welser-Lang (2001) ao afirmar que após o ano de 1975 apareceram grupos de homens antissexistas que discutiam suas relações com as mulheres, sexuais ou não, e implicitamente afirmavam suas certezas heterossexuais. Esses mesmos grupos, anos mais tarde, definiram-se na França e na Europa como pró-feministas. Essa autodenominação de pró-feministas foi adotada no colóquio de GREMF (Grupo de Pesquisa Multidisciplinar Feminista) em 1996 no Québec e buscava agrupar esses homens que se consideravam antissexistas, masculinistas, de modo a marcar uma solidariedade dos homens com as análises feministas e respeitar sua autonomia de movimento das mulheres, reservando a estas a exclusividade do termo feminista. Essa adesão marca também uma ruptura importante, na qual os homens pró-feministas se reconhecem como pessoas construídas socialmente como homens, logo como dominantes em relação às mulheres. Nesse viés, sua existência questiona a capacidade de alianças e análises, comuns entre homens e mulheres, dominantes e dominados. O pró-feminismo europeu inaugurou como problematização ao mesmo tempo a opressão das mulheres e a alienação dos homens dominantes.

As várias perspectivas teóricas sobre o gênero, até então apresentadas, ao serem formuladas e analiticamente aprofundadas, demonstram-se como fundamentais para a compreensão de gênero na contemporaneidade. Recentemente, a teoria *queer* formulada a partir das teorias pós-feministas vem ganhando visibilidade em uma vertente que se contrapõe ao realismo de gênero, em particular à sua noção metafísica, num esforço de desconstrução de categorias identitárias hegemônicas.

2.1.3 Teoria Queer a Superação do Gênero

A importância das construções sociais e culturais na constituição do mundo e dos sujeitos tais como o conhecemos recaem, pois, nas tentativas de ilustrar o caráter social das

estruturas que permanecem naturalizadas, tais como o corpo, o sexo e as diferenças entre homens e mulheres. Alguns estudos sobre a construção do gênero colocam-no como uma performance continuamente em construção, em um processo cujo dinamismo presente lhe assegura a permanente mudança e incompletude. Ao trazer para a cena contemporânea os estudos das identidades *queer*, ampliou-se o alcance das questões de gênero que, por muito tempo, sob o domínio das feministas, enfatizavam apenas os estudos da feminilidade. Um exemplo disso é o surgimento dos chamados “novos movimentos sociais”, os quais têm se concentrado em lutas em torno da identidade, caracterizando-se por efetuarem o apagamento das fronteiras entre o pessoal e o político, para adaptar o *slogan* feminista.

Neste sentido, a política de identidade concentra-se em afirmar a identidade cultural das pessoas que pertencem a um determinado grupo oprimido ou marginalizado. Essa comunhão torna-se, assim, um fator importante de mobilização política, na qual permanecem abertas as possibilidades para valores políticos que podem validar tanto a diversidade quanto a solidariedade. Com isso, o *queer* surgiu como esforço de sistematização teórica de intervenções e denúncias de movimentos sociais a respeito da violência sofrida por aqueles segmentos sociais considerados abjetos⁷, desviantes ou aberrações por não se adequarem às prescrições sociais a respeito do que é ser considerado homem ou mulher. Essa possibilidade de compreensão reúne lésbicas, gays, bissexuais, travestis, assexuais e pessoas não binárias para propor uma crítica social às estruturas de poder que separam o que é tido como normal, saudável e correto, e aquilo que é rejeitado socialmente como anormal, patológico ou inadequado (LOPES, 2016).

O termo *queer*, derivado do inglês, surgiu como uma gíria e um xingamento direcionado a pessoas que, de alguma maneira, estavam fora das expectativas de gênero e de sexualidade socialmente construídas. Porém, descontextualizando-se desse universo de enunciação, já que se atribui ao termo valores positivos, transformando-o numa forma consciente e provocadora de manifestar a diferença, a exemplo do que ocorreu com o termo *gay*. Assim, conforme apresentado por Alkmin (2016, p. 232), o significado de *queer* passa a abarcar mais do que sujeitos, promovendo um novo “jeito de pensar e de ser”. Autores variados passam a compor os estudos *queer*, afiliando-se a esse movimento e a suas propostas tais “como as de abraçar a transitoriedade, a mudança, a dúvida: de especular como todos os corpos são produzidos e

⁷Butler (2010) enfatiza que os “corpos abjetos” são aqueles que não deveriam se quer existir dentro de uma determinada matriz cultural. Portanto, se eles não devem existir, tampouco hão de ser pensados, entendidos ou nomeados.

renovados, como ideias são criadas e reformuladas e como os pressupostos que hoje são aceitos podem ser abandonados ou reelaborados amanhã”.

Cabe lembrar que o uso do termo foi originalmente empregado por Teresa de Lauretis, em uma conferência na Califórnia, no ano de 1990, quando empregou a denominação de *Queer Theory*, passando a ser adotado por diversas autoras e autores sendo, inclusive, enquadrados em alguns trabalhos basilares para o que hoje se compreende por teoria *queer*, embora tenham sido produzidos anteriormente ao uso aplicado por Lauretis (ALKMIN, 2016).

Nesse sentido, o primeiro volume de *A História da Sexualidade*, de Michel Foucault, rompeu com a hipótese repressiva que marcava a maioria dos estudos até meados da década de 1970, ao se fazer uma narração avessa de tudo o que se havia dito sobre sexo a partir da história sobre a repressão sexual na época vitoriana. Conforme Foucault (2009), a sexualidade não era proibida, mas antes produzida por meio de discursos que naturalizavam conceitos ligados à sexualidade. Ao expor seu pensamento a partir de uma análise crítica e histórica, propõe-se a investigar como os discursos sobre o sexo refletem em suas práticas.

Outro autor que trouxe contribuições para a Teoria *Queer* foi Jacques Derrida em seu conceito de suplementariedade e à perspectiva metodológica da desconstrução. O conceito da suplementariedade demonstra que os significados são organizados por meio de diferenças, em que o que parece estar fora de um sistema já está dentro dele e o que parece natural é histórico. Por esse caminho, a heterossexualidade precisa da homossexualidade para a sua própria definição. A partir desse procedimento analítico que mostra o implícito dentro de uma oposição binária costuma ser chamado de desconstrução. Assim, desconstruir é explicitar o jogo entre presença e ausência, na qual a suplementariedade é o efeito da interpretação “porque oposições binárias como a de hetero/homossexualidade, são restauradas e reforçadas em todo ato de significação, de forma que estamos sempre dentro de uma lógica binária que, toda vez que tentamos quebrar, terminamos por reinscrever em suas próprias bases” (MISKOLCI, 2009, p. 154).

Por essa esteira, pode-se citar dois trabalhos considerados paradigmáticos para a Teoria *Queer*: *A Epistemologia do Armário*, de Eve Kosofsky Sedgwick e *Problemas de gênero*, de Judith Butler. O ponto em comum desses trabalhos é o fato de estabelecerem análises profundas e detalhadas das realidades vividas por essas pessoas cuja sexualidade não corresponde às expectativas construídas socialmente (ALKMIN, 2016).

O trabalho de Sedgwick (2007) investiga a maneira como o “armário”, compreendido como um símbolo do chamado “segredo aberto”, opera de maneiras diversas nas vidas de

peças homossexuais, cujos desejos e afetos sempre se equilibram entre a exigência da revelação e a exigência do segredo, em inúmeros cálculos para analisar a viabilidade entre sair do armário em determinados contextos e com determinadas pessoas.

Com grande ousadia e destaque, a filósofa estadunidense Judith Butler⁸ traz a biologia para o campo social, motivo pelo qual se tornou um dos principais expoentes da atualidade nos *gender studies*. Seguindo uma orientação semelhante à Joan Scott, Butler pretende historicizar o corpo e o sexo, dissolvendo a dicotomia sexo e gênero, que fornece às feministas possibilidades limitadas de problematização da “natureza biológica” de homens e mulheres.

Em sua obra *Problemas de Gênero*, Butler (2010), coloca em questão o sujeito do Feminismo, a mulher enquanto construção social e teórica. Ao se diferenciar sexo, gênero e sexualidade/desejo, Butler observa que existem ideias socialmente estabelecidas que conferem certa coerência e estabilidade entre esses conceitos. Assim, os gêneros são considerados “inteligíveis” na medida em que correspondem a uma matriz determinada pela heterossexualidade compulsória⁹, que naturaliza a sexualidade heterossexual como a única prática de desejo válida e reconhecida.

Ao se discutir gênero a partir de Butler (2010), destaca-se a importância para o que a autora chama de “performatividade” na construção do “gênero”, “sexo” e dos “corpos”, de modo que esta não se traduz em um ato singular, porque sempre é a reiteração de uma norma ou conjunto de normas e, na medida em que adquire a condição de ato no presente, oculta ou dissimula as convenções de que é uma repetição. Assim, dizer que gênero é uma performance significa que o gênero é uma identidade mantida pela reiteração e repetição de normas de gênero, que se cristalizam e se mostram como uma substância da “pessoa”, uma verdade carnal, incontestável. Essa repetição, esclarece Butler, é ao mesmo tempo reencenação e nova experiência de um conjunto de significados já estabelecidos socialmente e também é a forma mundana e ritualizada de sua legitimação.

Do mesmo modo, se o gênero se impõe por meio da repetição performativa de normas de heterossexualidade compulsória, o sexo é tão construído quanto o gênero (BUTLER, 2010). Por esse aspecto, as relações de poder se localizam em todas as instituições sociais (a família,

⁸ Judith Butler (2010) em sua obra *Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade*, publicada originalmente em 1990, em que a autora partilha de certos referenciais foucaultianos e questiona se o “sexo” teria uma história ou se se é uma estrutura dada e isenta de questionamentos em vista de sua indiscutível materialidade. Butler discorda da ideia de que só poderíamos fazer teoria social sobre gênero enquanto o sexo pertenceria ao corpo e a natureza, de modo que o próprio sexo pode também ser gravado como uma construção social.

⁹Segundo Miskolci (2009), a primeira teórica a empregar o termo foi a feminista norte-americana Adrienne Rich em um ensaio de 1980 publicado com o título “*Compulsory Heterosexuality and Lesbian Existence*”.

a igreja, a escola, a ciência e a medicina etc.) e incidem sobre os corpos para submetê-los à heteronormatividade. Todavia, o gênero pode ser reinventado por meio de subversão, da desnaturalização dos atos que o constroem performativamente. A teoria *queer* não retira seu impulso crítico de uma simples oposição ou refutação do feminismo, ao contrário, apresenta uma proposta provocadora: o desenvolvimento de uma analítica da normalização que pode desvelar como as fronteiras da diferença são constituídas, mantidas ou dissipadas. Ao tomar o “gênero” como ponto de partida fundamental para uma série de outras formulações e reflexões, em especial, as formas de normatividade social e de violências. Permite ultrapassar os limites da cientificidade em direção a um aporte político para compreensão e contestação dos processos sociais que se utilizam das diferenças como delimitadoras de hierarquias e opressões.

2.2 As Relações de Poder na Cultura Organizacional

É possível observar que as estruturas de poder que envolvem de forma desproporcional homens e mulheres, nos mais variados espaços, possuem a presença de conflitos, relações de poder e formação de valores institucionais. A estruturação das mentalidades ou o seu processo de construção implica aceitar a presença de instabilidades e lutas nos campos de poder que vão se alternando, necessariamente incorporada por ambos os sexos. Para Fleury e Fischer (1996), é de suma importância a abordagem da cultura de uma organização para desvendar aspectos formadores da identidade organizacional; por outro lado, ao definir as bases materiais sobre as quais se assentam as relações de poder, esta categoria fornece o referencial apropriado para se decifrar a dimensão política constitutiva do elemento simbólico, com o objetivo de questionar como os elementos simbólicos ocultam e instrumentalizam relações de poder dentro e fora das instituições. Para tanto, é preciso conduzir a análise para o plano concreto das relações, evidenciando como homens e mulheres interagem no processo de trabalho.

A formação de uma cultura organizacional é um processo no qual entram diversas variáveis sob a forma de valores, crenças e mitos, de um processo relativamente longo de adaptação externa e integração interna da organização, incluindo a influência do ambiente como fator de impacto para a cultura organizacional. Nesse processo de formação cultural, o poder que é exercido por uma pessoa ou grupo de pessoas no período formativo ou inicial da organização, estendendo-se por toda a trajetória dentro da organização que terá à sua disposição os processos internos de punir e recompensar, promover e ou rebaixar, e até mesmo no limite de exclusão da própria organização (BERTERO, 1996).

É possível relacionar nesse contexto, uma aproximação entre os fatores de formação da cultura organizacional com possíveis práticas de assédio moral, que ao serem combinados, passam a englobar novos parâmetros de análise que até então não haviam sido considerados como as relações de poder atreladas às características do ambiente laboral e social. Essa última perspectiva, em que se destacam os fatores organizacionais e psicossociais, tem recebido grande atenção no meio acadêmico por destacar a forte relação entre o assédio moral e os elementos inerentes à organização do trabalho, localizando o problema muito além da mera esfera dos relacionamentos individuais. Com isso, as origens do assédio estariam intrinsecamente relacionadas à própria organização do trabalho através das mais variadas práticas abusivas, sendo um reducionismo tratar a temática apenas pelo ponto de vista individual, sendo necessária essa abordagem multidisciplinar (BARRETO, 2000; FREITAS, 2001; FREITAS et al., 2008).

Nesse sentido, Fleury e Fischer (1996) alertam que para se definir o papel ocupado pelos padrões de cultura ao longo da formação das organizações complexas, a diversidade de situações e fenômenos que ocorrem na dinâmica organizacional, e reforça que se invista na apreensão da realidade de forma multidisciplinar. Assim, compreender a cultura organizacional como um conjunto articulado de valores e pressupostos básicos que se traduzem em elementos simbólicos que, por sua vez, possuem a capacidade de ordenar, atribuir significações e desenhar a identidade organizacional, é essencial para correlacionar à ocorrência do assédio moral nesse processo, principalmente, quando se ocultam e instrumentalizam as relações de dominação.

Essa complexidade e multiplicidade das formas de expressão do poder por meio da cultura, Bourdieu (2003) denominou de poder simbólico, mediante o qual, as classes dominantes são beneficiadas por meio do capital simbólico, disseminado e reproduzido por instituições e práticas sociais, que lhe possibilitam o exercício do poder. A lógica específica das formas e produções simbólicas funcionam como instrumentos de dominação que se desenvolvem e contribuem para a delimitação, integração ou diferenciação entre as classes existentes; o que permite o maior controle e a desmobilização das classes oprimidas; assim como, concorrem para a legitimação da ordem estabelecida, através de distinções por meio de hierarquias.

Esse processo de distinções é amplamente produzido nas instituições militares e não se limita ao público interno, ocorrendo em um primeiro momento com a distinção entre militares e civis. A partir de estudo realizado na Academia Militar das Agulhas Negras, Castro (2004, p.158), demonstra que um dos objetivos principais do intenso processo de socialização profissional a que são submetidos os cadetes é a construção de fronteiras simbólicas entre o

mundo ‘de dentro’ e o mundo ‘de fora’ — entre militares e civis. O processo de socialização realizado inicialmente nos cursos da academia pode ser visto como um ritual de passagem que tem por objetivo desenvolver nos indivíduos o espírito militar.

O perfil distingue as organizações entre si, servindo de referencial para a sua identificação, através do entendimento e da conceituação do que se denomina *ethos*, cultura ou espírito organizacional. No militarismo, Castro (2004) afirma que o espírito militar é um conjunto de regras, ritos, signos, costumes e tradições consolidadas ao longo da história. Apesar de ter algumas características próprias em cada local, se consolida historicamente num processo dialético de construção sociocultural, a cultura militar é uniforme e guarda semelhanças comuns em qualquer país.

Seguindo essa lógica, no meio policial militar, quanto às formas internas de distinção, podemos citar como exemplo de estratégia formal as promoções escalonadas que produzem um certo desgaste às pessoas sob a forma de um período de estagnação pessoal, arrastando-se em longa cadeia de hierarquizações que está relacionada a símbolos de prestígio por meio de insígnias de patente militar e que tem “como único objetivo transmitir informações sociais” (GOFFMAN, 1998, p.55). Outro exemplo de símbolos, nesse caso, de estigma, é a diferenciação motivada pela vestimenta de identificação, a exemplo do “bichoforme”, denominação para designar o uniforme peculiar utilizado pelos policiais recrutas nas academias de polícia, ou em outros casos, a utilização de uma denominação especial e um tanto depreciativa, como “Fem”, de modo a isolar o público feminino, distinguindo “policiais” e “fems”. Durante esses processos, os rituais de socialização desempenham ao mesmo tempo o papel de inclusão do indivíduo ao grupo e delimitação do processo de exclusão dos demais (FLEURY; FISCHER, 1996; FRANÇA, 2012).

Ao considerar as relações de poder sob essa perspectiva, deve-se compreender conjuntamente as estruturas objetivas presentes nos campos sociais e as estruturas subjetivas incorporadas dos sujeitos, denominada por Bourdieu (2007) de *habitus*. Essa estrutura subjetiva constitui o conhecimento adquirido, o qual indica a disposição incorporada e quase postural de um agente, os princípios geradores e organizadores de suas práticas, captados quando da sua ação, implicando em um saber prático das leis tácitas de funcionamento social e seus limites adquiridos pela socialização praticada em um determinado campo, ou espaço social global.

Ancorados em um tipo de organização social peculiar, as instituições militares demarcam claramente os limites de pertencimento ao seu mundo. O imbricamento da organização social e das representações que a delimitam, estabelecem uma coerência nos

processos de leitura e significação da realidade. Para Leirner (1997, p. 26), a operacionalização tanto em escala micro quanto em escala macro desses padrões de relações com o mundo interno e externo estabelecem um padrão cuja estrutura básica repousa na necessidade de subordinação e aceitação a uma noção de identidade militar produzida “por um plano de significações específicas aos militares, ou até por um plano que podemos chamar de cultura militar”.

Nas Polícias Militares, o meio policial desenvolve durante a socialização do recruta um artifício virtual que ao ser tomado por certo, passa a contribuir em grande extensão para a notável estabilidade dos padrões de comportamento do soldado-modelo que através das gerações deverá cumprir um conjunto rígido de regras e regulamentos. Nesses casos, a continuidade e um senso histórico serão mantidos – mesmo em face de ambiente turbulento em mutação (MAANEN, 1996).

As formas de poder e os mecanismos que o legitimam na cultura organizacional se materializam nas práticas cotidianas, ultrapassando os limites dos regulamentos, das normas e das próprias regras do direito constituído. Para Foucault (1979), esse tipo específico de poder o qual designou de poder disciplinar está inserido no próprio corpo da organização e se exercita através de práticas de coerção disciplinar que garantem a coesão. A coerção não é necessariamente uma investida contra a pessoa. Isso pode também ser um artifício para estimular mudanças pessoais que são avaliadas positivamente pelo indivíduo. O que tem sido sempre problemático com a coerção é a possibilidade de perversão em sua utilização, o que pode inclusive, resultar em práticas de assédio moral dentro das organizações.

Logo, o poder organizacional não deve ser ingenuamente atribuído a determinadas pessoas ou grupos tampouco localizado em algum ponto específico da estrutura organizacional. Por não constituir uma entidade que possa ser possuída, o poder difunde-se por meio de práticas e relações cuja eficácia baseia-se na capacidade de ocultar as contradições existentes, mediante o exercício da mediação. Na verdade, ao invés de eliminar o conflito, as práticas organizacionais visam mantê-lo como elemento regulador dessas relações de poder que resultam em processos de manutenção da própria organização. Configura-se, assim, a relação que se estabelece entre os padrões da cultura organizacional e os mecanismos de poder, os quais, interagindo entre si, garantem a manutenção da organização enquanto tal, reforçando o processo de identidade dos agentes sociais que a constituem com os valores e premissas que a justificam (FISCHER, 1996).

Tomando-se essa proposta de análise, quando trazida para o campo das pesquisas em Direitos Humanos, podemos adotar em estudos pelos quais nos permitem avaliar a dinâmica

das relações de poder nas organizações paralelo às estruturas jurídicas que fornecem um embasamento legal para seu funcionamento. Inseridos nesse contexto, as condições de trabalho podem influenciar a qualidade do serviço prestado, não exclusivamente a remuneração salarial, que embora seja relevante, não é decisiva, mas fatores que excedem essa questão e passam também pelos meios de produzir o ambiente digno e seguro, além de outros elementos que incidem no bem estar do trabalhador, tal como a igualdade entre homens e mulheres no espaço de trabalho, constituindo-se em fatores condicionantes que repercutem na motivação, segurança e tranquilidade do servidor para melhor atender seu público.

Ao longo da história, observa-se a predominância masculina no mundo do trabalho, influenciando fortemente o que é produzido, estudado e difundido sobre as organizações. Em sua origem, as organizações, foram concebidas como espaços inicialmente construídos sobre os princípios masculinos, onde ressaltavam a concepção do “homem máquina” surgida com a Revolução Industrial. O novo panorama mundial surgido com a Revolução Francesa e Industrial estabelecia como padrão de verdade a razão e a objetividade, características atribuídas à masculinidade. Somando-se a isso, a era moderna que se iniciava no mundo ocidental mantinha consigo os princípios organizadores de sua sociedade o tradicionalismo patriarcal, na qual os valores masculinos também se destacavam sobre os femininos. Nicole (2016) destaca que esse desequilíbrio formado nas relações laborais, teve como resultado a divisão sexual do trabalho que além das diferenciações no tipo de emprego e ocupações, uma questão crucial ainda existente é a relação que se estabelece entre o trabalho das mulheres atrelado ao cuidado de si, da família, do lar e seu desigual compartilhamento.

2.3 O Trabalho Feminino: avanços e desafios

O reconhecimento da competência das mulheres no campo social deu-lhes legitimidade para tentarem novas conquistas. Uma delas foi a educação, apesar de longa e árdua proporcionou novas oportunidades de emprego para aquelas com alguma escolaridade a partir do final do século XIX. As principais reivindicações na luta por direitos sociais, no que diz respeito especificamente às mulheres, estão o de receber seus salários de forma igual aos dos homens por desempenharem os mesmos trabalhos e de exercer qualquer profissão escolhida, mas estas não se mostraram conquistas fáceis.

O reconhecimento da possibilidade de mulheres receberem seu próprio salário implicaria admitir que são indivíduos livres e adultos capacitados. Não foram poucas as lutas, para que as mulheres, principalmente as casadas, fossem reconhecidas como capazes de

administrar seus ganhos. Segundo Pateman (1993), entrar no mercado de trabalho parece demonstrar que acima de qualquer dúvida as mulheres possuem requisitos necessários para serem indivíduos e partes de contratos. Fazer um contrato no mundo público do mercado capitalista, torna-se um trabalho assalariado, pressupõe que o indivíduo detenha a posse da propriedade em sua própria pessoa; ele pode, então, contratar sua capacidade de trabalho.

As primeiras profissões qualificadas exercidas por mulheres foram aquelas pensadas como extensão das atividades domésticas e maternas, tais como professoras, pedagogas e enfermeiras. Daí percebe-se que a divisão sexual de trabalho se traduz num conceito que denuncia formas sexistas de perceber, valorizar e ressignificar a produção e reprodução da vida social, em que as formas de trabalho associadas ao trabalho doméstico e de cuidado, ainda são destinadas às mulheres (NICOLI, 2016).

É possível perceber a presença de mulheres em todos os níveis de ensino e preparo profissional, incluindo o superior; no entanto, o movimento de reinvenção de novas fronteiras sexuais ainda continua. A esse respeito, Pinsky e Pedro (2008) asseguram que a busca da autonomia econômica e a luta pelo reconhecimento do valor de seu trabalho ainda consomem energia das mulheres, que embora tenham garantido seu lugar no mundo do trabalho, as mulheres ainda se confrontam com a ausência de políticas sociais que as liberem da dupla jornada (no emprego remunerado e nas tarefas domésticas e de cuidar dos familiares – filhos, idosos e doentes), além de ter que retomar constantemente sua batalha contra discriminações sexuais no mundo do trabalho, pois segregações ocupacionais persistem ainda hoje.

Nessas circunstâncias, para Moraes (2008) a modificação da divisão do trabalho familiar e trabalho doméstico torna-se sinônimo de cuidar da casa e das pessoas, passando a ser encarado como um prolongamento biológico do sexo feminino, numa espécie de vocação natural. Desse modo, as recorrentes e sucessivas desvantagens encontradas pelas mulheres na vida profissional, tem relação direta com a questão das atribuições domésticas. As mulheres são iniciadas na vida prática pelo aprendizado das tarefas domésticas, que consumirão parcela de sua vitalidade e de seu talento. Esse aprendizado inclui, por sua vez, habilitação manual e intelectual, e o favorecimento de características psicológicas que as tornem mais aptas para o cumprimento de “suas tarefas”, sendo então, educada para maternidade e cuidar dos outros.

Para Scott (1995), a ideia de que domesticidade e assalariamento, reprodução e produção se opunham fez com que as condições de trabalho realizado por mulheres, os mais baixos salários pagos, o falta de apoio social à criação dos filhos fossem vistos mais como sintomas da diferença funcional “natural” entre homens e mulheres do que causa dos problemas

enfrentados pelas trabalhadoras assalariadas. Porém, a necessidade de se prosseguir com as atividades produtivas por ocasião das guerras mundiais teve grande importância na abolição de leis que não permitiam as mulheres casadas trabalhar, fazer negócios, assinar contratos e comparecer perante tribunais sem autorização do marido. O período de guerras também proporcionou a abertura das profissões para as mulheres, que passaram a ocupar certas funções como demonstração de patriotismo, vistas ainda assim, com desconfiança, muitas tiveram que assinar previamente suas demissões, como forma de garantir que, após o término dos conflitos, devolveriam os cargos aos homens¹⁰.

Para Cappelle (2006), a I Guerra Mundial marcou a entrada maciça das mulheres no mercado de trabalho, principalmente nos países envolvidos na guerra. Nesse período, as mulheres migraram do espaço privado (em que conviviam exclusivamente) para o espaço público, como chefes de família, operárias de fábricas e até como auxiliares do exército, ampliando sobremaneira as experiências de liberdade e responsabilidade para essas mulheres, aumentando sua autoestima e, conseqüentemente, reduzindo as diferenciações entre os trabalhos masculinos e femininos.

Além da I Guerra Mundial, também a Revolução Industrial, transformou a forma como o trabalho era realizado, destacando a substituição da força de trabalho dos artesãos por outra menos especializada e mais barata, o que permitiu as mulheres se juntarem ao processo produtivo em áreas não relacionadas ao seu trabalho tradicionalmente doméstico. Com isso, o trabalho passou a ser indispensável para a indústria, ao passo que também não deixou de ser imprescindível em casa, possibilitando o surgimento de leis de proteção ao trabalho feminino, como anteriormente descrito, tais como licença-maternidade, a restrição da jornada de trabalho e a limitação do trabalho noturno, para que os papéis “femininos” relacionados à família não ficassem prejudicados.

Dentro dessa visão social e política dos padrões da vida econômica, apresentada por Domingues (2006), o século XX assumiu uma enorme transformação da sociedade brasileira, naquilo que se pode classificar como um processo de “modernização conservadora”, na busca por uma igualdade de direitos entre homens e mulheres, as conquistas formais são significativas e estabelecem um novo patamar de direitos humanos para as mulheres, ainda que pendente de continuar a enfrentar o desafio da realização da justiça social, no sentido de encurtar a distância para todas as mulheres, entre as conquistas legais e a realidade.

¹⁰ Durante esse período, criou-se também um contexto em que as lutas por igualdade salarial foram impulsionadas, a exemplo da Convenção nº 100 sobre a Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor (ORGANIZAÇÃO INTERNAIONAL DO TRABALHO, 1953).

Na medida em que constroem processos históricos de conquista de direitos e deveres, ainda são precárias as condições em que as mulheres brasileiras exercem sua cidadania, diante de questões como a persistência de uma divisão sexual do trabalho que leva a feminização de algumas ocupações e a masculinização de outras, o pagamento desigual de homens e mulheres que ocupam função semelhante, as mulheres continuam sendo as maiores responsáveis pelos cuidados com as crianças, não obstante terem se tornado também provedoras, são minoria em todas as instâncias do poder político, e essas são apenas algumas das várias questões que envolvem a total eficácia de uma cidadania plena, através de uma democracia que se realize também no âmbito do gênero.

Conforme discorre Pateman (1993), a observação cotidiana revela que poucas mulheres ocupam posições bem remuneradas nas profissões ou os negócios. O mercado capitalista é patriarcal, estruturado pela divisão sexual do trabalho. A segregação sexual da força de trabalho, e a preservação dos locais de trabalho como arenas da solidariedade fraterna, permaneceram relativamente imutáveis durante o século XX. A maioria das mulheres encontra empregos remunerados somente em uma pequena quantidade de profissões de *status* inferior e mal remuneradas, nas quais elas trabalham lado a lado com outras mulheres e são dirigidas por homens e, apesar da legislação da igualdade salarial, ganham menos que os homens.

No mesmo sentido, para Muraro e Boff (2002) a cultura patriarcal atribui exclusivamente o princípio masculino apenas para o homem, que passou a se julgar o único detentor da racionalidade e da construção da sociedade. De modo diverso, as mulheres foram direcionadas ao universo privado e às tarefas domésticas, sendo consideradas como apêndices, objetos de adorno e satisfação, o que impediu as mulheres de uma realização mais ampla de seu processo de personalização e socialização.

Deste modo, as mulheres casadas das classes trabalhadoras, apesar das dificuldades, procuravam compatibilizar suas atividades domésticas com as remuneradas. Sua inserção no mercado de trabalho e mesmo a localização de seu trabalho dependia, além da oferta de trabalho, da quantidade e da idade dos filhos. A dupla carga de trabalho caracterizava a vida das mulheres das classes trabalhadoras, que procuravam, sempre que possível, ocupações compatíveis com essa dupla responsabilidade., pois, mesmo trabalhando fora de casa, ainda são atribuídos à mulher os serviços domésticos e o cuidado com os filhos. no âmbito das diferentes jornadas, a compatibilização entre maternidade e profissão é um dos aspectos mais observados ao se falar sobre o trabalho feminino (CAPPELLE; MELO, 2010).

Ao contrário do que ocorria com os homens, as mulheres trabalhavam por salários mais baixos, em setores menos prestigiados da economia e mais vulneráveis à flutuação, ocupando tarefas “não qualificadas” e em posições subordinadas, a remuneração mais baixa refletia a tradicional desvalorização do trabalho feminino que prevalecia culturalmente. Com o tempo, o trabalho para o qual eram contratadas passava a ser visto como “de mulher” ou “adequado ao feminino”, sendo encarado como de baixa produtividade (PINSKY; PEDRO, 2008).

Como visto anteriormente, verifica-se que os comportamentos considerados “femininos” ou “masculinos”, têm sofrido mudanças com o passar do tempo, ficando visível quando consideramos a distribuição do gênero masculino e feminino em determinadas profissões. As mulheres na atualidade desenvolvem uma série de atividades a que antes não tinham acesso devido às restrições que sofriam como resultante da divisão sexual do trabalho que estabelecia o exercício de determinadas tarefas de acordo com o sexo. Diante desse contexto, à mulher cabia o espaço privado, no qual desenvolvia principalmente afazeres domésticos, e ao homem pertencia o espaço público, no qual realizava funções mais valorizadas socialmente e se estabelecia como um ser político. A família nesse campo tinha fundamental papel para a manutenção do *status quo*.

A rapidez das mudanças econômicas na segunda metade do século XX provocou enorme impacto sobre o antigo modelo familiar, com um número de mulheres cada vez maior ingressando no mercado de trabalho. Aos poucos, as mulheres conseguem alcançar sua autonomia financeira, rompendo com um dos elos mais fortes do modelo tradicional de família – a subordinação econômica da esposa ao marido, com a crescente presença das mulheres nos mais diversos locais de trabalho, assim como a democratização do acesso aos serviços públicos, por meio dos concursos, as mulheres puderam ocupar postos com maiores garantias de cumprimento das leis trabalhistas¹¹.

Ao se inscrever as mulheres na história, destacando a conquista de espaços no mercado de trabalho, implica necessariamente a redefinição e o alargamento das noções tradicionais do que é historicamente importante, para incluir tanto a experiência pessoal e subjetiva quanto as atividades públicas e políticas. Para Scott (1995) não é exagerado dizer que por mais hesitante que sejam os princípios reais de hoje, tal metodologia implica não só em uma história das

¹¹ Embora fosse um preceito constitucional, a previsão legal do concurso público, era burlado na prática. Com a Constituição de 1988, os concursos tornaram-se muito mais sérios, democratizando o acesso aos cargos do funcionalismo público, mas que ainda em alguns cargos, como em algumas Polícias Militares, a exemplo da PMPB, em que a livre concorrência é suprimida ao se estabelecer número de vagas definidos para homens e mulheres.

mulheres, mas uma nova história, contada por diversas perspectivas, já que as mulheres passaram a conquistar de forma gradual novos cenários. Em sua luta por direitos, as mulheres tiveram e ainda tem que enfrentar muita hostilidade, mas o fato de terem nadado contra a correnteza faz de suas conquistas e avanços um fato surpreendente.

CAPÍTULO 3

AS MULHERES NO AMBIENTE MILITAR

As mulheres não são passivas nem submissas. A miséria, a opressão, a dominação, por reais que sejam, não bastam para contar a sua história. Elas estão presentes aqui e além. Elas são diferentes. Elas se afirmam por outras palavras, outros gestos. Na cidade, na própria fábrica, elas têm outras práticas cotidianas, formas concretas de resistência – à hierarquia, à disciplina – que derrotam a racionalidade do poder, enxertadas sobre seu uso próprio do tempo e do espaço. Elas traçam um caminho que é preciso reencontrar. Uma história outra. Uma outra história. (PERROT, 2017, p. 224).

O capítulo busca aprofundar as experiências das mulheres a partir de sua inclusão no campo de trabalho militar, numa perspectiva que permitiu captar a dinâmica que as envolve, fazendo com que sejam vistas como indivíduos mobilizados por processos estruturais, mas que, ao mesmo tempo, também atuam como sujeitos de suas vidas nos processos de ação e significação da realidade social. Seguindo por essa abertura dos mais variados postos de trabalho, a partir das conquistas angariadas pelos movimentos feministas, observa-se que a presença feminina na caserna é um fenômeno recente, de modo que a ocupação desses novos espaços redefiniram o âmbito da Instituição Militar.

3.1 A Conquista de Espaços na Caserna

A presença feminina em instituições militarizadas, inaugura um importante passo na conquista por espaços no mercado de trabalho. Considerado até então, um espaço de predominância masculina, passa a sofrer uma reconfiguração em suas bases estruturais e culturais para adequar as novas integrantes, as mulheres. Essa incorporação, ainda inacabada, está em constante processo de expansão e adaptação, apresentando avanços e resistências, entre mulheres e homens que compartilham os mesmos campos de poder no desempenho de sua atividade profissional. Os avanços que permitiram as mulheres ingressar na caserna, possibilitou a construção de um “feminino” sobreposto a ideia de um “masculino”, interiorizou-se no seio das corporações militares, Forças Armadas e Auxiliares, através de um processo exógeno, seguindo a tendência democrática do ideal de igualdade social prevista constitucionalmente.

Apesar da precedência masculina no campo militar, em todas as guerras houve a presença e participação de mulheres, ainda que de forma subsidiária e secundária, ficando mais evidenciada nas guerras modernas, cuja estratégia incluiu ataques que se estenderam à

população civil dos países beligerantes. Nesse contexto, a aceitação das mulheres nas Forças Armadas diz respeito a uma necessidade evolutiva das sociedades. Todavia, é interessante notar que as primeiras participações femininas de que se tem notícia em combates bélicos na maioria dos países se destaca na área da saúde como precursora e, dentre estas a enfermagem (BAQUIM, 2008).

Percebido como espaço eminentemente masculino, o militarismo e a virilidade encontram-se entrelaçados como a capacidade para a guerra, para a ação e violência. Por outro lado, a premissa da não virilidade, que até o início do século XX excluía o corpo de mulheres do mundo da caserna, será utilizada nas justificativas simbólicas da necessidade de inclusão de mulheres nesse espaço, como forma de humanizar, civilizar e modernizar as forças policiais e as forças armadas. Para Moreira (2010), esses sucessivos deslocamentos das identidades de gêneros, focadas no corpo, ensejam ainda na primeira metade do século XX a possibilidade de mulheres se transformarem em agentes do monopólio da violência do Estado: primeiramente nas forças policiais e, em seguida, nas Forças Armadas.

Essa abertura inicial nos remete à questão levantada por Beauvoir (1945) sobre o mito do feminino, para o qual as mulheres seriam seres dóceis e inclinadas por natureza ao “cuidar” do outro, fundamentando o desempenho de suas funções no campo de batalha a partir de sua natureza maternal. Cabe salientar que, ainda hoje, a enfermagem é considerada uma profissão tipicamente feminina, tal como ocorre com a docência nas séries iniciais, ambas consideradas profissões que requerem o cuidado.

De forma relacional, a virilidade presente nessas instituições é constituída enquanto discurso “diante dos outros homens, para os outros homens e contra a feminilidade” (BOURDIEU, 2007, p. 67), uma vez que “as propriedades históricas do homem viril, é construído em oposição as mulheres” (BOURDIEU, 2007, p. 78). Uma matriz discursiva que constrói o masculino e feminino a partir da ideia de virilidade e a honra que enseja, respectivamente, como positiva ou negativa, este é o quadro encontrado por mulheres que decidem dedicar suas vidas à carreira militar, ingressando nas fileiras das mais diversas corporações militares, em razão da Ditadura Militar de 1964, a inserção da mulher nas tropas aparecia como uma tentativa de apagar a imagem negativa. Sem dúvidas, a decisão tinha um caráter de alcance social bastante significativo. Nesse sentido:

Beneficiando-se da lógica do capital, as mulheres chegaram às instituições policiais no momento de mutações, precarização, globalização e de feminização do mundo do trabalho e encontraram, no interior do aparelho policial militar, uma estrutura vertical, pautada pela divisão hierárquica do

trabalho, como um modo e meio totalizante de mediação de relações. Assim, identificamos que o processo de inserção feminina nas polícias constitui um processo de características mundiais, guardadas as devidas proporções, o qual se caracteriza por um modo de inclusão-exclusão-dominação. (CALAZANS, 2004, p.145).

Moreira (2010, p 329) destaca assim como nas congêneres europeias, a presença física de mulheres em atividades no interior da caserna não as elevou imediatamente ao status de “militares”. Com isso, a temática da inserção de mulheres nas Forças Armadas se inseriu nos estudos acadêmicos a partir da década de 1990, momento em que esse processo se concretizou, inicialmente na Marinha em 1980, com a atuação de mulheres na área técnica e administrativa, na Aeronáutica em 1982 e no Exército em 1992.

Segundo D’ Araújo (2004), anteriormente têm-se algumas participações pontuais e raras de mulheres brasileiras no militarismo, a exemplo, de Maria Quitéria de Jesus Medeiros, que lutou em incursões pela independência do Brasil com o nome de “guerra” Medeiros, se voluntariou a participar do Batalhão de D. Pedro I, sendo a primeira mulher a assentar praça em uma unidade militar. Outra miliciana importante na história foi Jovita Alves Feitosa, tendo uma excelente contribuição na Guerra do Paraguai, além de Ana Vieira da Silva que militou entre tropas legalistas da Revolução de 1932 em São Paulo durante a II Guerra Mundial.

É importante ressaltar que as investigações desenvolvidas no meio acadêmico brasileiro enfocam privilegiadamente o ingresso de mulheres nas Forças Armadas, não se atendo ao processo ocorrido anteriormente nas forças policiais: São Paulo em 1955 e Paraná em 1975, em que a ideia de “feminino” passou a ser precocemente imbricada à atividade viril da polícia. No caso brasileiro, a maior visibilidade das Forças Armadas, no que se refere à pesquisa histórica comparativamente às polícias, explica-se também pelo contexto vivido pós-1964 e pela subordinação legal das forças policiais estaduais ao Exército nesse período. A visibilidade do Exército como centro de poder e como poder de Estado e a subordinação institucional das forças policiais a esse poder contribuem para a visibilidade do primeiro em detrimento do segundo. Isso somado à historicidade da formação das polícias ditas “militares” como cópias do modelo hierárquico-disciplinar que caracteriza a estrutura interna das Forças Armadas e que hierarquiza simbolicamente os olhares. (MOREIRA, 2010).

Essas pioneiras passam a formar grupos uniformizados, com regulamentos próprios e com a função específica de “amparar” a população necessitada (SCHACTAE, 2011). Como vítimas ou delinquentes, os pobres em geral, as mulheres, os idosos e os chamados “menores” serão o foco discursivo da presença de mulheres na atividade policial, tanto na Europa quanto

nos Estados Unidos e, mais tarde, na América Latina. No Brasil, as Forças Armadas e as Forças Policiais, recentemente incorporaram mulheres em seu quadro efetivo. Em princípio, a partir da Guarda Civil, em São Paulo, na década de 1950, e, nas Forças Armadas oficialmente a partir da década de 1980. Essa fase é atravessada por discursos que redirecionam o contingente feminino tradicionalmente excluído do meio militarizado, da capacidade para suportar a violência institucionalizada e da ação na esfera pública. Tal postura, assumida pelo Governo Federal, foi construída em um estado militarizado e perpassado por pressões de grupos heterodoxos ao campo político, e que iniciou a construção material e simbólica da categoria da mulher policial militar.

Inicialmente, as mulheres foram aceitas oficialmente nos quadros complementares de apoio administrativo e passaram a exercer funções nos quadros de médicos, dentistas, farmacêuticos, veterinários, professores, economistas, advogados e outros. Foram depois incorporadas aos quadros permanentes, não exclusivamente femininos, mas mesmo nesta condição não podiam galgar o topo da carreira, pois os postos mais altos ainda estavam associados a qualidades masculinas, uma vez que os postos superiores eram condicionados ao exercício do comando, área ainda limitada para as mulheres (D'ARAÚJO, 2004).

Ao lado de Ana Nery e Anita Garibaldi, Maria Quitéria integra o quadro das brasileiras que tiveram as suas vidas intrinsecamente ligadas à guerra, ainda que por caminhos distintos. De acordo com Souza (2014), se as duas primeiras se destacaram a partir de características tidas como expressão da natureza feminina, a primeira pelo cuidado dos feridos e a segunda pela paixão pelo companheiro, Maria Quitéria se tornou conhecida pela participação direta em conflitos armados. Desse modo, fez diferente da escolha pela assistência aos enfermos, pelo cuidado dos filhos ou pela entrega ao amor do companheiro. A escolha de Maria Quitéria pela batalha, pela possibilidade de glória em embates sangrentos contra os inimigos, marca festejada dos homens, contexto claramente proibido às mulheres, a tornaria a versão mais próxima de Joana D'Arc na história do Brasil:

Com os cabelos curtos, os seios amarrados e roupas tomadas de empréstimo do cunhado, Maria Quitéria de Jesus seguiu para a guerra que se tornaria decisiva no projeto de independência política do Brasil. Para combater as tropas portuguesas, ingressou escondida do pai em um dos batalhões de voluntários, burlando a proibição das autoridades ao apresentar-se em trajes masculinos nos conflitos que selariam o destino do país. [...] Maria Quitéria de Jesus, nascida em Feira de Santana-BA em 27 de julho de 1792, participou de pelo menos três combates durante a Guerra de Independência do Brasil e que culminou na expulsão das tropas portuguesas de Salvador em 02 de julho de 1823. (SOUZA, 2014, p. 222).

Segundo D'Araújo (2004), além de Maria Quitéria de Jesus, Ana Nery e Anita Garibaldi, são ainda conhecidas como “heroínas” da história nacional Jovita Alves Feitosa e Ana Vieira da Silva que lutaram, respectivamente, na Guerra do Paraguai e na Revolução Constitucionalista de 1932. Pode-se citar também a freira baiana Joana Angélica, martirizada na guerra de independência do Brasil, somadas às várias anônimas, como as que integraram o quadro de enfermeiras da reserva do Exército brasileiro criado durante a Segunda Guerra Mundial.

Conforme descrito por Baquim (2008), o avanço das técnicas e a estrutura das Forças Armadas, o constante aumento da complexidade das guerras, bem como de sua própria estrutura interna burocrática, cria constantemente uma variedade de funções e postos de comandos propiciando a abertura de novas vagas, nas quais os diversos tipos de especializações serão requeridos e que as características individuais dos membros das instituições deverão ser observadas, todavia, cada vez mais, essas independem do sexo.

Dessa forma, a inserção feminina nas polícias militares brasileiras, sustentada na visão de que há um modo natural de ser mulher e de que as mulheres, enquanto minoria simbólica, terão papel saneador na instituição e o não-reconhecimento do papel da instituição policial militar na constituição de mulheres em policiais, “levam-nos a perceber a crise nas ‘novas’ concepções de segurança pública e práticas sociais e a refletir sobre quais pilares construiremos a noção de segurança cidadã” (CALANZANS 2004, p. 149). No processo de socialização na PM, as policiais foram desconstruídas como mulheres e construídas como policiais militares femininas, com restrições de caráter pessoal, como contenções de matrimônios e de maternidade, entre outras de caráter formal e informal (CALAZANS, 2003; CAPPELLE, 2006; LIMA, 2002; SCHACTAE, 2011).

As conquistas formais promovidas pelos debates sobre igualdade de gênero, apesar de serem significativas e estabelecem um novo patamar de direitos humanos para as mulheres, ainda precisam enfrentar o desafio da efetivação para a realização da justiça social, no sentido de encurtar a distância para todas as mulheres, entre as conquistas legais e a realidade social em que se encontram.

3.2 Admissão das Mulheres nas Forças Armadas

As Forças Armadas se mantiveram a frente do poder, durante o período de 21 anos, tendo seu devido desgaste e, conseqüentemente, os militares acabaram por perder o controle

político sobre eles mesmos no jogo regulamentado do poder. Com isso, os militares tinham como preocupações imediatas o desgaste de seu prestígio público e de sua unidade interna. Havia uma opinião majoritária entre eles de que deveriam “voltar aos quartéis”, atentos à política, mas voltados para sua reorganização e reequipamento (D’ARAÚJO, 2004).

As medidas tomadas para condução do processo de redemocratização favoreceram a vocalização de demandas de novos grupos de interesses no cenário político, articulando-se também um forte elo entre dois principais grupos de interesse emergentes no final dos anos 70, o novo sindicalismo e o clero, e, de forma ainda pouco visível, as Organizações não governamentais (ONG). Os movimentos feministas encontravam-se no que se convencionou chamar de segunda fase, alçado à esfera pública enquanto nova demanda para a agenda estatal após a criação do Ano Internacional da Mulher pela Organização das Nações Unidas em 1975. Outra dimensão não menos importante neste contexto, foi a profunda recessão econômica que o país atravessava, conforme retratam alguns dos seguintes indicadores: crises mundiais do petróleo em 1974 e 1979, afetando sobretudo os Estados Unidos, inscrito num momento histórico de acirramento da Guerra Fria somado a isso a derrota do Vietnã.

Tal acirramento, embora tenha suscitado como um esforço para preservação da liderança mundial, massivos investimentos em tecnologia militar, culminou na crise da hegemonia americana evidenciando relação conflituosa entre democracia e capitalismo. Neste panorama de tensões, países como Estados Unidos, Alemanha, Bélgica, França e Noruega também reformulam suas políticas de recrutamento militar em busca de uma maior profissionalização do seu efetivo, passando a admitir em caráter voluntário mulheres no serviço militar.

As mulheres brasileiras estão isentas do serviço militar na forma prevista pela Constituição. Todavia, é permitida a prestação do serviço militar pelas mulheres que forem voluntárias, segundo critérios de conveniência e oportunidade de cada Força Armada. Hoje em dia, mulheres fazem parte da Marinha, Aeronáutica e Exército, firmando-se como militares de carreira ou militares temporárias.

3.2.1. Marinha

Em 1975, as Forças Armadas brasileiras elaboraram um projeto de Lei para abertura da carreira militar para as mulheres, tendo sido vetado pela Presidência da República, no ano de 1979, ao defender projeto de Lei propondo o ingresso voluntário de mulheres nas escolas militares de nível superior. A inclusão da mulher coincide com o momento em que o regime

militar perde a legitimidade no uso da força e busca se desvincular paulatinamente da imagem de violência e de tortura institucionalizada, é o chamado período de “distensão militar” (MOREIRA, 2006).

A importância do projeto de ingresso de mulheres, corroborando com o movimento mundial de profissionalização das Forças Armadas, bem como os desdobramentos da efervescência dos movimentos feministas, é atribuída a uma tentativa de resguardar um direito legítimo das mulheres brasileiras, e ao mesmo tempo, contribuir através da participação das mulheres para o aperfeiçoamento das academias militares e das Forças Armadas. Entretanto, foi rejeitado até finalmente a aprovação da Lei de criação do Quadro Feminino nos moldes que interessavam à Marinha, como resultado da visão e do empenho do então Ministro de Estado da Marinha, Almirante de Esquadra Maximiano Eduardo da Silva da Fonseca, ao se alinhar aos anseios da sociedade brasileira e à crescente participação da mulher no mercado de trabalho, o pioneirismo da criação se deu em 07 de julho de 1980, por meio da Lei nº. 6.870, do Corpo Auxiliar Feminino da Reserva da Marinha (CAFRM), marco inicial da participação efetiva das mulheres nas Forças Armadas brasileiras. Foram expostas as vantagens da admissão da mulher militar, destacando particularmente o fato de ser a solução para o problema da falta de pessoal nas áreas administrativas e de saúde.

A criação do Quadro Auxiliar Feminino teve dois principais motivos expostos para fundamentar tal criação: substituição dos especialistas homens oficiais e praças, que vinham exercendo funções em terra devido ao seu deslocamento para o setor operativo (navios) e “grande conveniência” do ato devido à sua “abrangência social”, contribuindo para o alcance pelas mulheres da invocada igualdade assegurada pela Constituição Federal.

Assim, às mulheres militares foram negado o lugar e a formação em funções de combate justificando-se o seu lugar em funções auxiliares sob o enfoque da construção cultural da diferença sexual e da interpretação biológica socialmente construída do seu corpo. Uma vez sepultada a “inaceitável” proposta de ingresso das mulheres nas escolas militares de nível superior, a Marinha seguiu com o CAFRM e consequente adoção da mão-de-obra no espaço reservado das funções auxiliares. O que acabou convertendo-se em desigualdade e desvantagem, pois foi criado um Quadro exclusivamente feminino com exigências e efetivação maiores do que os dos demais Quadros. Além de restringir as opções femininas as funções de apoio e não efetivação as atividades-fim da instituição.

A situação das carreiras foi parcialmente alterada em 1997, através da Lei nº. 9.519, unificando o plano de carreira de homens e mulheres admitidos com formação universitária e

com nível médio com a reestruturação dos Corpos e Quadros de Oficiais e Praças da Marinha, além de extinguir o CAFRM, ampliou significativamente a participação das mulheres nas atividades da Força Naval. Em consequência, a anterior ocupação de um único Corpo Auxiliar foi ampliada para as Oficiais em Praças da Marinha do Brasil (MB), as quais prestam hoje serviços no Corpo de Intendentes da Marinha (IM), no Corpo de Engenheiros da Marinha (EN), nos Quadros do Corpo de Saúde da Marinha (Md), nos Quadros Técnico e Auxiliar da Armada do Corpo Auxiliar, no Corpo Auxiliar de Praças e no Quadro de Músicos do Corpo de Praças de Fuzileiros Navais.

Em novembro de 2012, foi assinada a promoção da primeira mulher a ocupar o cargo de Oficial General das Forças Armadas brasileiras, a Contra-Almirante (Md) Dalva Maria Carvalho Mendes¹². Como parte do contínuo processo de atualização e aprimoramento da administração de seu pessoal, a Força Naval admitiu em 2014 a primeira turma de Aspirantes Femininas da Escola Naval. Posteriormente, por meio do Memorando nº 1, de 10 de abril de 2017, o Comandante da Marinha, Almirante de Esquadra Eduardo Bacellar Leal Ferreira, decidiu ampliar a participação de Oficiais e Praças femininas em atividades de aplicação efetiva do Poder Naval, autorizando o embarque em navios e unidades de tropa. Deste modo, as Oficiais passarão a integrar nos Corpos da Armada e de Fuzileiros Navais, a partir da Escola Naval. As Praças femininas, também poderão ocupar parte do Corpo de Praças da Armada, o que permitirá o embarque em meios do Setor Operativo.

O processo decisório político que propiciou o ingresso das mulheres nos quadros ainda que auxiliares, chama a atenção para alguns pontos como o ressurgimento desta demanda na agenda do ministério e o rápido acolhimento da proposta pela instituição, apesar da reconhecida existência de algumas opiniões contrárias. Embora relacionada no contexto político-cultural das lutas dos movimentos feministas à época e ao seu reconhecimento pela comunidade internacional (ORGANIZAÇÕES DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948), tal decisão deveu-se principalmente à necessidade de uma solução específica da Marinha, embora possa secundariamente ser creditado por sua “abrangência social”. O contexto político-institucional do país e mundial demandava que os militares assumissem uma nova missão profissional, tecnicamente voltada para a recuperação de sua capacidade de projeção do poder externo ao Brasil (poder de dissuasão), também devido ao risco que a falta desta missão poderia representar para a transição democrática.

¹² Consulta realizada no Portal da Marinha do Brasil. Disponível em: <https://www.marinha.mil.br/content/mulher-na-marinha>. Acesso em: 08 mar. 2018.

Destacando o retorno dos militares aos quartéis no período de transição, em que a abertura política e o enfoque profissional de reorganização e reequipamento, as mulheres militares surgiram como recurso tecnológico (CALAZANS, 2003; NASCIMENTO, 2013) que possibilitou a liberação dos homens militares de funções burocráticas em terra. Essa realocação de pessoal visava melhor aproveitamento em funções operativas nos meios navais, reproduzindo assim uma divisão sexual do trabalho interna ao mercado militar, baseada nas características tradicionais atribuídas ao papel social de homens e mulheres.

Embora o objetivo principal da Marinha fosse o preenchimento das vagas de pessoal deixadas na administração, acredita-se que o objetivo secundário de “abrangência social”, acabou por tomar um vulto cujo retorno surpreendeu positivamente a própria instituição. Os resultados obtidos com a implantação desta solução multiplicaram-se para além das expectativas da instituição, resolvendo-se proveitosamente dois problemas: preenchimento do quadro de pessoal e contribuição para aquisição de uma nova imagem institucional. Vale ressaltar a ênfase dada à competência profissional da mulher que, no entanto, deve ser entendida enquanto uma característica discricionária do mercado de trabalho feminino: a exigência da supercompetência.

A nova imagem institucional adquirida pela Marinha, influenciou diretamente, no período pós-transição, o estreitamento dos laços entre civis e militares. A mulher militar constituiu-se num importante elemento reconstrutor da então desprestigiada imagem dos militares, auxiliando-os enquanto instituição a encontrarem seu novo papel na sociedade em transição democrática. Estabeleceu-se também como aliada frente às futuras transformações societárias e sua articulação com o mundo interno dos quartéis, cuja relação está potencialmente vinculada as mudanças institucionais.

3.2.2 Aeronáutica

As mulheres procuram a carreira militar motivadas por diversos fatores, dos quais se destacam a vocação pela profissão militar, o respeito e a organização que a Instituição desfruta perante a sociedade, assim como, a perspectiva de ascensão funcional na carreira. Constitui mais uma alternativa no mercado de trabalho com estabilidade no emprego, proporcionando um plano de vida. O número de candidatas inscritas nos concursos para as escolas de formação indica o grande interesse das mulheres pela profissão militar. Quanto ao desempenho, as

mulheres vêm correspondendo às expectativas da instituição, demonstrando possuir habilidades e capacidade para o cargo que desempenham.

Acompanhando a abertura realizada pela Marinha, em 1982, as mulheres chegaram pela primeira vez nas Escolas da Aeronáutica e só em 2006 a primeira turma de Oficiais aviadoras foi formada. Ao longo dos mais de 35 anos em que a instituição permitiu o ingresso em seus mais diversos quadros e especialidades das mulheres, hoje, somam-se mais de 10 mil militares no Efetivo da Força Aérea Brasileira (FAB) e alcançaram o posto de Coronel, atuando nas mais diversas áreas, sejam administrativas, da saúde ou operacionais¹³.

Ao resgatar as histórias das mulheres que compõem as fileiras da FAB¹⁴, algumas dessas pioneiras são resgatas para noticiar seu compromisso e profissionalismo, ao cumprir diariamente suas missões, colaborando para garantir a soberania do espaço aéreo e para integrar todo o território nacional.

Segundo a FAB, este sonho já foi realizado pela tenente e engenharia elétrica formada pelo ITA, Thaís Franchi Cruz, a primeira mulher militar do Brasil a fazer o desafiante curso de engenharia de ensaios em voo do Centro Técnico Aeroespacial (CTA). O curso, além de ser único na América Latina, está entre os quatro melhores do mundo, sendo que em nível de exigência é considerado o melhor ao lado do curso realizado na Inglaterra. Thaís também foi pioneira ao tornar-se a primeira militar e engenheira eletrônica do ITA. Desde a primeira turma em 2000, o ITA formou até hoje seis mulheres, sendo que apenas ela optou pela carreira militar.

Também desponta no rol das pioneiras a Capitão Aviadora Gisele Cristina Coelho de Oliveira descreve sua carreira de 15 anos na FAB, quando em 2003, ingressou na primeira turma de mulheres do Curso de Formação de Oficiais Aviadores, na Academia da Força Aérea (AFA) e foi a primeira piloto militar a voar sozinha em uma aeronave da FAB. Hoje, a capitão é a primeira mulher a ocupar a função de comando de um esquadrão da Escola de Especialistas de Aeronáutica (EEAR), com mais de 350 alunos para conduzir, a oficial revela que o novo cargo é uma honra e, ao mesmo tempo, uma grande responsabilidade.

¹³ O painel “As mulheres no setor aeroespacial” destacou como essas profissionais conquistaram lugar de destaque no setor aeroespacial graças à competência, inteligência e a habilidades que as projetaram em suas áreas de atuação. Dados fornecidos pelo **V Encontro de Escritores e Jornalistas de Aviação**. Disponível em: <http://culturaaeroespacial.com.br/painel-atuacao-das-mulheres-no-setor-aeroespacial/>. Acesso em: 08 mar. 2018.

¹⁴ A Agência da Força Aérea para homenagear as milhares de militares que compõem a FAB, fez a divulgação em seu portal no último dia 08 de março de 2018, em comemoração ao Dia Internacional da Mulher, das histórias de algumas dessas mulheres que se fizeram notar pelo pioneirismo nos mais diversos Quadros e Especialidades. Disponível em: <http://www.fab.mil.br/noticias/mostra/31716/NOTAER%20-%20Confira%20a%20história%20de%20mulheres%20que%20colaboram%20com%20a%20FAB%20para%20cumprir%20a%20sua%20missão>. Acesso em: 08 de mar. 2018.

Do mesmo modo, a trajetória da primeira militar a saltar de paraquedas da aeronave KC-390 é repleta de motivação e emoção. Tudo começou quando concluiu o ensino médio e teve que optar pela profissão a seguir. Inspirada em seu pai, tenente do Exército Brasileiro, a gaúcha Raniela Raica Finatto viu na Escola de Especialistas da Aeronáutica (EEAR) a oportunidade de se tornar militar, em 2012.

Durante sua formação na Escola, Raica conheceu um pouco do trabalho do Esquadrão Aeroterrestre de Salvamento (PARA-SAR) por meio do seu instrutor de equipamento de voo, o Suboficial Miguel Antônio Pereira Leitão. Decidida, a Sargento Raica seguiu no seu novo objetivo: ser paraquedista e usar seus símbolos, o gorro laranja e o coturno marrom. Ao longo do curso do PARA-SAR, enfrentou uma rotina exaustiva. Já em 2016, ela encarou o desafio de saltar do KC-390 na fase de testes da aeronave:

Não tinha muita noção do 'ser a primeira mulher', só assimilei depois, quando me perguntaram, e foi um privilégio sermos pioneiros naquela atividade e fazer parte do processo de teste do avião. A sensação foi parecida com a do primeiro salto e também tudo ocorreu bem. Fiquei muito feliz por representar a força feminina da FAB naquele momento histórico, comemora. (Sargento Raica).

A Coronel Médica Carla Lyrio Martins, que é, atualmente, a mulher mais antiga da FAB, com mais de 28 anos de carreira ingressou no Curso de Adaptação de Médicos da Aeronáutica, em 12 de março de 1990. Como pioneira, participou de momentos marcantes na Força Aérea quando em 2015, foi a primeira a assumir o comando de uma unidade, a Casa Gerontológica de Aeronáutica Brigadeiro Eduardo Gomes, no Rio de Janeiro (RJ).

Outra experiência inédita foi marcada pela carreira da Major Luanda dos Santos Bastos, a primeira mulher da FAB em missão de paz, na função individual de *staff office*. A mais de 9,5 mil quilômetros do Brasil e de casa, a oficial intendente vive o desafio de atuar numa missão no Sudão, na África. Dentro das atribuições de *peacekeeper*, Major Luanda é oficial administrativo na Seção de Operações Militares de Darfur, região oeste do Sudão e também tira serviço de oficial de operações militares no país africano. Na área, cristãos e muçulmanos vivem em situação de conflito, e compete à militar ajudar nesse trabalho de cessar-fogo sem utilizar arma.

A aeronáutica foi a primeira força armada brasileira a admitir mulheres para a formação de Oficiais, a partir de 1981. Atualmente existem 2.492 mulheres em serviço ativo na Aeronáutica sendo 1.433 oficiais e as demais 1.059 são sargentos. Desse total, 56 mulheres já chegaram ao posto de Major, 280 no de Capitão e 480 na graduação de primeiro sargento.

3.2.3 Exército

O Exército por sua vez, passou a estruturar-se internamente, a organização da corporação passaria a assumir divisões e subdivisões de três pilares básicos: órgãos de direção, órgãos de apoio e órgãos de execução, detalhando funções específicas de cada setor dividido e subdividido. Tal qual a organização interna do Exército, as polícias militares passaram a adotar o mesmo modelo estrutural, com relação aos órgãos de Execução, com base nas diversificadas missões que cabem legalmente à corporação em razão dos diferentes objetivos da missão policial militar, da diversidade de processos a serem empregados para o cumprimento dessa missão e em razão dos aspectos fisiográficos do Estado, para tanto, apresenta-se a necessidade para um novo tipo de policiamento que possa desempenhar variadas missões com diferenciados processos de cumprimento, seria um tipo específico de policiamento e uma missão específica.

Em 1942, o Brasil declarou guerra à Alemanha e constituiu, por imposição da polícia internacional, a Comissão Mista Brasil - Estados Unidos. O país colaborou no esforço de guerra aliado, enviando a Força Expedicionária Brasileira (FEB). Conforme detalhado anteriormente, em razão desse contexto e da averiguação dos norte-americanos da necessidade de se enviar enfermeiras, já que as suas estavam sobrecarregadas e não falavam o idioma dos futuros pacientes, em 9 de outubro de 1943, no Jornal o Globo, foi publicada uma matéria solicitando que mulheres, entre 18 e 36 e que possuíssem diploma de enfermagem, se apresentassem para a seleção. Depois de selecionadas, elas começaram o Curso de Emergência de Enfermeiras da Reserva (CEERE), ministrado pela Diretoria de Saúde do Exército. Finalmente, em 15 de dezembro de 1943, com a publicação no Diário Oficial da União do Decreto-Lei 6079/43, foi instituído o Quadro de Emergência de Enfermeiras da Reserva do Exército (QEERE).

Após a guerra, assim como o restante da FEB, as enfermeiras, em sua maioria foram condecoradas, ganharam a patente de oficial e licenciadas do serviço ativo militar. Procedimento esse recorrente no Exército Brasileiro. A participação das mulheres na Segunda Guerra Mundial, assim como aconteceu com as mulheres europeias e norte-americanas depois da Primeira Grande Guerra, consolida seu papel na sociedade e influência nas transformações futuras nas relações de gênero.

No Brasil, em particular, principalmente na cidade do Rio de Janeiro e São Paulo, onde as mulheres de classe média apresentavam, ainda, uma posição limitada de ascensão social e profissional, a guerra representará um momento de reafirmação dos direitos conquistados da

década de 1930. Em outras palavras, ao se demonstrar a sua importância no esforço da guerra, a mulher desmorona qualquer argumentação contrária a sua participação na vida política. A partir desse momento, ocorre uma ruptura do discurso tradicionalista, voltado para o paternalismo e afirmação do papel da mulher somente como procriadora e responsável pelo lar.

Com a guerra, fica claro a necessidade de se formar melhores soldados, não se podia mais levar advogados, engenheiros, seria necessário formar soldados capazes de lidar com inovações tecnológicas e com as novas formas de combate. Essa necessidade fez com que o exército dessa preferência a soldados com melhor nível educacional e que desenvolvesse melhor as suas aptidões. O valor do mérito tornava-se primordial.

É dentro dessa dinâmica da meritocracia, que as mulheres vão conseguir um espaço para atuar inteiramente no Exército. Só a modernização permitiu a formação de funções, onde a fraqueza física da mulher frente ao homem não seria contestada. Antes da modernização do exército, a presença da mulher fazia-se presente, mas só quando foi reconhecida a formação em 1988, por exemplo, de uma escola voltada para a área administrativa/burocrática, a Escola de Administração do Exército (EsAEX), a qual, não tinha vínculo direto com a área de combate e não visava o aspecto físico em seus processos de seleção, a entrada da mulher tornou-se possível.

Em 02 de outubro de 1989, a Lei nº 7831 cria o Quadro Complementar de Oficiais o que possibilitou definitivamente a entrada de mulheres no Exército, as quais puderam ingressar, em 1992, na EsAEX mediante concurso público. No ano de 1996, foi instituído o Serviço Militar Feminino Voluntário para médicas, dentistas, farmacêuticas, veterinárias e enfermeiras de nível superior. No ano seguinte, em 1997, o Instituto de Engenharia (IME) matriculou a primeira turma com a presença de dez mulheres, que poderiam ser incluídas nos Quadros de Engenheiros Militares, nesse mesmo ano, também se admitiu a primeira turma de saúde, na Escola de Saúde do Exército (EsSEX).

Assim, as mulheres, mesmo isentas do serviço militar obrigatório, puderam ingressar nas fileiras do Exército como voluntárias, de acordo com a disponibilidade da instituição. Elas podem servir como militar de carreira, o que pode ser conquistado por meio do ingresso no IME, na EsSEX e na EsSAEX ou como militar temporária, desde que tenham uma formação universitária e ingressem no Sistema de Serviço Militar, cuja permanência é de oito anos no serviço ativo.

Compondo a retaguarda das demais forças Armadas, o Exército apenas permitiu a abertura de vagas para o sexo feminino para o ensino bélico no ano de 2016, momento em que

atraiu 7,7 mil candidatas, média de 192,5 por vaga, o que sinalizou uma disputa bastante acirrada. A este total somaram-se os 21,3 mil homens que também concorrem à Escola Preparatória de Cadetes do Exército (EsPCEEx), a porta de entrada para a carreira de oficial combatente da Força Terrestre.

No concurso, a primeira etapa foi vencida quando todos os candidatos foram submetidos às provas teóricas, nas disciplinas de português, redação, física, química, matemática, geografia, história e inglês. Após todo processo de correção e publicação de resultados, os aprovados para a segunda fase em 2017, realizaram a inspeção de saúde e o exame de aptidão física (abdominal, flexão de braço e corrida).

A disputa englobou 40 vagas para mulheres e 400 para homens que, ao serem selecionados, passarão um ano na EsPCEEx, em Campinas(SP). Concluído este período, os aprovados seguirão para a Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN), em Resende (RJ). Após quatro anos, as primeiras mulheres do Serviço de Intendência e do Quadro de Material Bélico sairão aspirantes a oficiais do Exército, caminho para alcançar o generalato.

A EsPCEEx com mais de 76 anos de existência, para receber o grupo de mulheres, teve que se adaptar à nova realidade. Segundo o coronel Gustavo Henrique Dutra de Menezes, comandante da escola, a infraestrutura passou por quatro grandes obras: alojamentos, seção de saúde, seção de treinamento físico militar e almoxarifado. O regulamento também sofreu modificações, como as normas gerais de conduta, entre elas a apresentação individual das alunas, que deverão seguir o Regulamento de Uniformes do Exército (RUE). Já a AMAN, também teve sua infraestrutura adequada para a chegada das primeiras mulheres.

Em 18 de agosto de 2018, a AMAN imprimiu novo capítulo na história do Exército Brasileiro, ao realizar a cerimônia de entrega de espadins a 418 cadetes do Curso Básico (primeiro ano). Entre eles, estavam 30 mulheres pioneiras na linha bélica da Força. A cópia fiel reduzida da espada de campanha do Duque de Caxias, símbolo da honra militar, é entregue desde 1932 aos cadetes. Mas, a turma “Dona Rosa da Fonseca – Patrono da Família Militar” é a primeira da AMAN composta por homens e mulheres, e tem na lista dos dez primeiros colocados a presença de quatro delas¹⁵.

A entrega da réplica reduzida da espada de Caxias representa os valores e as tradições militares, o gesto marca o início de uma longa carreira para os novos cadetes, de diferentes

¹⁵ Informações publicadas no Portal do EB. Disponível em: <<https://www.defesa.gov.br/noticias/46348-primeira-turma-da-aman-com-cadetes-mulheres-recebe-o-espadim>>. Acesso em: 18 ago. 2018.

regiões do país e também de nações amigas (Arábia Saudita, Senegal, Paraguai, Guiana Inglesa, Vietnã e Timor Leste).

O ministro da Defesa, Joaquim Silva e Luna, destacou que as jovens refletem os avanços no terreno da promoção da igualdade de oportunidades dentro da carreira militar. Lembrou que, visando entregar ao Brasil, profissionais com sólida formação acadêmica, física e moral, a AMAN não poupa esforços para promover as condições e infraestrutura condizentes com esse desafio.

O primeiro colocado da turma, João Pedro Castro Brum Silva Gomes, recebeu das mãos do ministro Silva e Luna o seu espadim. Em seguida, representando as mulheres da turma Dona Rosa da Fonseca, a cadete Milena Canestraro, primeira colocada do segmento feminino, recebeu do comandante do Exército, general Eduardo Dias da Costa Villas Bôas, o seu espadim. Ao lado dos seus pais, emocionada, falou sobre sua origem e o orgulho por estar na cerimônia. “Embora eu seja filha de civis, eu vim do Colégio Militar, e quando eu era pequena não tinham vagas para as mulheres. Eu olhava a formatura e não imaginava estar aqui um dia. Consegui, graças a Deus, e tive a oportunidade de entrar”, contou.

Em “passo ordinário”, típico da formação militar, as primeiras alunas da EsPCEx entraram pelos portões de uma das mais consagradas instituições de ensino militar do país. Foi um momento emocionante e marcante para a história do ingresso das mulheres na Força Terrestre, que até então, constituía-se na última barreira para ingresso das mulheres em todas as áreas de formação das Forças Armadas.

3.3 Admissão das Mulheres nas Forças Auxiliares

A inclusão da mulher nas forças auxiliares, ao exemplo do que ocorreu nas Forças Armadas traz consigo um longo caminho percorrido, de lutas pelo reconhecimento de seu potencial, bem como de sua qualificação enquanto mão-de-obra especializada e apta a desempenhar o papel de agentes de segurança pública em todo o país.

Hoje, o quadro sociocultural encontrado não é tão rígido como em tempos de outrora, mas ainda constitui marcante presença nas trajetórias femininas, mediante barreiras simbólicas que são construídas pelo meio social e perpetuadas historicamente, delimitando desta maneira, o desenvolvimento profissional feminino nas carreiras pelas quais optaram.

Na carreira Policial Militar (PM), a resistência cultural permitiu que fossem nutridos valores e condutas que a observação mais atenta conclui serem persistências até então tidas

como superadas pelo discurso institucional. O tratamento diferenciado que é dispensado as mulheres na corporação, muitas vezes apresentado de forma sutil não se trata de um mero detalhe, mas de uma constante, percebida na teia de relações profissionais entre superiores e subordinados e até mesmo entre postos e graduações iguais. Para Souza (2009, p. 144):

Condutas que fazem ecoar na maioria silenciosa, a segregação entre policiais militares masculinos e femininos, quando códigos de distinção são criados para adequação em virtude do gênero, e ainda assim, os discursos de igualdade profissional junto a ambos os sexos é reafirmado pela organização policial.

A tarefa de mapear o avanço histórico da inclusão da mulher no espaço militarizado, mas especificamente nas instituições policiais militares é bastante árdua, uma vez que a escassez em torno da bibliografia concernente ao trabalho que é desempenhado por policiais femininas é visivelmente ignorada, quando não, mascarada em meio a idealizações de uma realidade de igualdade profissional que dificilmente é verificada *in loco*.

Em 2018, a primeira Polícia Feminina do país, a do Estado de São Paulo, completou 63 anos. A ideia de empregar mulheres em missões policiais no Brasil surgiu na década de 50 e foi uma mulher, em 1953, que apresentou, no 1º Congresso Brasileiro de Medicina Legal e Criminologia, sua tese da necessidade de criação de uma polícia de mulheres defendia que as mulheres eram tão competentes quanto os homens para realizar o trabalho de policial. Isso foi em 1953 e a mulher era Hilda Macedo, assistente da cadeira de Criminologia da Escola de Polícia (SOUZA, 2014).

Em janeiro de 1955, baseado na ideia de Hilda, o então governador do Estado, Jânio Quadros, pediu ao diretor da Escola de Polícia da época, Walter Farias Queiroz, que estudasse a possibilidade de ser criada uma polícia de mulheres. Em 12 de maio de 1955 foi assinado o Decreto nº. 24.548, criando na Guarda Civil de São Paulo, o Corpo de Policiamento Especial Feminino e foi escolhida para chefiar as mulheres, a própria Hilda Macedo, que se tornou a primeira comandante da polícia militar mulher. Foi a primeira Polícia de mulheres no Brasil e na América Latina. A elas foi atribuído o trabalho de proteger mulheres e jovens, missão que atendia as necessidades sociais da época. Instituída inicialmente como Corpo de Policiamento Especial Feminino, vinculada diretamente ao Gabinete do Secretário de Segurança Pública do Estado, passa, após período de experiência, a ser designado Polícia Feminina por meio da Lei n. 5.235, de 15 de janeiro de 1959. Subordinada à Secretaria de Segurança Pública, a Polícia Feminina é definida no artigo 2º da lei como “corporação uniformizada, organizada com base na disciplina hierárquica” e que tem como atribuições a investigação e prevenção da

criminalidade associadas a tarefas de caráter assistencial que deveriam focar a proteção de menores e mulheres, sendo estas funções designadas por melhor se ajustarem ao perfil psicológico feminino.

Em 1970, com a unificação da Guarda Civil e Força Pública, foi criada a Polícia Militar do Estado de São Paulo, e o efetivo feminino passou a fazer parte do Quadro Especial de Policiamento Feminino, sendo criando o cargo coronel. Atualmente as policiais militares integram todos os setores da PMESP, desempenhando atividades tanto administrativas, quanto operacionais.

Primeira comandante da Polícia Feminina, Hilda Macedo exerceu um papel fundamental no desenvolvimento dessa experiência pioneira no Brasil a partir de forte apoio no meio político e obstinação na consolidação do trabalho dessa corporação, seja seguindo o exitoso modelo da polícia britânica, seja divulgando no país e fora dele os sucessos alcançados pela corporação paulista. Dentre as 50 mulheres que se candidataram, 12 foram selecionadas para o curso intensivo de 180 dias na Escola de Polícia de São Paulo. Estas, juntamente com a sua comandante Hilda Macedo, ficaram conhecidas como “as 13 mais corajosas de 1955”:

A promoção da imagem do trabalho da Polícia Feminina, juntamente com transformações no campo político e social foi um instrumento valioso para consolidar essa experiência em São Paulo e torná-la peça indispensável nos destinos da Segurança Pública no país, que encontraria na imagem da mulher policial um importante instrumento no processo de reformulação da imagem das polícias, imprimindo o sentido de um policiamento marcado pelo “rigor com eficiência e bondade” e no qual polícia e assistência fundiam-se na imagem da policial de gestos maternos. Essa dimensão foi de modo insistente reforçada tanto pelo discurso interno quanto externo desde a criação da Polícia Feminina e mesmo décadas após a sua incorporação à Polícia Militar. (SOUZA, 2014, p. 94).

Destacando-se a prospecção em torno do tema proposto, a junção mulher-instituição policial aparece como objeto de estudo nos trabalhos centrados na Polícia Militar do Rio de Janeiro (PMERJ), instituição que mais detém publicações sobre o contingente policial feminino (SAPORI, 2007). O Estado do Rio de Janeiro inaugura sua história ao permitir o ingresso de mulheres com a criação da Lei nº.746, de 11 de novembro de 1981, sendo a segunda força policial a permitir o ingresso de mulheres, surgia a então Companhia de Polícia Feminina, empregando as policiais femininas no policiamento de trânsito e trato com as mulheres, crianças e adolescentes em geral. Em 23 de março de 1988, a Companhia tornou-se Companhia Independente de Polícia Militar Feminina, através do Decreto nº. 11.094.

Em 1991, contudo, a unidade foi extinta, com a distribuição das policiais pelos diversos batalhões da Corporação, dentre os quais o Batalhão de Polícia de Choque e o Regimento de Cavalaria. Dois anos mais tarde, os Quadros de Oficiais Feminino e Masculino foram unificados, consolidando a igualdade nas promoções e garantindo a mulher a possibilidade nas promoções e garantindo à mulher a possibilidade de atingir o posto de Coronel, último da carreira policial (FRANCISCO, 2013).

De forma inédita na instituição policial militar é criado o tipo de policiamento – “polícia feminina”, definido por aspectos internos, vinculados a um fazer policial militar. Pela primeira vez, um tipo de polícia diferente das denominações anteriores que se voltava a tipos de comportamentos ou situações da sociedade. Mais do que incluir mulheres propriamente ditas, a preocupação recai sobre a inclusão da ideia do “feminino”, como parte integrante e representativa da corporação policial militar. Seria um modelo que agregaria a força viril do masculino e a sensibilidade do feminino, respectivamente pertencentes aos corpos dos homens e mulheres, características essas, pensadas em separado e totalmente excludentes.

Com esse intuito, a inclusão de mulheres no trabalho policial militar, pressupõe a presença de características, qualificações e funções essencializadas como femininas. Aos poucos o discurso do “feminino” passou, mais uma vez a delinear o espaço de atuação da mulher, delimitando-se as fronteiras com as funções e qualificações do corpo masculino. Dentre as funções que caberiam as mulheres, estavam àquelas atividades em que a atuação do sexo masculino teria revelado dificuldades, quer pela natureza, quer pela complexibilidade da missão.

Assim, ficou deflagrada a real intenção de fortalecimento da imagem da PM, devido a sua natureza doce e frágil destinadas as mulheres policiais militares. A aptidão de cuidar e proteger com gentileza, sutileza, carinho e afeto são vistos como parte da atividade policial militar em meio ao contingente masculino, viril, representativo de uma força bruta. Embora estivessem fazendo parte de instituições militarizadas, esse pensamento da mulher policial militar vinculado à natureza inerente ao cuidado com o outro, nada mais é do que uma forma de negar uma nova configuração de poder entre os sexos. A presença de mulheres em todas as polícias militares do Brasil demonstra o longo caminho trilhado por elas para a ampliação dos espaços *intercorporis*.

A unificação dos quadros compostos por mulheres e homens, assim como, a participação mais efetiva nas mais variadas especialidades, evidenciam o processo constante de modificações que se processam nas Corporações Policiais Militares. Há um afrouxamento de

barreiras simbólicas, que se estabilizam, enquanto novas fronteiras se erguem na luta pela determinação da identidade feminina e/ou masculina. As mais diversas formas de articular o feminino e o masculino presente no mundo do trabalho estão presentes nas lutas políticas de forma inusitada, ora entrelaçando a ideia de força e fragilidade, ora reforçando mais do mesmo.

CAPÍTULO 4

ASSÉDIO MORAL SOB A PERSPECTIVA DE GÊNERO NA PMPB

No exército, os atos de violência são frequentes, porém, mais que em qualquer outro lugar, são difíceis de denunciar em razão da força da hierarquia. Faz-se calar todo aquele que pretenda denunciar procedimentos injustos ou sádicos de um superior. [...] Os militares são arraigados ao dever de reserva e discricção, e não têm nenhum meio de justificar em caso de críticas ou de assédio moral vindo da hierarquia. Se eles se queixam, é a instituição militar inteira que se sente ameaçada. (HIRIGOYEN, 2006, p. 136).

O capítulo explora o conteúdo das entrevistas realizadas com as mulheres policiais militares, a fim de encontrar os núcleos de sentido relacionados não apenas à possível ocorrência do assédio moral dispensado ao grupo feminino, mas às razões apontadas pelas policiais femininas que as colocam na condição não só de vítima, mas como de assediadora inclusive do próprio grupo de mulheres, o que evidencia a adesão ao *ethos* viril e competitivo da cultura policial militar, o qual passa a ser reproduzido pelas mulheres na Corporação PM como forma de adquirirem espaços numa instituição de predominância masculina. Do mesmo modo, reflete sobre como os processos de conquistas de espaços se desenvolve na PMPB, enfatizando os elementos presentes em seu contexto institucional que possibilitam a ocorrência de condutas que se assemelham ao assédio moral, na qual se destaca o controle exercido não só no desempenho de atividades laborais, mas na vida íntima de seus membros. Para tanto, foram selecionados 09 (nove) processos que apresentam condutas que podem ser consideradas como assédio moral, a partir de notícias de casos emblemáticos, que por sua singularidade alcançaram uma repercussão maior, dentre diversos procedimentos de ordem jurídica (Processos Judiciais, Formulários de Apuração de Transgressão Disciplinar, Sindicâncias Públicas, Conselhos de Disciplina, Conselho de Justificação e Inquéritos Policiais Militares). Sendo catalogados 01 (um) processo oriundo da VJMEPB; 08 (oito) procedimentos instaurados administrativamente e encontrados na CPMPB, resguardando-lhes as identidades. O principal propósito do capítulo foi verificar a relação que se estabelece entre o campo do Direito normativo e suas implicações com a realidade social, neste caso, a VJMEPB e a PMPB, respectivamente, ao coibir as ações juridicamente e institucionalmente consideradas ilícitas cometidas por policiais militares que se caracterizam com o assédio moral, baseada em códigos e regramentos internos.

4.1 A Incorporação das Mulheres na PMPB

No que se refere ao ingresso das mulheres na PMPB, 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. O processo de inserção das mulheres ocorreu no comando do coronel Benedito de Lima Junior, o então governador Wilson Leite Braga, através da Lei nº 4.803 de 20 de dezembro de 1985, autorizou a criação da Companhia de Polícia Militar Feminina, estabelecendo as normas de ingresso. No ano seguinte, foi autorizado o primeiro concurso para ingresso de mulheres na corporação, e no dia 26 de janeiro de 1987, no comando do Cel. Severino Lins, foi publicado no boletim interno da instituição a seguinte nota:

Sejam incluídas no estado efetivo dessa corporação no 1º ano do curso de formação de oficiais, por terem sido aprovadas em concurso público julgadas habilitadas para esse fim e satisfazerem as demais exigências legais, as seguintes polícias femininas: Socorro Cristiane Albuquerque de Oliveira, Iris Oliveira do Nascimento e Christiane Wildt Cavalcanti Viana. O primeiro curso de formação de soldado exclusivamente feminino ocorreu em 1989 e no decorrer da década de 90 foram formadas mais outras cinco turmas. (FRANÇA; LEAL, 2014, p. 260).

Este foi o meio formal que viabilizou em 1987 a abertura de concurso para as oito primeiras integrantes, sendo cinco oficiais e três praças. 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 autora também destaca que a mulher ingressou na Polícia Militar da Paraíba não como policial, mas como “Fem”, numa espécie de polícia feminina, era uma instituição dentro de outra instituição, na qual em meio aos avanços, ainda reproduz reflexos atualmente (NASCIMENTO, 2013).

As primeiras mulheres, aspirantes a Oficiais e a Sargentas foram encaminhadas aos cursos de formação na Polícia Militar de Pernambuco e Minas Gerais. As primeiras receberam a capacitação profissional durante três anos e as segundas, durante nove meses. Desse modo, após os nove meses de Curso de Formação realizado no Batalhão de Polícia Feminina da PM de Pernambuco, as pioneiras concluintes do Curso de Sargentos iniciaram as atividades profissionais na seara estadual da corporação paraibana.

Nesse caminho, Calazans (2004) por sua vez, ressalta as implicações das relações de gênero nas polícias militares brasileiras num contexto policial marcado pela necessidade a processos de reforma institucional, evidenciando as resistências à incorporação de mulheres nas mais diversas atividades policiais, destinando-lhes os espaços internos enquanto um reflexo da concepção ainda

vigente que associa o feminino ao mundo doméstico e assistencialista. De modo que, mesmo ao serem percebidas como elemento “humanizador” na instituição e consideradas mais rigorosas no cumprimento dos deveres profissionais, a presença feminina continua restrita e pouco valorizada institucionalmente.

Para demonstrar esse cenário, Nascimento (2013) destaca que em 1990 o jornal Diário da Borborema publicava a matéria intitulada “Profissão Perigo”, evocando a surpresa e a curiosidade da população Campinense diante da presença das primeiras mulheres da Polícia Militar da Paraíba a atuarem nas ruas da cidade de Campina Grande no início da década de 1990. A manchete da matéria trazida por aquele jornal representou a esperança de acesso aos quadros militares para incontáveis mulheres paraibanas.

Segundo Calazans (2004, p. 143), é possível verificar os mais diversos tratamentos dispensados à incorporação de mulheres nas polícias militares do Brasil, que se manifestam sobretudo por meio de restrições legais e informais, o que vem dificultando a inserção e a ascensão na carreira, como por exemplo, “no Distrito Federal, há uma lei de 1998 que restringe a 10% a participação feminina no efetivo da PM, o mesmo ocorrendo no Mato Grosso, onde, em um concurso realizado em 2001, a participação feminina também foi limitada a 10% de um total de 800 vagas oferecidas”. Essa realidade é vivenciada, na maioria dos estados em que o efetivo de mulheres não pode ultrapassar 10% do quantitativo total.

Na Paraíba, apesar do decurso de mais de três décadas passadas desde esse ingresso, a limitação de vagas femininas está presente até os dias de hoje no quadro permanente das PMs por meio de dispositivos legais. No caso específico da Paraíba, esta limitação está estipulada em 5% do efetivo total, por força do Art 5º da Lei Estadual nº 7.165/02, o que se constitui num evidente limite ao impacto de sua visibilidade nas operações policiais militares e nas relações com a comunidade civil (NASCIMENTO, 2013). Atualmente, de acordo com o sistema de Gestão de Pessoas, o efetivo ativo de mulheres corresponde a aproximadamente 9% do total de integrantes da corporação, totalizando 755 mulheres, sendo 102 do quadro de Oficiais e 653 do quadro de Praças combatentes.

Nesse contexto, a assimilação feminina nesses espaços está condicionada por restrições presentes na legislação quanto à fixação de percentual máximo para ingresso, além de outras restrições implícitas que repercutem em sua experiência profissional, marcando o cotidiano de trabalho do público feminino pelos mais variados tipos de limitação. Desde aquelas relacionadas a ausência de instalações físicas adequadas para verdadeiramente integrá-las às atividades profissionais, àquelas que se vinculam ao imaginário do senso comum na

representação do universo militar valorizando, exclusivamente, os “atributos” da masculinidade relacionada unicamente à força e à virilidade (MOREIRA, 2010).

Na PMPB, ainda observa-se a ausência de instalações adequadas para possibilitar o emprego de forma mais eficiente na grande maioria das unidades, ainda subsistindo unidades que sequer possuem mulheres em seus quadro, a exemplo do Grupamento de Ações Táticas Especiais (GATE) que promovem seleção por meio de cursos voltados apenas para o público masculino, dificultando sobremaneira o ingresso de mulheres. A falta de um planejamento estrutural somado à limitação do quantitativo de ingresso, são exemplos da falta de tratamento isonômico entre homens e mulheres nos espaços de trabalho, o que pode ser demonstrado pela dificuldade de aquisição de equipamentos de proteção individual, como compra de coletes balísticos, que são adquiridos com especificidades para homens se tornando inapropriada à anatomia do corpo feminino (FRANÇA; LEAL, 2014).

Do mesmo modo, apenas recentemente, no ano de 2010, a corporação policial militar paraibana registrou formalmente os padrões de uniforme feminino e, ainda assim, as peças recebidas, na sua maioria ainda seguem o formato do corpo masculino. Ao serem distribuídos para as mulheres policiais, estas devem desenvolver uma logística própria, no sentido de providenciar que o uniforme seja submetido a novos recortes para moldar as vestimentas adaptando-as às necessidades do corpo feminino (NASCIMENTO, 2013).

As práticas nestas instituições delineiam-se pela experiência das mulheres como uma vivência constante de exclusão, cujos reflexos agem de forma acentuada sobre a sua subjetividade profissional e sobre o seu destino nessas corporações. Conforme ele, isso contribui para a “hierarquização de gênero e para um modelo que, visto sob a ótica hegemônica masculina, é decisivo para a manutenção de desigualdades” (SOUZA, 2011, p. 144), ocasionando também para a permanência das ações policiais modeladas sob o uso da força e da coerção. A insistência dos comandos das diferentes instituições na permanência de cotas que limitam o acesso das mulheres e que impedem a ampliação do efetivo feminino, reflete:

Uma escolha que aposta no caráter “cosmético” e instrumental da presença feminina nesses espaços profissionais como símbolos de modernização e coerência com o modelo democrático, ainda que, de modo contínuo, as mulheres atuem pela alteração dessa realidade, tanto abandonando o lugar ornamental até então a elas reservado nas corporações quanto rompendo com a invisibilidade social ao se tornarem cada vez frequentes nas ações ostensivas e nos setores estratégicos dessas corporações. (SOUZA, 2011, p.144).

A democratização desses espaços à participação feminina, do ponto de vista inclusivo de gênero, parece ainda constituir-se num campo em construção. De fato, sua inserção não se viu acompanhada de nenhuma outra política seja de inclusão, seja de transformação do ofício policial. Ademais, o arrazoado então é que tomar o viés de gênero resgatando os aspectos sócio-culturais que influenciam sobre a construção do corpo, do sexo e da natureza do ser masculino e do ser feminino, contribui para desmistificar as justificativas que, a nível social e institucional, tem servido para inscrever a permanência das distinções ‘fixas’ que marcam a identidade, papéis e competências destinadas ao homem e à mulher policiais (NASCIMENTO, 2013).

Por este escopo, a crença imaginária que os atributos da coragem, rudeza, virilidade constituem a “natureza” unicamente dos homens, serve, dentre outras coisas, para excluir do espaço militar as “virtudes” cultural e socialmente atribuídas as mulheres, marcantes assim, dos atributos da feminilidade como a docilidade, a fragilidade, a meiguice, a intuição e a sensibilidade. Não é demais afirmar que a crença nesses estereótipos rotula também o ofício policial, distanciando-o do paradigma da segurança voltada para a cidadania coletiva.

No contexto da Paraíba, Pontes e Cavalcante (1998) ao problematizar o ingresso da mulher na PMPB relatando as dificuldades de sua inserção e a invisibilidade do segmento feminino na instituição. Descrevem o seu potencial para contribuir com a atividade de policiamento ostensivo mediante a ótica de:

Auxiliar o Comando da Corporação [...] em novos tempos, adequando a Polícia Militar com um serviço novo, moderno, apropriado às ocorrências específicas, utilizando o potencial da policial feminina no serviço operacional e administrativo, adequando e estimulando os segmentos profissionais da Corporação na aceitação das profissionais. (PONTES; CAVALCANTE, 1998, p.13)

Para Santos (2005), as representações sociais da mulher, no contexto da Polícia Militar da Paraíba, ainda se constituem num forte marco de resistências, porquanto que ainda se valorizam mais aquelas associadas ao universo masculino, simbolizadas principalmente pela força e virilidade caracterizadoras das representações policiais. Nesse sentido, demonstra como a cultura organizacional ainda é predominantemente machista, o que a torna um potencial instrumento pelo qual se consolida o conjunto de valores sustentadores do modelo hegemônico dominante. Nestes termos, ao valorizar a força ainda como um recurso essencial à execução da atividade policial, promove-se o que a autora denomina de “sentimento de exclusão”, quanto

ao reconhecimento do desenvolvimento qualitativo da atividade operacional. Dessa forma, Calazans (2004, p. 145) observa-se que, mesmo na inclusão das mulheres na força policial, “é evidente a permanência de modos de exclusão-dominância, posto que suas habilidades se colocam como inatas, encaradas simplesmente como um modo ‘natural’ de ser mulher”.

Por essa perspectiva, Rodrigues e Santos (2010) denunciam os impactos na saúde da mulher após o ingresso no Curso de Formação de Soldados realizado no Batalhão de Polícia Militar sediado no Município de Campina Grande- PB, pesquisando o universo de alunas soldados recém ingressas naquela formação no ano de 2009. Concluem que as ingressas no serviço policial são negligenciadas “em suas características humanas, biológicas e sociais e sofrem comprometimentos da saúde física e mental, especialmente, no tocante às questões da saúde especificamente feminina” (RODRIGUES, SANTOS, 2010, p.8). Apesar das mulheres terem conquistado o acesso à Polícia Militar, elas ainda não têm um lugar claramente demarcado na instituição, de modo que sua presença dentro dos quartéis é estranha e intensifica a competitividade entre os sexos:

A conquista profissional da mulher em integrar os quadros policiais militares através de concurso, ainda não lhe garante o devido reconhecimento e respeito. Como alunas, passam por uma experiência, que lhes exige muito em troca. Delas, é extorquida, tacitamente, parte de sua saúde física ou psicológica e, possivelmente, a sua identidade feminina. Ademais, inscritas na lógica androcêntrica, muitas vezes elas não atentam para tais perdas e as naturalizam, ao ponto de não questioná-las. (RODRIGUES; SANTOS, 2010, p. 7-8).

Assim, a exemplo do que observam as pesquisas desenvolvidas por Santos (2005), Rodrigues e Santos (2010) também relatam a existência de um processo de redução da identidade social do sujeito, como uma forma de controle social, uma das estratégias utilizadas pelas instituições totais para coisificar e segmentar os indivíduos. Evidencia-se dessas considerações que a relação das mulheres com a instituição militar é ainda cambiante e permeada de desafios. É também evidente que o dilema ambíguo entre a identidade feminina e a constituição da identidade militar produz uma tensão entre os sujeitos, mas também na cultura organizacional, enquanto associada a um tipo de masculinidade específica governada por valores viris da força.

Desse modo, ao relatar sua experiência ao participar da turma pioneira de mulheres na Polícia Militar da Paraíba, Nascimento (2013), destaca a “masculinização” dos corpos femininos, conforme instituído à época da formação das pioneiras, a exemplo do corte coercitivo dos cabelos mediante a voluntária escolha da carreira profissional se coloca no

sentido de sobrepor a identidade militar à aparência física feminina. Do ponto de vista militar, se constituiu numa estratégia psicossomática e também num importante instrumento de pedagogização das subjetividades das mulheres em formação. Essa formulação de manipulação ultrapassa os limites institucionais e se incorporam na vida pessoal das mulheres, conforme fica evidente no trecho a seguir:

Visando transformar além da aparência para também alcançar os símbolos femininos de sua identidade, da estrutura psicológica e emocional, como um rompimento necessário à incorporação dos valores institucionais. Todavia, a vivência concreta dessa mutação na experiência de quem, efetivamente, subjuga-se a ela ainda é pouco explorada pela literatura. As medidas impostas à transformação dos corpos femininos invadem os limites do direito discricionário das escolhas preferenciais sobre a própria aparência, regulando sua apresentação para além do convívio profissional, alcançando a esfera social e familiar de suas relações. (NASCIMENTO, 2013, p. 64).

Nesse sentido, Calazans (2003) argumenta que, apesar de se constituírem como minorias simbólicas em uma instituição pautada pelo paradigma da masculinidade, as mulheres introduziram nas polícias militares a “lógica da diferença”, a partir do momento que produziram um movimento de desconforto, desestabilização e desorganização interna nessas instituições, colocando novas possibilidades de se pensar a respeito da ordem estabelecida.

Finalmente, passados mais de trinta anos da incorporação das pioneiras, algumas destas mulheres já alcançaram o último posto de Coronel. Com presença em quase todos os segmentos e modalidades de policiamentos, a participação de mulheres em funções de comando, ainda é muito reduzida. Atualmente, apenas 10 (dez), mulheres desempenham a função de Comandante, destacando-se a Major Luciana Firme de Souza, Comandante da 2ª Companhia de Policiamento Ambiental, e a Capitã Mônica Luiz Rodrigues que está no comando do 3º Esquadrão de Polícia Montada, ambas seguindo como pioneiras na função que exercem, assim como outras mulheres, veteranas ou recém chegadas, que a todo momento rompem barreiras e ocupam espaços até então inexplorados.

4.2 Características do Assédio Moral e sua configuração na PMPB

A Polícia Militar, uma instituição fundada no binômio constitucional da hierarquia e disciplina, é considerada força auxiliar e reserva do exército, subordinada ao Governador Estadual, e tem como atribuição o policiamento ostensivo e a manutenção da ordem pública.

Ainda que apresentada, de forma invisível e não palpável, a prática do assédio moral é percebida no meio militar, podendo gerar traumas ou estremecer a relação laboral. Com isso, essa violência, a moral, está cada vez mais presente nos quartéis. Neste sentido, observamos que o assédio moral, em qualquer de suas variáveis, está imbricado por disputas de poder, e consequentemente o abuso no exercício do poder quando o que está em jogo é a imposição da autoridade ou a vontade de querer obtê-la. Além disso, se compreendido como uma forma de violência, podemos dizer que o assédio moral não se restringe somente às relações de trabalho, é utilizado, também, para a manutenção da ordem e da perpetuação de relações assimétricas de poder fora do ambiente de trabalho, nestes casos, percebe-se uma extensão e comunicação das relações de poder tanto na esfera pública e profissional, como na esfera privada e pessoal (ALVES; FRANÇA, 2018).

Desta forma, o assédio moral pode ser encontrado em instituições militarizadas¹⁶, tal como a Polícia Militar da Paraíba, em que estão presentes no seu contexto institucional elementos que possibilitam a ocorrência de condutas caracterizadoras do assédio moral, onde se destaca o controle exercido não só no desempenho de atividades laborais, mas na vida íntima de seus membros, ainda que na inatividade¹⁷ (PARAÍBA, 1977, 1981). Nessas corporações, verifica-se que a formalização dos regulamentos mantém estreita relação com os valores morais que norteiam a conduta de seus integrantes, ainda que no meio civil (FRANÇA, 2016).

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; 2016).

Segundo Castro (2004), a socialização profissional dos militares ocorrida em meio a ritos institucionais que permanecem estáveis ao longo do tempo, demonstra a rigidez cultural vivenciada por esses profissionais. 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; GOFFMAN, 2007; LEIRNER, 1997). Diante desses

¹⁶ As instituições militarizadas são compostas pelas Forças Armadas (Marinha, Exército e Aeronáutica) e Forças Auxiliares (Polícias Militares e Corpo de Bombeiros Militares) que tem na hierarquia e disciplina a base institucional, conforme condições prescritas em Leis e regulamentos próprios.

¹⁷ A inatividade é a situação em que os policiais militares deixam de prestar serviço ativo, equivalendo a figura da aposentadoria dos servidores civis. Ver EPMPB (1977).

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) no fragmento a seguir:

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. (FRANÇA, 2016, p. 72).

Sobre a autoridade existente nas relações interpessoais estabelecidas pelo militarismo e também presentes nas relações laborais, Freitas (2001) acrescenta que a vítima geralmente reage ao autoritarismo, e, a partir dessa recusa, torna-se alvo. 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 iniciado o processo, a vítima passa a ser estigmatizada, sendo taxada como alguém de difícil convivência.

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, sendo esse caso mais raro (BARRETO, 2002; HIRIGOYEN, 2001; CORRÊA, CARRIERI, 2007).

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. Nesse ambiente de tensões, fica evidente os desmandos, a falta de coragem da vítima em se expor e, sobretudo, o grau elevado de competições (FREITAS, 2001; HIRIGOYEN, 2002). Trazendo a importância das relações de poder, Barreto (2002) 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” (BARRETO, 2002, p. 02). Dentre essas manipulações, observa-se a tendência que os grupos têm de nivelar os indivíduos e a não suportar as diferenças. Quando observamos um grupo tradicionalmente reservado a homens, torna-se extremamente

difícil uma mulher chegar e se fazer respeitar, ela está sujeita a piadas grosseiras, gestos obscenos, desdém a respeito do que diz ou faz, recusa em ter seu trabalho levado a sério. Parece um deboche, todo mundo ri, inclusive as demais mulheres do grupo (BARRETO, 2002).

No contexto estudado, o assédio moral deve ser considerado um problema organizacional simplesmente porque ele ocorre dentro do espaço de trabalho e inclui pessoas que fazem parte da estrutura organizacional. A instrumentalização das práticas de assédio moral constitui-se em ferramentas de gestão, quando estas encontram respaldo em questões e aspirações da própria organização. Então, pode-se inferir que a instituição, de certo modo, não está isenta dos atos dolosos ou culposos que ocorrem em seu interior. Portanto, adota-se o conceito explicitado por Freitas et al. (2008, p.37) de que:

O assédio moral é uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetitiva, que ocorre no ambiente de trabalho e visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psiquicamente um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional.

Nesse contexto a violência psicológica, embora mantenha estreita relação com o assédio moral, comporta um processo no qual atos de violência psicológica são sistematizados ao longo de um determinado período de tempo. Ocorre que, em ambos os casos, a posição adotada pela organização é fundamental, pois em caso omissivo poderá reproduzir esse tipo de comportamento em seu meio (FREITAS et al., 2008). Visto por esse prisma, é possível percebermos que as práticas de assédio não atingem apenas suas vítimas, mas geram ambientes inóspitos para o trabalho, o que de certa forma prejudica indiretamente a própria organização, ou seja, a empresa na qual trabalham o assediador e a vítima também é atingida com as consequências prejudiciais em decorrência da agressão. Assim, como resultado desse processo degradante há elevação dos índices de acidente de trabalho, absenteísmo de doenças relacionadas ao trabalho, causando queda na produtividade e qualidade do serviço prestado.

Diante do percurso teórico anteriormente apresentado, as características inerentes ao assédio moral presentes nas instituições militares, formam-se a partir da construção simbólica dos ritos militares e da cultura interna fundada na hierarquia e disciplina. No entanto, as práticas cotidianas são controladas por meio de reinterpretações e manipulações das normas, em que o produto final é o poder não explicado, de difícil contestação, pois a responsabilidade e a autoridade são manipuladas, sob o manto das regras. Em meio a essas relações de poder são as várias motivações que ocasionam a ocorrência do assédio moral. Nesses casos, a cultura está

imbricada a um conjunto de valores e pressupostos básicos, expressos em elementos simbólicos, “os quais, em sua capacidade de ordenar, atribuir significações, construir a identidade organizacional, tanto agem como elementos de comunicação e consenso, como ocultam e instrumentalizam as relações de dominação” (FLEURY, 1996, p. 117).

Por estar em um ambiente militar, onde, desde a sua inclusão, lhe foi pregada a cultura da submissão, o policial tem dificuldades em identificar o assédio moral, já que o tema ainda é um mito na maioria dos quartéis. Os atos e palavras em tom jocoso que, às vezes, aparentam ser apenas uma brincadeira, no fundo, camuflam o mais perverso dos assédios, o psicológico. Destaca-se que não há limites para o ser humano expressar a sua criatividade, quando quer violentar direitos, visto que faz uso dos mais maléficos meios, para aplicar o terror psicológico ou mesmo físico às vítimas. Geralmente, expõem o assediado a situações humilhantes, dando-lhe missões e ordem absurdas ou de difícil realização, ridicularizando-o diante da tropa. Os traços socioculturais somados aos avanços econômicos têm proporcionado ambientes de trabalho férteis para a propagação de práticas abusivas, rituais de humilhação e degradação praticados por chefes, colegas e até subordinados. Para ilustrar essa situação, trazemos como exemplo os fatos referenciados por Alves e França (2018) no trecho a seguir:

A partir de uma etnografia sobre a primeira semana do Curso de Formação de Oficiais da PM paraibana, 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 maquiar, as cadetes 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”. (ALVES; FRANÇA, 2018, p.88).

Podemos perceber como exemplo de tais práticas, o episódio ocorrido no ano de 2013, durante instrução ocorrida no Centro de Educação da Polícia Militar da Paraíba, fatos investigados através de procedimento administrativo que resultou na aplicação da punição de “repreensão” ao Oficial investigado. Contudo, como se percebe no trecho abaixo, as testemunhas presentes e pares da vítima, não visualizaram afronta aos preceitos institucionais, posto que entenderam a situação apenas como uma “brincadeira”, conforme se segue:

Durante instrução no Centro de Educação, na disciplina de armamento e técnica de tiro defensivo II, no dia 21 de novembro de 2013, com discentes do 1º ano do Curso de formação de Oficiais da APMCB, o referido oficial hipoteticamente fez uso de um golpe aplicado com a mão na face esquerda do Cadete, em tese, numa postura de características reprováveis, episódio este praticado quando o referido Cadete, após devida instrução de como manejar o revólver cal .38, perguntou se poderia "alimentar a arma", ou seja, deixar a arma pronta para disparo, mesmo estando o Oficial na posição à frente da "linha de tiro".[...] **O intuito do Oficial, de acordo com depoimento das testemunhas era de "brincar"**, porém ficou evidente que sua brincadeira extrapolou os limites civilizatórios, não condizendo com uma conduta adequada

Punir disciplinarmente com REPREENSÃO o Oficial ao infringir ao disposto no Artigo 14, Inciso I, item nº 098 (Ofender, provocar ou desafiar seu igual ou subordinado), com a circunstância agravante prevista nos itens nº 2 (prática simultânea ou conexão de duas ou mais transgressões), 5 (ser praticada a transgressão durante a execução do serviço), 6 (ser cometida a falta na presença de subordinado) e 7 (ter abusado o transgressor de sua autoridade hierárquica), do Artigo 19; e, circunstância atenuante prevista nos itens nº 1 (bom comportamento) e 2 (relevância do serviço prestado), do Artigo 18, todos do Regulamento Disciplinar da Polícia Militar (RDPM), aprovado pelo Decreto nº 8.962, de 11.03.81. Transgressão de natureza LEVE (Boletim Institucional da PMPB, grifo nosso).

É possível perceber no caso acima reportado como as pessoas se esquivam de serem testemunhas do desagradável e injusto, racionalizando a sua omissão ao reduzir a importância, até mesmo do que se é flagrante, como se nada fosse, ocorrendo por assim dizer, uma distorção na percepção dos fatos (FREITAS, 2001).

Seguindo por esse caminho, identifica-se que as Polícias Militares, enquanto “instituição total” (GOFFMAN, 2007), 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 previamente estabelecidas.

Nesta perspectiva, o policial, uma vez que ingressa nesse meio, é submetido a condições e desafios que marcam a sua passagem de civil para militar, para a verdadeira construção de um indivíduo, baseado no *ethos militar*, a partir do qual se deve seguir um programa intensivo de atividades. Abandonam-se hábitos, passa-se a seguir um regulamento disciplinar e incorpora-se o “espírito militar” (CASTRO, 2004).

De acordo com o Decreto nº 8.962, de 11 de março de 1981, que instituiu o Regulamento Disciplinar da Paraiba, em seu artigo 2º, está estabelecido que a camaradagem é indispensável para a formação e o convívio entre os integrantes da Corporação e que incumbe ao superior

hierárquico incentivar e manter a harmonia e a amizade entre seus subordinados. Porém, o subordinado, não raramente, se submete a brincadeiras e comentários por parte do superior por medo de represálias.

Quando o desrespeito vem dos iguais hierarquicamente, o policial, ao invés de se destacar positivamente as características de seus colegas diante dos demais, prefere apontar os seus erros e as suas dificuldades, muitas vezes, isolando-os do grupo. Com isso, percebe-se que a caserna é um campo fértil para a propagação do assédio moral. Salienta-se ainda que a Polícia Militar apresenta características de uma organização fechada e reservada, concentrando o poder em uma figura única e mantendo estereótipos antagônicos que vão do superior ao subordinado. Como verificado anteriormente, isso pode causar uma confusão no policial assediado na hora de identificar o assédio moral, o qual pode achar que aquilo é normal, que faz parte do contexto militar, passando essas ações humilhantes a fazerem parte do seu dia a dia, e, quando o servidor percebe, está absorvido por estes atos de crueldade psicológica. O problema do implícito relaciona-se ao fato de que muito da cultura organizacional é aceita implicitamente, é extremamente difícil modificar coisas que são partes implícitas do pensamento e do comportamento das pessoas, e que raramente emergem explicitamente para a discussão.

No Estatuto da Polícia Militar, Lei nº 3.909, de 14 de julho de 1977, que foi criado para regular a situação, as obrigações, os deveres, os direitos e as prerrogativas dos servidores militares do Estado da Paraíba, nos ensina, em seu artigo 12 parágrafo 3º, que a disciplina militar e o respeito à hierarquia devem ser mantidos entre servidores militares da ativa, da reserva remunerada e reformados. Contudo, não pode ser confundida hierarquia com abuso de poder. Tão importante quanto a hierarquia é o respeito à dignidade da pessoa humana, e o policial deve ser respeitado.

Neste contexto, de acordo com Greco (2012, P. 63):

A grande questão é que o Abuso de Poder ocorre de forma cotidiana e sutil, sem que haja maior ostensividade na ação assediadora. Apesar dos movimentos eticistas contemporâneos, bem como os dispositivos legais como da Legítima Defesa e do Contraditório, é contumaz a ação assediadora de comandantes contra subordinados. Tal realidade conduz ao nervosismo, distúrbios de sono, enxaquecas, distúrbios digestivos, dores de coluna, embriaguez, etc., conduzindo a estresses prolongados que promovem o afastamento e reforma de militares por problemas psicológicos.

Acrescenta-se também que, embora, em índices menores, constata-se casos de assédio moral por parte do subordinado em relação ao seu superior, ocorrendo, muitas vezes, por vingança. O servidor acaba, por consequência, boicotando os seus superiores, deixando-os em

situações embaraçosas diante dos demais subordinados. Segundo Martins (2006, p. 127), não há dúvidas que, “no militarismo, o superior está revestido de todos os elementos necessários, para o cometimento do assédio, e de toda proteção necessária para não ser punido em face de seus atos”. Sendo assim, esclarece que o *ethos* militar, enquanto sistema de trabalho, legitima os atos, ações e conjunturas que consolidam o assédio moral.

As vítimas, na maioria dos casos, apresentam um perfil bem particular, mostrando-se, como indivíduos com elevada ética, honradez, retidão e sentido de justiça, além de sua capacidade de autonomia e independência, iniciativa, capacitação pela inteligência e atitudes, popularidade, carisma e liderança naturais, alto sentido cooperativo e de trabalho em equipe. Contudo, a vítima também pode ser pessoa humilde, com problemas existenciais ou determinadas limitações.

O assediado, então, é escolhido, por despertar no agressor o medo, a inveja, a insegurança, enfim, diferenças que o “assediador” não suporta nem supera, podendo acontecer com qualquer pessoa, pelo simples fato de a vítima tornar-se alguém incômodo para o agressor. O assediador usa de manobras, para envolver a vítima, tirando dela qualquer senso crítico, não permitindo que saiba o que está acontecendo realmente. A autora elenca algumas dessas manobras, usadas pelo agressor, tais como desqualificar a agressão, para que não ocorra um revide; desacreditar a vítima, deixando dúvidas sobre as suas condutas diante dos colegas; isolá-la, cortando possíveis alianças; vexar, confiando ao assediado tarefas inúteis ou degradantes; e induzir ao erro, pois, cometendo uma falta, fica fácil criticá-la e rebaixá-la³⁶.

Para o polo ativo desse entrave, o assediador, segundo Marie France Hirigoyen (2006, 2008), são predados da figura do “perverso narciso”, cujas características são as seguintes: se achar importante, fazer fantasias de sucesso e poder ilimitado, acreditar ser “especial” e singular, ter excessiva necessidade de ser admirado, pensar que tudo lhe é devido, explorar o outro nas relações interpessoais, desenvolver empatia, invejar os outros, dar provas de atitudes e comportamentos arrogantes. O colega, portanto, deixa de ser visto como companheiro e passa a ser um depósito para as maldades do assediador. Nesse caso, a camaradagem, uma das virtudes do policial, é posta de lado.

No outro polo dessa relação, está o subordinado que é o alvo da violência. É praticamente impossível traçar o perfil da vítima. Porém, não é por acaso que está nessa situação, nem por fraqueza ou por suas faltas, ao contrário, elas são normalmente escolhidas, pelo que apresentam a mais, que é o que o agressor busca. O destaque positivo, diante da tropa ou da comunidade, também pode tornar o policial uma vítima, eis que desperta ciúme e inveja.

Da mesma forma, o policial que é transferido ou promovido e vem a ocupar um cargo, antes ocupado por alguém de quem todos gostavam, também pode desencadear agressões dessa natureza.

A partir desses elementos teóricos, buscando-se compreender como se processa as relações de poder estabelecidas entre as mulheres policiais militares, a “masculinização” das mulheres ingressas no meio policial militar (CALAZNAS, 2003; CAPPELLE, 2006), contudo, há ainda que se considerar que neste contexto, duas questões ainda se inscrevem no cotidiano das relações sociais dos sujeitos: a hierarquia e a disciplina. A primeira estrutura as relações de poder delimitando quem manda e quem se subordina, a segunda, assegura a obediência por meio de normas e dispositivos de sanção e recompensas. Ambas são reconhecidas e internalizadas pelos sujeitos e igualmente se inscrevem nas relações de poder sob uma lógica diferente e interdependente entre elas, servindo também para caracterizar a dinâmica do *habitus* militar, mas, também do *habitus* de gênero.

4.3 O Assédio Moral na voz delas: de vítimas a opressoras

Ao buscar estabilidade financeira no mundo do trabalho, com a transição democrática, a partir do início dos anos 80 uma significativa mutação social começava a se processar, nos planos de identidade e das práticas sociais, houve a emergência das mulheres como sujeitos mais autônomos (PINSKY; PEDRO, 2008). Assim, apresentava-se consoante o momento de “transformações” no ofício de polícia, pois as “novas” concepções de segurança pública mostravam-se orientadas para os cuidados e prevenções, além de estarem mais burocratizadas, encontrando, nas mulheres, qualidades necessárias para o seu aproveitamento. 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” (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).

Conforme apontado por Soares e Musumeci (2005), o emprego de mulheres em funções de baixo prestígio e reconhecimento nos quartéis, tem preservado a hegemonia masculina em várias PM's do país. Contudo, é possível se observar focos de resistência que para Calazans (2004) se traduz “nos processos de subjetivação como uma série de forças e vetores e compreende singularidade, a saber, o modo pelo qual o indivíduo apropria-se dessas forças e

cria modos particulares de ser [...] produzindo uma configuração, as quais provocam uma reação a um modo de existência” (CALAZANS, 2004, p.145).

Nesse sentido, em meio às funções geralmente delegadas as mulheres na PM 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. Importante destacar, que como forma de adquirirem espaços numa instituição de predominância masculina, tal como a Polícia Militar, as mulheres mobilizam nesse processo mecanismos diversos, “tanto de resistência pura e simples às tentativas de dominação, 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 defesas 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”, em alguns casos o exercício do poder mediante a sedução se constitui como estratégia de poder (CAPPELLE, 2006). Com isso, as práticas do 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, 1979).

Diante das formas de institucionalização encontradas no meio policial militar, enquanto campos de poder, destacam-se nas práticas sociais, os discursos, os ritos organizacionais, o treinamento que compõe o sistema de valores cultuados na organização. Assim, 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 (BOURDIEU, 2001; FRANÇA, 2016). Diante desse regime cultural que possibilita a institucionalização dos seus membros, em que todos os seus atos são devidamente controlados, tendo suas atividades concentradas e normatizadas, permite-nos observar:

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. (CALANZANS, 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).

Seguindo essa singularização, verifica-se, portanto, a cumplicidade de algumas mulheres ao predomínio de homens na instituição, 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, tentam utilizar um capital simbólico que não dominam e nem mesmo possuem: ser do sexo masculino. Essa postura é reforçada pelo grupo mediante elogios às policiais que se apresentam como 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).

As mulheres, distribuídas ao longo da cadeia hierárquica da PMPB, ao tomarem posições de superiores, utilizam-se dessa possibilidade para submeter outras mulheres a elas subordinadas às mesmas condições de dominação, tal como impostas pelos homens, marcadas por comportamentos perversos, configurando-se em suas relações traços caracterizadores do assédio moral. Deste modo, poderemos observar como essa fluidez de poder, pode possibilitar a um grupo inicialmente estigmatizado, posturas de negação ao próprio grupo, transversalizando a postura da mulher ora como vítima, ora como assediadora.

Cabe destacar que a pouca visibilidade do efetivo feminino, posto que as instituições policiais militares se baseiam 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, 2014). Esses espaços considerados como construtores de masculinidade são postos em xeque a partir da inclusão de mulheres. Para Nascimento (2013), “as fens” 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. 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 sentinela 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 podem trabalhar em todos os lugares, mas foi uma conquista gradual e lenta, passo a passo (NASCIMENTO, 2013).

Diante dos estudos que tem como objetivo problematizar a presença de mulheres nas instituições militarizadas, destaca-se a etnografia realizada a partir da presença das primeiras mulheres no Batalhão de Operações Policiais Especiais da PM do Rio de Janeiro realizada por Renata de Souza Francisco (2013). A presença das mulheres, em especial, no famoso Batalhão de operações Especiais (BOPE), demonstrou as resistências e práticas de assédio vivenciadas cotidianamente por seis mulheres, que mesmo não se mostrando dispostas a fazer qualquer tipo de sacrifício para ingressar na unidade, no entanto, também não buscam abandonar o BOPE, “por mais que sejam ignoradas, testadas ou até mesmo destratadas por seus colegas de trabalho, pois as ‘vantagens’ econômicas e simbólicas de compor a tropa de Elite da PMERJ são aparentemente maiores do que os ‘conflitos’ estabelecidos nas relações de trabalho” (FRANCISCO, 2013, p. 134).

Um dos momentos interessantes relatado pela pesquisa se dá por ocasião do aniversário do Subcomandante do BOPE, durante um almoço na sede do Batalhão, uma das PMs do BOPE, uma Capitã abandonou o almoço e foi providenciar acomodar o aniversariante e sua esposa em uma mesa, ao ser apresentada ao casal relatando sobre a pesquisa que seria feita, foi surpreendida pelo Subcomandante que disse à pesquisadora que ela iria perder seu tempo pesquisando as “Fens” 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 convencional¹⁸, mesmo ela sendo policial militar também. Ela ainda acrescenta, segundo as palavras da pesquisadora que:

¹⁸ Para os PMs do BOPE, eles são diferenciados dos demais policiais militares, que são pejorativamente chamados de convencionais. Ver Castro (2011).

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”, que neste caso aponta para total desprestígio e desconsideração por parte dos integrantes homens e, como visto no exemplo, também por mulheres, internalizar o discurso de que “mulher na polícia não serve para nada”, é uma das formas que as mulheres PMs encontram para serem aceitas pela maioria masculina presente nas instituições policiais. No caso da Paraíba, Nascimento (2013) descreve a mesma postura de desrespeito sofrida quando no exercício da função, na qual:

Requisitou-se aos homens que se agrupassem em formação militar para responderem à chamada dos respectivos postos de serviço. Inusitadamente, um deles, simplesmente desconheceu completamente a ordem recebida respondendo ao chamamento de seu nome do lugar onde estava. A postura demonstrada por aquele subordinado gerou uma situação desafiadora da autoridade revestida não só à condição da Oficiala, mas também à função de Comandante respondendo por todo aquele grupo. Uma resposta imediata era necessária àquele comportamento e, por isso, tão logo foram concluídas as providências junto aos demais policiais, apressei-me em ouvir sua justificativa àquele comportamento tão inadequado. O argumento por ele apresentado, no contexto atual pode ser considerado um verdadeiro afronto, resultando em severas sanções disciplinares, mas à época, embora infringisse às normas disciplinares, entendi que sua postura era coerente com a realidade da instituição. Preservando sua identidade, transcrevo as palavras por ele proferidas em resposta à minha indagação: “Dona aluna, a senhora me desculpe, mas não recebo ordem de mulher não! Mulher prá mim só comanda fogão!”. (NASCIMENTO, 2013, p.71).

Com essa concepção, permite-se compreender a dominação de forma mais complexa e não mais estabelecida unilateralmente. Possibilita-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 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.

A cultura organizacional e o seu perfil norteado pelos princípios da hierarquia e disciplina, são mantidas em todas as esferas, seja de superioridade e subordinação, seja de pares em que prevalece a antiguidade (CASTRO, 2004; LEIRNER, 1997). Ao destacar as estratégias de dominação estabelecidas no meio militar, que tem como ponto de partida o poder, as mulheres policiais militares passam a cambiar entre a posição de vítima à opressora nas relações marcadas pelo assédio moral. Com isso, em meio a essas adaptações internas à cultura organizacional, 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, configurando-se em suas relações traços caracterizadores do assédio moral, no âmbito da Polícia Militar da Paraíba, que embora não tomem destaque pela sutileza, ou muitas vezes desconhecimento das servidoras militares, sobre as práticas de assédio moral. É possível se verificar, ainda que incidentalmente, dentro dos procedimentos administrativos militares, como alguns casos de assédio moral se desenvolvem, e principalmente, como a Instituição se manifesta diante de casos concretos, bem como, provoca o seu desencadeamento no âmbito da Justiça Militar.

A forma como o assédio moral se desenvolve é amplo e comporta um extenso campo simbólico, podendo ser potencializado em função do sexo da vítima e se tornar uma espécie de discriminação sexual, por isso está fortemente relacionado ao trabalho feminino. Nesses casos Cappelle e Melo (2010) afirmam que os estereótipos relacionados ao que representa ser homem e ser mulher estão espalhados por toda a organização militar, como exemplo, elencam o conceito de que a mulher é protegida na PM, de modo que só trabalha em atividades administrativas sem o envolvimento direto com a criminalidade, de outro modo, as policiais que trabalham no policiamento nas ruas sofrem a estereotipagem de que são homossexuais, e as que possuem muitas amizades entre os colegas são vistas como prostitutas.

Para Schactae (2011), a aceitação de ordem institucional estabelecida por parte de algumas mulheres, demonstra a busca pelo reconhecimento institucional, ainda que para isso tenha que atuar como reprodutoras e construtoras de um ideal de feminilidade e de sexualidade feminina. Desse modo, as instituições policiais militares apresentam uma caracterização por valores e atitudes conservadores que se constituem em definidores e reprodutores de um ideal de comportamento feminino forjado pelo pensamento predominantemente masculino que fundamenta essas instituições a partir de uma ordem que diferencia e qualifica as condutas sexuais de mulheres e de homens.

A partir da definição traçada por Hirigoyen (2006), buscou-se caracterizar o processo de assédio moral presente nas instituições militarizadas, ao mesmo tempo em que ampliamos o seu conceito para englobar o que convencionamos denominar de assédio moral eventual, que tem como origem condutas pontuais e indiscriminadas que se proliferam nas relações entre seus integrantes a partir do *ethos* militar, à medida que se estabelece nas diversas funções e níveis hierárquicos as disputas de poder e competitividade.

Dessa forma, diante da presença feminina nas corporações militares e da persistência das desigualdades, buscou-se compreender como as mulheres, embora estigmatizadas e rotuladas de “fens”, enquanto desviantes (BECKER, 2008; GOFFMAN, 1998), internalizam e reproduzem o *ethos* militar, ainda que de forma eventual, contra seu próprio grupo. Para tanto, entrevistamos dez mulheres integrantes da Polícia Militar da Paraíba, que aceitaram participar da pesquisa desde que não fossem identificadas, o que nos levou a optar pela utilização de pseudônimos. Para realizarmos a coleta dos dados utilizamos a entrevista, enquanto processo de interação para obtenção de informações (HAGUETTE, 2013), obtidas a partir de um roteiro semiestruturado. A amostra constituiu-se de cinco oficiais e cinco praças, com trajetórias profissionais superior a cinco anos de trabalho, 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 das entrevistadas. Cabe ressaltar que o estudo constituiu-se de uma pesquisa qualitativa, em que a amostra é definida em função das necessidades que vão aparecendo no transcorrer da pesquisa, sendo o significado encontrado nas respostas das entrevistadas capazes de promover informações de grande relevância em relação ao problema estudado e aos objetivos propostos na pesquisa. Nesse sentido, “os estudos realizados com grupos grandes mantêm-se fiéis aos mesmos princípios epistemológicos que guiam os estudos de caso e os estudos de pequenos grupos” (REY, 2005, p. 111).

Durante a pesquisa de campo, na qual através das respostas das mulheres entrevistadas, nos conduziu por um caminho a estabelecer um paralelo entre as experiências vivenciadas por elas e as condutas assediadoras, caracterizando o fenômeno do assédio moral. A partir da cultura organizacional da Polícia Militar, norteadas pelos princípios da hierarquia e disciplina, evidenciamos como as mulheres integrantes dessa força policial internalizam esses preceitos com base na obrigação legal da obediência como reflexo 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) (ALVES, 2018, p. 160).

De outro modo, as entrevistadas, ainda que 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 tem 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) (ALVES, 2018, p. 160).

Os valores engendrados pela cultura institucional são pouco mencionados, o que impossibilita a sua renovação e efetiva transformação. Embora presentes nas relações *interna corporis*, o poder e os seus efeitos imediatos de desigualdade e desestabilizações no trabalho, são de certa forma, reproduzidos nas mais diversas relações pessoais, tendo na hierarquia o reagrupamento e ressignificação na dinâmica dessas relações (BRAGA, 2015). Desse modo, o *ethos* militar absorvido do Exército é transmitido pelos membros da corporação com o objetivo de se formar “o espírito militar” (CASTRO, 2004), no sentido de um único corpo, unidos por ideais e objetivos comuns (MARTINS; SOARES, 2006). 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”. Para Goffman (1998, p. 121): “[...] as mulheres têm que ser o que os homens esperam delas, ou seja, simplesmente mulheres”. Com isso, deveria estar 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”. De acordo com Alves (2018, p. 161), no que tange a assumir a identidade social de “ser mulher” dentro da instituição, as entrevistadas trazem as 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 época em que eu entrei na polícia eu era uma pessoa sem maldade, ingênua e “sorridente”, foi algo completamente diferente, eu não estava acostumada com a vida de caserna, foi muito diferente do que eu estava acostumada a vivenciar [...] até eu mudar o meu jeito de ser tive que passar por muita coisa. Tive que mudar muita coisa, me adaptar a muita coisa. A gente é praticamente obrigada a mudar, a ser outra pessoa. Temos que evitar ao máximo a feminilidade, hoje em dia se prega muito que a mulher na modernidade que a mulher tem que assumir esse lado feminino, mas nossa instituição é muito machista, a mulher que usa um batom ou um perfume, às vezes ela é mal interpretada, se ela pinta as unhas, se ela tá com um anel diferente, tudo isso é observado, então tudo isso, é muito difícil. (Oficial Jordana)

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)

Não se pode abrir mão do que você é, os outros podem praticar violência contra você, mas a maior violência que se pode praticar é quando você pratica violência contra si mesmo, você morre, é quando você se mutila, abrindo mão do que você verdadeiramente é pra se tornar naquilo que os outros querem que você seja, isso é uma mutilação, sabe, sem precedentes, e traz uma repercussão, um reflexo pro resto de sua vida, a gente não deixa de ser quem a gente é, e não pode abrir mão, a gente pode melhorar, se aperfeiçoar, crescer, amadurecer, mas a essência da gente continua sendo aquilo que a gente é, mas só o tempo ajuda a lidar com isso. (Oficial Judite)

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 analisar as falas das entrevistadas percebe-se 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 vida policial militar. Os mecanismos de imposição e manipulação terminam por gerar uma espécie de defesa às avessas, ou contra poder (FOUCAULT, 1979), onde a mulher tem que adquirir um perfil contrário a sua condição feminina, eliminando qualquer traço que possa reconduzi-las a uma postura de fragilidade. A partir dessas observações, percebemos que essas mesmas mulheres “estigmatizadas”, enquanto grupo, rompem com a sua feminilidade, passando a reproduzir os mesmos comportamentos e pensamentos do grupo dominante, ou seja, o masculino, ao praticar

atos de assédio moral contra outras mulheres ao submetê-las a situações degradantes ou excluir do grupo.

Um exemplo desse comportamento é apresentado por Schactae (2011) no ano de 1979, quando uma aluna policial feminina foi processada e punida com a exclusão a bem da disciplina, denunciada por outras colegas, para recorrermos aos termos contidos nos processos e na legislação por comportamento sexual inapropriada para uma policial feminina, conforme relato a seguir:

[...] Foi aberto no terceiro mês do Curso, a partir de um documento produzido pelo Tenente Comandante do Pelotão de Polícia Feminina, no qual ele informou ao Comandante do Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Praças (CEFAP) os fatos narrados por quatro (04) alunas Soldados. Segundo consta, elas o procuraram na data de 6 de abril de 1979 para revelar sobre um acontecimento ocorrido dias antes – as informações contidas no documento inicial não precisam a data do fato, porém no processo consta que o acontecimento ocorreu no mês de fevereiro – no Bairro Barigui. Conforme o documento, em uma noite, duas mulheres estiveram na casa onde viviam dez (10) alunas do curso de formação de Soldado, uma das quais se dizia esposa de um tenente da Polícia Militar e acusava uma das alunas de manter relacionamento amoroso com seu esposo. Entre outras informações, as alunas relataram que o tenente envolvido escreveu para a suposta amante marcando um encontro. No processo está oculto o que motivou as quatro (04) denunciante a procurarem o comandante da Polícia Feminina vários dias depois de ocorrido o fato. [...] Assim, ao qualificarem a atitude da colega como desviante e a denunciarem à instituição, as deladoras exercem o poder de vigilância – tornam-se responsáveis pelo estabelecimento da fronteira entre a conduta sexual aceitável e a desviante –, aceitam ordem institucional estabelecida e buscam o reconhecimento institucional. Dessa forma, elas atuam como reprodutoras e construtoras de um ideal de feminilidade e de sexualidade feminina, caracterizado por valores e atitudes conservadores, o qual norteia a legislação disciplinar da Polícia Feminina. Igualmente, o Estado se constitui em definidor e reprodutor de um ideal de comportamento feminino, pois a legislação e o posicionamento dos julgadores legitimam uma ordem que diferencia e qualifica as condutas sexuais de mulheres e de homens. (SCHACTAE, 2011, p. 209-210).

Embora a conclusão do processo, pelo oficial encarregado afirmasse que o relacionamento amoroso entre os sindicados existiu, mas antes do ingresso da policial militar, o que demonstrava não haver ocorrido transgressão disciplinar, indicando que se alguém havia cometido transgressão foi o Tenente, mas ao julgar o seu comportamento, a conduta do sindicado na Escola de Formação de Oficiais foi utilizada como atenuante da sua conduta indisciplinada, bem como a preservação do casamento e da família, de modo que, aos olhos daqueles que falam em nome da instituição, o adultério masculino é qualificado como aceitável, desde que a família não seja desfeita, concluindo que:

[...] o Tenente [...] tem depondo a seu favor o fato de ter mantido uma conduta exemplar durante o tempo em que foi aluno da EsFO, ter um currículo escolar ótimo e haver recebido um dos melhores conceitos de aptidão profissional atribuídos aos colegas de turma. Sua falta, apesar de merecedora de censura é humanamente compreensível, e realmente não chegou a provocar a dissolução do próprio lar como afirma tanto o Sindicato quanto a sua esposa [...], de forma que não houve um real agravo da vida familiar que pudesse então ser considerado como incompatível com a honra pessoal e o pundonor militar. (SCHACTAE, 2011, p. 212).

Ao final do processo, a punição recebida pelo Oficial foi uma advertência verbal junto aos seus pares, ficando estabelecido que tal punição não fosse anotada nos registros profissionais do Oficial punido, que para Schactae (2011 p. 212) demonstra que esta punição reforça o poder simbólico da masculinidade do Oficial junto aos seus pares, constituindo-se em uma afirmação da sua virilidade. Todavia, de modo diverso e contrastante, a policial feminina “mesmo sendo reconhecida pelo responsável pelo processo como não transgressora, foi punida pelo superior hierárquico encarregado de legitimar o julgamento do sindicante com a pena máxima dentro de uma instituição militar, a exclusão”.

Dentre os traços culturais que se constituem ao mesmo tempo em símbolos de prestígio e estigma, temos as insígnias de patentes militares (GOFFMAN, 1998). A hierarquia na polícia militar possibilita a distribuição de poder nos mais diversos níveis, divididos entre postos e graduações, para oficiais e praças, respectivamente, onde ora se está em situação de superioridade, ora de subordinação. Essas divisões proporcionam relações de poder pautadas no autoritarismo (FREITAS, 2001), que se estabelecem até mesmo entre iguais através da antiguidade (MARTINS; SOARES, 2006). Trazendo a importância dessas relações de poder, Barreto (2002) destaca a assimetria presente nas relações hierárquicas desencadeiam comportamentos inadequados e sem ética, marcadas pelo abuso do poder e manipulações perversas, conforme observamos a seguir:

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).

O patrulheiro já tinha fama de displicente, anotou um endereço de uma ocorrência errado, procuramos muito, mas estávamos no bairro errado, ela entrou na faixa e chamou atenção, reclamou muito, de forma ríspida, descarregou. Na hora do rancho foi aquela algazarra, todo mundo tirando onda da minha cara [...] 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 o 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). (ALVES, 2018, p. 163-165).

Com base nos relatos apresentados, vislumbra-se que os comportamentos dispensados as mulheres por outras mulheres, seguem a mesma postura assediadora praticada pelo corpo masculino. A exposição das entrevistadas a situações humilhantes e constrangedoras demonstram o alcance dos danos sofridos e causam destabilizações além do ambiente de trabalho, mas na própria organização (BARRETO, 2002; FERREIRA, 2004; FREITAS, 2001). Dessa maneira, as intensificações de comportamentos perversos, são traços marcantes, que perpassam pela Polícia Militar da Paraíba, desde o processo de formação, estruturando o comportamentos de seus membros, a partir de ritos de passagem como mecanismos de militarização, nesses processos é marcante a mudança de concepções morais existentes sobre si e sobre os outros (GOFFMAN, 2007). Além disso, a hierarquização é pautada na aceitação tácita da subordinação – a sujeição à disciplina militar, a qual, por sua vez, possibilita a instrumentalização do corpo (FOUCAULT, 2009).

Nota-se que os meios de manifestação englobam uma diversidade de ações, necessariamente violentas, sejam de natureza física ou psíquica, pelo qual se evidencia nos tipos de atitude hostis de acordo com a origem do assédio, e nas possibilidades horizontal e vertical. Independente de categoria ou forma, o meio sempre se adequará aos melhores mecanismos de atingir a vítima, para alcançar os objetivos do assediador ao promover o prejuízo moral e físico do outro. Isso pode ser percebido, no seguinte fragmento de uma entrevista, onde a vítima impossibilitada de tirar serviço na atividade-fim (serviço voltado para o policiamento ostensivo de patrulhamento nas ruas ou eventos), foi escalada para distribuição de água em evento noturno de grande fluxo de pessoas, fora do expediente normal e em estado de gravidez avançada:

[...] quando eu estava grávida, era escalada em eventos noturnos de show, para distribuir água, já havia um efetivo escalado pra isso, era só pra moer, porque o efetivo estava todo empregado e eu não poderia ficar sem fazer nada nos finais de semana, até que um dos policiais advertiu sobre a possibilidade de uma briga próximo à tenda onde eu ficava, eu estava grávida e podia ter alguma coisa, “e aí quem iria responder, como é que vai ser”? (Oficial Frances). (ALVES, 2018, p.166)

Nessa caracterização de elementos a distinção dos protagonistas, entre quem pratica e quem está sujeito ao assédio é clara, ou seja, o sujeito ativo e assediador que pode ser superior hierárquico ou qualquer empregado na cadeia organizacional da empresa, colega de serviço, ou até mesmo um subordinado. Porém, este último só o será quando realizar procedimentos assediadores contra aqueles que se encontram em níveis mais altos que o seu ambiente de trabalho. Já o sujeito passivo é a vítima, quem sofre o assédio, podendo ser tanto empregado quanto superior hierárquico. Há diferentes fatores determinam o comportamento perverso e descrito como assédio moral, dentre eles as características da vítima e do agressor, podem ser reforçados por fatores organizacionais permissivos.

Ao longo das falas, os dispositivos disciplinares configuram a relação interna do aparelho policial militar por meio de um processo de formatação da subjetividade de seus membros a partir de um modelo hegemônico e de uma impossibilidade de ruptura com este modelo. Assim, a violência coloca-se estrategicamente na institucionalidade cultural da Polícia Militar da Paraíba, possibilita que as práticas assediosas sejam uma constante entre seus membros, inclusive entre as mulheres, durante toda a carreira profissional, possíveis a partir da hierarquização que é pautada na aceitação tácita da subordinação e da sujeição à disciplina militar (GOFFMAN, 1998; MOREIRA, 2010). Se o modelo a ser seguido é o que se pauta nos valores viris, as mulheres inseridas no meio militar inovam ao passar a reproduzir esses mesmos

valores, que tem como um de seus preceitos a capacidade de exercer sobre outras mulheres violências anunciadas como necessárias, para obtenção de respeito e aceitação do grupo. Esse processo de repetição de ações e preceitos morais permite um nivelamento, na qual perde-se o traço da singularidade e da individualidade, há uma despersonalização e as pessoas não mais reconhecem no outro nada além do poder que ela exerce através de um posto ou graduação.

4.4 Entre Códigos e Regulamentos: o Controle Externo e Interno das práticas de Assédio Moral no âmbito da PMPB

A fim de verificar a relação que se estabelece entre o campo do Direito normativo e suas implicações com a realidade social, pretende-se discutir a postura adotada pela VJMEPB e a PMPB, ao coibir, respectivamente, as ações juridicamente e institucionalmente consideradas ilícitas cometidas por policiais militares que se caracterizam como assédio moral, a partir das decisões fundamentadas em códigos e regramentos internos.

Partindo-se de uma investigação empírica, baseada no estudo de casos mapeados junto à VJMEPB e CPMPB, pretendeu-se analisar 09 (nove) processos selecionados a partir de notícias de casos emblemáticos, que por sua singularidade alcançaram uma repercussão maior. Explora-se até que ponto o registro desses casos partilha de elementos caracterizadores do assédio moral, envolvendo mulheres policiais militares, ainda que, de forma incidental ou indireta em documentos de ordem jurídica, encontrados na VJMEPB, bem como, na CPMPB.

De acordo com o histórico de processos foram catalogados 01 (um) processo oriundo da VJMEPB; 08 (oito) procedimentos instaurados administrativamente pela PMPB e encontrados na CPMPB, obtidos a partir de consulta prévia à banco de dados, bem como, pelo fornecimento de informações por parte dos policiais militares e servidores civis que prestam serviço diretamente nestes locais. De modo que, foram adotados nomes fictícios, objetivando resguardar as identidades dos sujeitos investigados, sendo entretanto, disponibilizado os dados originais aos membros da banca para possíveis verificações. Adota-se uma estratégia metodológica de estudo de casos, com a coleta de dados sobre as situações selecionadas, através da análise de todas as peças dos processos, Assim, dividiu-se a análise em dois momentos: a repercussão do controle externo tendo como resultado o processamento judicial aplicado pela VJMEPB e o controle interno realizado pela instauração de procedimentos administrativos pela PMPB.

4.4.1 A Justiça Militar como extensão da Caserna

Retrata a história antiga, um momento em que um homem encontra uma multidão reunida e uma mulher pronta para ser apedrejada. Esta multidão estava juridicamente amparada, pois a mulher foi pega em adultério e a lei era clara, que toda pessoa que fosse pega em adultério merecia ser morta, e diante de todos para que aquilo servisse de exemplo. Ao perceber a situação, o homem faz justamente aquilo que incomodou a sua época, ele reinterpreta a lei. Embora aquela multidão estivesse amparada em seus motivos de matar e de ser injusta. Surge a grande questão que aquele homem veio trazer, um novo jeito de interpretar o pecado e a fragilidade, de interpretar as leis, segundo um novo regramento moral que se estabelecia¹⁹.

A partir do mais famoso caso de julgamento pautado na moral, aprofundando no debate sobre os valores e costumes capazes de promover uma prática jurídica, em que o “dever ser” está intimamente relacionado à experiência moral. As leis que permeiam os mais variados ramos do direito, dos quais o direito militar, enquanto justiça especializada, passam a ser produzidas e interpretadas na Justiça Militar, a partir da apreciação das ações praticadas pelos policiais e bombeiros militares, que encontra sentido nos regimes de verdade produzidos pelo cotidiano institucional, permitindo formas de julgamento em que a lei esteja submetida à ordem, ou seja, estabelecida a partir da cultura militar.

Nesse contexto, a PMPB é alvo de controle externo realizado por diversas instituições públicas que realizam suas atividades com fundamento no controle exercido pela sociedade, das quais podemos citar o Conselho Estadual de Direitos Humanos criado através da Lei nº 5.551, de 14 de janeiro de 1992, com caráter público estatal, partidário e deliberativo, constituindo-se de um órgão colegiado com autonomia assegurada por lei para promover os direitos humanos. De outro modo, a Defensoria Pública Geral do Estado regulamentada pela Lei Complementar nº 039/2002, que embora não tenha como função precípua o controle na esfera policial, incidentalmente poderá atuar em defesa dos direitos humanos, prestando assistência jurídica integral e gratuita aos que dela necessitem. No entanto, dentre as principais instituições, de caráter estatal, que atuam diretamente no controle da atividade policial estão a Ouvidoria de Polícia, vinculada à Secretaria de Segurança Pública e da Defesa Social (SEDS) e o Ministério Público Estadual da Paraíba (MPPB).

¹⁹ Relato presente na cultura cristã e descrito nas escrituras sagradas em vários evangelhos do Novo Testamento.

A Ouvidoria de Polícia da SEDS foi criada através da Lei nº 8574, de 10 de junho de 2008, na qual tem como principal atribuição o recebimento de denúncias e reclamações sobre atos considerados ilegais e contrários, praticados por civis e militares vinculados aos órgãos integrantes da SEDS (Polícia Civil, Polícia Militar e Corpo de Bombeiros Militar). Com o propósito de melhor atender as demandas da sociedade, o trabalho da Ouvidoria é de fundamental importância, pois permite promover maior transparência na execução dos serviços públicos (MORAIS, 2014).

Do mesmo modo, o MPPB organizado através da Lei Complementar nº 019/1994, na qual dispõe em seu art 1º que é “uma instituição permanente, essencial à função jurisdicional, incumbindo-lhes a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis”. Conserrente à Segurança Pública, tem como função precípua o controle da atividade policial, tendo como órgão específico para tal fim, o Núcleo de Controle Externo da Atividade Policial-NCAP. Entretanto, segundo Moraes (2014), o órgão tem atuação limitada aos poucos casos que são registrados, considerando-se que existem várias promotorias no Estado que também são reponsáveis por atuar nos casos de controle externo das atividades policiais militares ao longo de todo o Estado da Paraíba. Porém, o NCAP tem apresentdo destaque nos casos de condenações criminais estaduais, propondo ações civis públicas por ato de improbidade administrativa.

Assim, tanto o MPPB como a Ouvidoria da SEDS apresentam-se como instituições imprescindíveis para a manutenção do Estado Democrático de Direito. No entanto, algo que passa despercebido ao se detalhar as funções e atribuições de tais órgãos e que muitas vezes é relegado ao esquecimento, é a possibilidade dos policiais militares, enquanto cidadãos, também exercerem seus direitos, figurando na condição de vítimas ou denunciante de práticas abusivas que se desdobram em razão da função que exercem e que são praticados por outros policiais. Por este lado, os casos de abuso de autoridade ou abuso de poder que ocorrem dentro dos Quartéis ou fora deles, tendo como destinatários policiais militares, também devem ser considerados para fins de controle externo.

Nesse sentido, o foco da pesquisa está nas denúncias que foram oferecidas e apresentam elementos caracterizadores de assédio moral, chegando a serem processadas judicialmente, em especial, os casos que tem como envolvidas mulheres policiais militares. Deste modo, o recorte central do controle externo é direcionado ao mapeamento de processos deflagrados na VJMEPB. Ao realizar levantamento no banco de dados, com a ajuda dos próprios policiais

militares e servidora civil, foi possível se chegar ao único caso, até então, que se revestiu de possíveis condutas de assédio moral.

Atualmente, segundo o art. 125, parágrafo 4º, da Constituição Federal de 1988, compete à Justiça Militar Estadual, por meio das Auditorias de Justiça Militar Estadual como órgãos de primeira instância, processar e julgar policiais e bombeiros militares pela prática dos crimes previstos no Código Penal Militar (CPM). Tanto o CPM quanto o Código de Processo Penal Militar (CPPM), são ambos de 1969 e foram instituídos por uma Junta Militar em pleno regime ditatorial (SILVA, 2013). Apesar de serem organizados para as Forças Armadas, os referidos Códigos são utilizados para as instituições militares estaduais pelo fato da Carta Magna de 1988 ter mantido em seu texto o fato das Polícias Militares e Corpos de Bombeiros continuarem sendo, assim como no período ditatorial, Forças auxiliares do Exército, organizadas com base na hierarquia e disciplina, mas subordinadas aos Governadores dos Estados juntamente com as Polícias Cíveis.

A VJMEPB funciona vinculada ao Tribunal de Justiça da Paraíba (TJPB) sendo presidida por um juiz civil (que pode ser substituído no seu impedimento), o qual assume a presidência dos Conselhos Permanentes de Justiça juntamente com quatro Oficiais (um Oficial Superior e três Capitães) para julgar os crimes cometidos pelas Praças. O Juiz de Direito, também denominado em alguns Estados como Juiz Auditor, também preside os Conselhos Especiais, que com o mesmo número de Oficiais (sendo um de Posto superior aos demais juízes militares ou de maior antiguidade caso sejam todos do mesmo Posto e, os três mais modernos juízes militares devem ser de Posto superior ao acusado ou de maior antiguidade caso sejam de mesmo Posto) julgam atos praticados pelos próprios Oficiais.²⁰

De acordo como o estudo realizado por França, Duarte e Alves (2018), a instrução criminal, bem como o julgamento dos processos na primeira instância das Justiças Militares são realizados perante os Conselhos de Justiça constituídos de duas espécies: o Conselho Permanente de Justiça e o Conselho Especial de Justiça. Conforme ressaltado anteriormente,

²⁰ O Conselho Permanente de Justiça, bem como o Conselho Especial, é composto pelo Juiz de Direito (membro do Poder Judiciário Estadual) e por quatro Juízes Militares (sorteados entre os Oficiais da ativa ou da inativa, de acordo com o caso), ambos presididos pelo Juiz de Direito. Se a acusação abranger Oficial e Praça, será constituído Conselho Especial de Justiça para o processamento e julgamento do feito. Observa-se, contudo, que a composição do Conselho Permanente de Justiça também pode ser composto por Praças diante de previsão legal como podemos destacar o caso da Lei Complementar nº 59 de 2001, que trata da organização e divisão judiciária do Estado de Minas Gerais, a qual em seu art. 203, 2º, estabelece que, “os Conselhos Permanentes de Justiça são compostos do Juiz-Auditor, de um Oficial Superior como Presidente, de um Oficial até o posto de Capitão e de dois Praças de graduação igual ou superior ao do acusado. Com isso, o dispositivo referenciado demonstra um avanço na composição do Conselho Permanente de Justiça, permitindo a aplicação efetiva do princípio do julgamento do militar por seus pares (FRANÇA; DUARTE; ALVES, 2018).

competete ao Conselho Permanente de Justiça processar e julgar as Praças (soldados, cabos, sargentos, subtenentes e aspirantes a Oficial) da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militares, nos crimes militares definidos em lei. Uma vez constituído, funcionará durante três meses consecutivos, coincidindo com os trimestres do ano civil. Já o Conselho Especial de Justiça compete-lhe processar e julgar os Oficiais (tenentes, capitães, maiores, tenentes-coronéis e coronéis) nos delitos previstos na legislação penal militar. Sendo constituído para cada processo e dissolvido após a conclusão dos trabalhos, reunindo-se novamente a cada ato processual. Os Juizes Militares que integrarem os Conselhos Especiais serão de posto superior ao acusado, ou do mesmo posto e de maior antiguidade. No caso de pluralidade de agentes, servirá de base à constituição do Conselho Especial a patente do acusado de maior posto

A Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004 (Reforma do Judiciário), trouxe alterações à Justiça Militar Estadual em seu art. 125, quando deu nomenclatura adequada ao antigo cargo de Juiz-Auditor, que passou a se chamar Juiz de Direito do Juízo Militar, e ampliou a competência desta Justiça Especializada para o processamento e julgamento das ações judiciais contra atos disciplinares. Segundo Assis (2008), ao exercer o controle jurisdicional sobre as punições disciplinares, as Auditorias Militares passam a travar conhecimento com o processo cível, que até então lhe era um completo desconhecido, à exceção do julgamento do mandado de segurança pelos Tribunais Militares. Nesse universo, as possibilidades serão inúmeras, desde a simples anulação de uma punição disciplinar, passando-se pelo pedido de *habeas corpus* preventivo nas transgressões disciplinares, até mesmo de reintegração dos militares, por ventura punidos com a exclusão “a bem da disciplina”.²¹

Com isso, a fim de captar os sentidos da violência a partir do processo conduzido contra uma policial militar, na qual utilizou-se como codinome Soldado (Sd) Flávia, assim como, os demais envolvidos terão nomes fictícios, a análise do processo será dividida em três momentos: a denúncia ofertada pelo Ministério Público Militar (MPM), o procedimento administrativo que ensejou o indiciamento da militar, e por fim, a sentença prolatada pela VJMEPB.

O Processo nº 0021970-51.815.2002 foi distribuído na VJMEPB em 27 de novembro de 2015, sob o número de registro interno 4833, sendo a Denúncia ofertada em 01 de março de 2016 em desfavor da Sd Flávia, na qual foi acusada de incorrer nas sanções do art. 299

²¹ Ser excluído “a bem da disciplina” é uma expressão jurídica do universo militar que caracteriza a expulsão de um militar de sua respectiva instituição por ter atingido um comportamento disciplinarmente inadequado ou ferido os regulamentos militares em seus preceitos ético-disciplinares.

(Desacato a militar), art. 288 (Interrupção ou perturbação de serviço ou meio de comunicação) combinado com o art. 216 (Injúria), do CPM. Diante a narrativa dos fatos:

Segundo o caderno investigativo, a increpada, Sd Flávia desacatou o Cabo (Cb) Carlos, bem como, proferido palavras injuriosas em desfavor do **superior hierárquico** faxendo uso de telefone do COPOM (Centro de Operações da Polícia Militar). Flui dos autos, que no dia 18 de julho de 2015, a denunciada que estava de serviço no COPOM, ligou por volta das 10h30min para o Praça Carlos, para saber se este estava disseminando pelo quartel algumas inverdades acerca de sua pessoa dizendo que ela estava tendo um caso com um Sargento, tendo ela na ocasião dito que iria fazer uma queixa do referido Cabo, tendo ele respondido que fizesse caso isto a tivesse incomodado. Que ainda por volta das 18h00min do citado dia, a vítima que estava de serviço no núcleo de inteligência recebeu outra ligação da increpada, que este prevendo algum outro tipo de insinuação por parte da Soldado colocou o celular no “viva voz” para que o Cb Marcos acompanhasse o que seria dito. Que na ligação a denunciada continuava a insinuar que o Praça Carlos estava disseminando conduta reprovável sobre sua pessoa no âmbito profissional, tendo na ocasião o chamado de “veado” e tinha como comprovar. [...] Sendo assim, **não restam dúvidas que a militar desacatou superior hierárquico**, bem como injuriou, tendo chamado o Praça Carlos de “veado”. Além disso, diante dos relatos da escala de serviço, a militar que fez uso de telefone do COPOM **para travar discussão com seu superior hierárquico** dificultou o serviço telefônico ao fazer uso do aparelho telefônico do quartel destinado a receber chamadas emergenciais. [...] Por fim, levando em conta o teor do depoimento firmado pela Sd Flávia, onde afirma que o Praça Carlos estava disseminando pelo quartel que ela estaria tendo um caso com o 3º Sargento (3º Sgt) Márcio, tendo este inclusive procurado a militar e dito que o referido Cabo o indagou se já tinha tido um “caso” com ela, requer o MPM que seja instaurado o competente inquérito policial por parte do Comandante Geral da PMPB para apurar possível difamação cometida em desfavor da Sd Flávia pelo Praça Carlos.

Com base na descrição dos fatos constante na Denúncia, evidencia-se que a posição hierárquica ocupada pela denunciada e pela vítima são valorizados ao longo do texto, ao ponto em que as atitudes criminosas nas quais foram enquadradas a Sd Flávia ganham maior relevância por serem praticadas contra superior hierárquico, muito embora, no enquadramento ao invés do elemento tipificador “desacato a superior”, enfatizado varias vezes, foi elencado o “desacato a militar”. Segundo Assis (2005), no caso de “desacato a militar”, previsto no art. 299, o bem tutelado é a administração militar e não a pessoa do superior, o que não acontece com o “desacato a superior” do tipo penal do art. 298, em que se protege a hierarquia e a disciplina militares. No primeiro caso, o agente do delito pode ser qualquer pessoa, inclusive militar de grau hierárquico superior ao do ofendido, sendo necessário que este esteja no exercício de função militar ou que a ofensa se relacione com essa função.

A narrativa proposta pelo MPM não deixa dúvida quanto a dinâmica dos acontecimentos, que em suma, decorreram de comportamentos antiéticos relacionados à mentira, fofocas e assédio moral. Em nenhum momento, é possível se relacionar as condutas criminosas praticadas pela Sd Flávia ao simples fato do militar estar de serviço ou em razão dele, ao contrário, denota-se que as ofensas foram dirigidas de forma pessoal, sem a intenção de diminuir a sua autoridade, posto que em princípio, a denunciada pensava estar falando apenas ao denunciante.

Já em razão do segundo delito previsto no art. 288, do CPM, o delito se apresenta em duas modalidades. Na primeira, o agente interrompe, perturba ou dificulta os serviços previstos na norma penal, desde que esses sejam meios de comunicação militar. Na segunda, o agente impede ou dificulta a instalação dos meios de serviço, em lugar sujeito à administração militar, ou seja, *ratione loci*. Conforme descrito a seguir:

Art. 288. Interromper, perturbar ou dificultar serviço telegráfico, telefônico, telemétrico, de televisão, telepercepção, sinalização, ou outro meio de comunicação militar; ou impedir ou dificultar a sua instalação em lugar sujeito à administração militar, ou desde que para este seja de interesse qualquer daqueles serviços ou meios.

Pena – Detenção, de um a três anos. (BRASIL, 1969)

Jorge Cesar de Assis (2005) anota que a prática deste crime é essencialmente dolosa, não estando prevista a forma culposa. Para que se possa configurar o crime é necessário que o agente tenha sua vontade livre e consciente de realizar a ação prevista no texto legal, sabendo ou devendo saber que vai criar uma situação de perigo comum. A simples utilização de linha telefônica destinada ao uso do COPOM por parte da Sd Flávia, embora inadequada, não credencia a mesma na prática dolosa constante na norma, posto que o uso não teve como objetivo impedir as pessoas de fazer uso do serviço de emergência oferecido através aquela linha telefônica. Demonstra-se certo rigor no enquadramento do referido dispositivo legal.

Ao final, o MPM postula acusação pelo crime de injúria, descrito no art. 216, *caput*, do CPM, diante das ofensas dirigidas ao Praça Carlos, atingindo a honra subjetiva do mesmo, quando a Sd Flávia fez o uso de palavra pejorativa durante ligação telefônica. Entretanto, conforme depoimento da denunciada o Praça Carlos estava disseminando conduta reprovável sobre sua pessoa no âmbito profissional, o que ensejou pedido por parte do MPM de procedimento inquérito policial por parte do Comandante Geral da PMPB para apurar possível difamação cometida pelo Praça Carlos em desfavor da Sd Flávia. Ademais, ainda que presente uma possível culpa recíproca, já que o Praça Carlos desencadeou a situação ao difamar a Sd

Flávia, pois se ao subordinado não pode desacatar superior ou injuriá-lo, do mesmo modo o superior não pode difamar o subordinado, devendo ser reprimido pela Justiça Militar, tendo em vista o respeito que deve ser permanente entre os militares.

Em sentido contrário ao princípio da igualdade, pode-se perceber que em alguns casos que são apreciados pela Justiça Militar, as decisões são motivadas por um *status quo* no qual entende-se que a autoridade do superior deve ser preservada a todo custo, pois, a hierarquia militar justifica a ação, ainda que num contexto de desrespeito, como se verifica na decisão a seguir:

EMENTA: Comandante de Unidade que utiliza expressões mais contundentes em ofício de advertência a seu subordinado não pode ser enquadrado nos delitos de injúria e de calúnia, pois age sem dolo, que é o elemento essencial daqueles tipos penais. Concedida a ordem de *habeas corpus*, para trancamento da ação penal, por falta de justa causa para o processo. Voto vencido que denegou o *writ*. (TJM/RS-HC 673/97-Rel. Juiz Dr. José Luiz Vieira-J. em 02.04.1997-Jurisprudência Penal Militar, jan./jun. 1997, p. 23).

No segundo momento, ao analisar as peças que compõem os autos, verifica-se quais foram as iniciativas empreendidas pela administração militar diante dos fatos. O Processo nº 4833 teve seu início provida a partir da abertura de Sindicância Pública instaurada pelo Comandante da Unidade a qual pertence os militares envolvidos. Após tomar conhecimento dos fatos, o Oficial Coordenador do Policiamento da Unidade (CPU), encaminhou ao Comandante da Unidade a comunicação dos fatos realizada pelo Praça Carlos e pela Sd Flávia, através de Partes individuais, em que narram o incidente a partir das impressões pessoais de cada um. Importante frisar, que na apertada síntese dos fatos, o Oficial CPU pede providências administrativas, fazendo apenas referência à “parte Queixa contra o Praça Carlos confeccionada pela Sd Flávia”, bem como “parte executada pelo Praça Carlos que relata desrespeito a sua pessoa causada pela SD **FEM** Flávia”.

Ressalte-se que além de fazer uso em documento Oficial da terminologia “FEM”, de cunho discriminatório e desnecessário, posto que não faz uso ao se referir ao Praça Carlos, por exemplo, da abreviação MASC para identificá-lo e discriminá-lo; também deixa de referenciar as razões que motivaram a comunicação da Sd Flávia. Do mesmo modo, nota-se que a Portaria de instauração dos fatos, apenas faz referência à parte subscrita pelo Praça Carlos, desconsiderando os fatos noticiados pela Sd Flávia, em flagrante desproporcionalidade de tratamento apresentado entre o policial militar superior e a policial militar subordinada.

O Oficial Encarregado de presidir a Sindicância em seu relatório evidencia o conhecimento dos boatos propagados pelo Praça Carlos em desfavor da Sd Flávia, fazendo destacar que em nenhum momento ela teria certeza da autoria, mas havia atribuído ao Praça Carlos como responsável de disseminar boatos que a mesma estaria tendo um caso com um militar do Batalhão. Além do mais, mesmo sabendo que a policial militar estava num momento de raiva, pois estava muito nervosa com os boatos que estavam sendo transmitidos sobre sua pessoa, em nenhum momento faz considerar tal situação para fins de atenuação. Ao contrário, realiza minuciosa fundamentação em desfavor da Sd Flávia atribuindo elevado grau de gravidade aos fatos sindicados, conforme pode ser observado no fragmento a seguir:

Os atos praticados pela Sd Flávia ferem o decore de classe, a honra pessoal e o pundonor policial militar, pois, trouxeram repercussão negativa no seio da sociedade à imagem de nossa Corporação. Contrariando os preceitos basilares de hierarquia e disciplina.

[...]

Considerando que nosso regulamento prever a situação de prevalência do crime sobre a transgressão em caso de crime militar, o que é o caso, pois as condutas praticadas pela Sd Flávia se enquadram nas circunstâncias do art. 215 (Difamação) e 216 (Injúria), do CPM.

[...]

Considerando a independência das Esferas Administrativas, Cível e Penal. Quanto à conduta da Sindicada podemos claramente apontar Transgressões Disciplinares contidas em nosso Regulamento no seu Anexo I do Artigo 14 do RDPM, a saber: 007-Deixar de cumprir ou de fazer cumprir normas regulamentares na esfera de sua atribuições; **051-Epalhar boatos ou notícias tendenciosas**; 079-Ofender, provocar ou desafiar superior (Grifo nosso).

A leitura que se pode fazer é que ao analisar as circunstâncias que desencadearam a instauração do procedimento administrativo, não foi dada nenhuma relevância aos fatos praticados pelo Praça Carlos e comunicados formalmente através de parte confeccionada pela Sd Flávia. Durante o procedimento, em que figurou como sindicada, ainda que os depoimentos demonstrassem como prova que a Sd Flávia, em um momento de descontrole emocional e de raiva injuriou o seu superior, no âmbito privado, já que se tratava de chingamento realizado durante chamada telefônica, os fatos foram remetidos para esfera pública e institucional, sendo fundamentado que os fatos trouxeram repercussão negativa no seio da sociedade à imagem da Corporação.

A definição de padrões éticos que envolvem os valores da Corporação, são relativizados no caso exposto, pois as obrigações mínimas impostas pela legislação, variam de acordo com o agente e seu grau hierárquico. A tolerância institucional aos fatos praticados pelo Praça Carlos, demonstram banalização e corporativismo, na medida em que a notícia de prática transgressiva

vinda de uma subordinada e atribuída a superior, remontam a uma possível quebra dos preceitos que envolvem a hierarquia e disciplina.

Neste sentido, Flach (2007) ao analisar a mentira, a inveja e a fofoca correlacionando-as ao assédio moral, demonstra que esses comportamentos antiéticos geralmente são negligenciados pelas organizações, o que pode ocasionar grandes prejuízos não só para os indivíduos como depreciação da imagem profissional da vítima, perda da qualidade de vida no trabalho e queda da motivação; mas também geram prejuízos para as organizações, tais como queda da produtividade e queda no clima no ambiente de trabalho, proporcionado por conflitos internos. Trazendo a importância das relações de poder e a assimetria hierárquica presente no caso em questão, os efeitos resultantes da propagação de mentiras que em seu conteúdo estão presentes difamações de um superior em relação a uma subordinada, permitem uma percepção de que a condução realizada pela instituição ao tolerar os fatos em relação ao superior hierárquico demonstram a falta de um padrão de punições para determinados comportamentos antiéticos no ambiente de trabalho.

Essa banalização, segundo Flach (2007), acarreta uma sensação de impotência, quando os indivíduos desejam fazer algo e ao mesmo tempo não visualizam horizontes para uma ação mais efetiva. A falta de ética descendente na caserna é reflexo de uma instituição em que a desigualdade e a forma escalonada de distribuir seus membros se sobrepõem aos valores como honestidade e respeito ao próximo.

Outro ponto de destaque no procedimento administrativo e evidenciado no Relatório Final do Oficial encarregado é o fato de se inverter os fatos, atribuindo à Sd Flávia a conduta transgressiva elencada no item “051-Epalhar boatos ou notícias tendenciosas” do RDPM (PARAÍBA, 1981). Já que o mesmo rigor não é percebido sobre as ações do Praça Carlos, que no mais, são banalizadas. Em entendimento diverso, o Comandante da Unidade ao solucionar a Sindicância, concorda parcialmente com o parecer do Oficial encarregado, deixando de aplicar a reprimenda disciplinar para propor o indiciamento da Sd Flávia e remeter os autos para a VJMEPB, conforme trecho a seguir:

A alegação da Sd Flávia de que chamou o seu **Superior** de “veado” em um momento de raiva não é suficiente para afastar sua responsabilidade. Ademais, fez a mesma afirmação até com um civil o que demonstra a intenção de macular a imagem do Queixoso. Considerando que o caso em comento se adequa ao previsto no Artigo 28 do Código de Processo Penal Militar²², bem

²² O Código de Processo Penal Militar em seu art. 28, possibilita à autoridade judiciária, a dispensa de Inquérito Policial (CPPM)

como visando a celeridade e economia processuais, conordamos quanto ser dispensável a instauração de Inquérito Policial Militar. Desso modo, determinadas as circunstâncias do fato, restaram fartamente comprovadas autoria e a materialidade dos delitos, previstos nos artigos 215 (Difamação) e 216 (Injúria) do Código Penal Militar. (Boletim Interno nº 0186, de 13.10.15, p. 06, grifo nosso).

Embora tenha concordado em parte com o Oficial encarregado, deixando-se de aplicar a punição administrativa, para propor a remessa dos autos da Sindicância para Justiça Militar processar as condutas criminosas da Sd Flávia. Do mesmo modo, em entendimento semelhante, o Comandante faz destacar a graduação dos envolvidos, com maior ênfase ao fato da vítima ser um “Superior”, o que indubitavelmente estabelece uma relação imediata com a quebra dos princípios basilares da instituição, a hierarquia e disciplina. Posto que a queixa formulada pela Sd Flávia sequer foi considerada, o denota que a mesma mácula referenciada pelo Comandante à imagem do “queixoso”, deixa de ter importância quando se trata de ofensa praticada por superior à integridade moral e a dignidade de uma subordinada.

Passando para a sentença, essa sintetiza em seu veredito final o desdobramento dos fatos ao longo de seu percurso processual. Que iniciou-se com a distribuição em 27.11.15, oferta da denúncia em 01.03.16, e finalmente, julgada em 14.03.18, que em seu teor segue o veredito final:

À UNANIMIDADE acompanhado pelo e. Conselho Permanente de Justiça PM: “DESACATO A MILITAR – INTERRUPTÃO OU PERTURBAÇÃO DE SERVIÇO OU MEIO DE COMUNICAÇÃO – INJÚRIA – DENÚNCIA – PLENÁRIO – MPM E DEFESA – ABSOLVIÇÃO – JUÍZO SENTENCIANTE – MATERIALIDADE TIPOLOGICA DO ART. 299 DO CPM – AUSÊNCIA DE ELEMENTO COMPROBATÓRIO EXISTENCIAL – ARTS. 299 E 216 DO CPM – INEXIGIBILIDADE DE CONDUTA ADVERSA EM DIREITO PENAL – DESIDERATO ABSOLUTÓRIO. Vistos etc. O MPM denunciou a militar Sd Flávia, acusando-a da prática de delito capitulado nos termos dos arts. 288 e 299 c/c 216, em razão dos fatos narrados pela denúncia de 02 a 04, ocorridos em 18 de julho de 2015, com a respectiva inicial acusatória despachada em 14.03.16, informando haver a acusada dirigido contra o Praça Carlos, o vitupério “veado”, isto quando se encontrava em serviço no COPOM. [...] Em plenário, MPM e Defesa se postaram pela absolvição da acusada, arguindo a Promotoria a ausência de elementos configuradores de qualquer dos tipos penais asseverados pela inicial acusatória. A Defesa aliou-se ao Fiscal da Lei. Relatados, VOTO. **Disciplina e hierarquia constituem o fundamento de toda e qualquer Instituição Militar, todavia dependem elas igualmente da expressão judicante fincada na mais autêntica justiça do marco assegurador do Estado de Direito.** É assim que, efetivamente, os autos não trazem ao contexto a certeza da materialidade delitiva condizente aos crimes previstos nos arts. 288, 299 e 216 do CPM em toda sua extensão no âmbito da Teoria Jurídica do Delito. O juízo valorativo de mérito pode e deve ser cotejado como instrumento vetor de um desiderato

absolutório, jamais condenatório, e menos ainda quando a valoração dos interrogatórios no contexto de primordiais elementos defensivos não encontra desamparo no caderno processual. Com efeito, a conduta da acusada não se amolda em precisão convincente aos tipos previstos nos artigos inaugurais, pois tanto o desacato a militar quanto a injúria sucumbem à inexigibilidade de conduta diversa em Direito Penal, face a violência desferida pelos comentários do Praça Carlos contra a denunciada, ao disseminar, este incauto miliciano, no âmbito da Unidade de trabalho, que a soldado estaria mantendo um romance com o 3º Sgt Márcio, por sinal um homem casado. E ainda que o romance existisse, isto seria algo de absoluto e incólume do casal, mas nem assim ocorreu. Ora, a interferência exógena dessas agressões à honra e à dignidade da imputada, considerada a veemência do contexto, torna inexigível um comportamento adverso de sua parte no âmbito do fechamento da culpabilidade, como terceiro elemento a ser atendido pela cronologia da Teoria Jurídica do Delito, desfigurando, então, o conceito material desses crimes. E sobre a interrupção ou perturbação do serviço ou meio de comunicação, absolutamente nada nos autos comprova que tenha de algum modo existido. Aceitar o adverso seria acalentar a imaginação de condenar sem prova alguma e isto se chamaria injustiça, ao que, estão fechadas as portas éticas e constitucionais da Justiça Militar. Assim sendo, JULGO IMPROCEDENTE a denúncia, para absolver a Sd Flávia. (Ata da realização da Sessão de Julgamento)

A primeira observação que pode ser realizada no processo em referência, tomando como diferencial, o oferecimento da denúncia que foi levada a efeito pelo Promotor Titular da Vara da Justiça Militar, e a participação da sessão de julgamento de Promotor Substituto, ou seja, adverso, que em sustentação no plenário, defende a absolvição da Sd Flávia, entendimento este, que seguiu alinhado com a Defesa, Juiz de Direito e Juízes Militares. É inquestionável que a exposição dos fatos desde sua gênese, não deixa dúvida da dinâmica dos acontecimentos, ainda que tenham sido distorcidos no âmbito administrativo militar, com o pretexto de quebra dos princípios da hierarquia e disciplina, sendo este entendimento endossado pelo MPM ao ofertar denúncia em desfavor da Sd Flávia, que longe de ser ré, sempre esteve diante dos fatos, na condição de vítima.

Com base nessa observação, o alinhamento do MPM, enquanto órgão de controle externo, com a decisão tomada pelo Comandante, demonstra que antes mesmo de verificar as condutas praticadas pelo Praça Carlos, ao reforçar a acusação da Sd Flávia, proporciona uma aproximação entre Caserna e Justiça Militar, posto que diante dos autos da Sindicância não caberia à Sd Flávia outra decisão que não o arquivamento, conforme comprovado por unanimidade no julgamento. Neste caso, é possível perceber que os processos normalizadores desenvolvidos na Caserna e suas relações de poder se sobrepõem às regras de direito de tal modo, que a normatização jurídica cede espaço para o fortalecimento de mecanismos disciplinares que funcionam condicionando a existência da própria norma. Assim, “o discurso

da disciplina é alheio ao da lei. As disciplinas veicularão um discurso que será o da regra, não da regra jurídica derivada da soberania, mas o da regra “natural”, que dizer, da norma; definirão um código que não será o da lei mas o da normalização” (FOUCAULT, 2009, p. 189).

Durante a pesquisa na VJMEPB foi apreendido a partir de relatos do Juiz de Direito da Justiça Militar que no caso da Sd Flávia, não há dúvida das condutas de assédio moral que foram dirigidas à mesma, sendo possível mensurar o abalo psicológico sofrido por ela ao longo do processo, que no mais, buscou-se promover com urgência em sua tramitação. Ainda acrescentou, que na sessão de julgamento a Sd Flávia chorou profundamente ao ser absolvida por unanimidade, sendo inclusive a ela dirigido formalmente um pedido de desculpas do próprio Juiz por todo o transtorno e sofrimento infringido ao transcorrer do processo na Justiça Militar.

Deste modo, a dinâmica judicial, com seus saberes e práticas, em boa parte, funciona como um canal de continuação da cultura institucional. O caso da Sd Flávia, embora em seu desfecho apresente-se como exceção, o simples fato de ser deliberadamente submetida ao crivo jurídico por quase três anos, demonstra que se o discurso jurídico se funda na mais autêntica representação da justiça, por outro lado, as Instituições militares tem a disciplina como marco regulatório capaz de promover desigualdades por meio da hierarquia. Esse entrelaçamento entre ordem e lei, produzem uma exteriorização da hierarquia e disciplina, como preceitos da ética e dos regulamentos militares, capazes de regular o Direito e a norma, produzidos dentro na Justiça Militar.

4.4.2 A presença do Assédio Moral nos Procedimentos Administrativos Disciplinares

A hierarquia e disciplina são as responsáveis por conferir às instituições militares uma estrutura organizacional e funcional totalmente distintas das demais instituições encontradas na sociedade. Consideradas como princípios fundantes do militarismo, norteiam o núcleo legal dessas instituições através de leis e regulamentos disciplinares produzidos com a finalidade de estabelecer limites de ação de seus integrantes. Deste modo, a partir da pesquisa desenvolvida sobre assédio moral na PMPB, buscou-se evidenciar os casos envolvendo em sua maioria mulheres, nos quais os limites legais foram extrapolados, usando-se como fundamento a hierarquia e disciplina.

A relação de poder que se estabelece entre a PM e as policiais militares é tão forte que a organização age como reguladora do comportamento de seus membros, interferindo inclusive em sua vida pessoal (CAPPELLE; MELO, 2010). O ingresso das mulheres e sua presença nos quartéis tem causado desconforto e alcançado também o instituto do matrimônio. Para

Nascimento (2013, p. 73), o incômodo sofrido das esposas de policiais pelo temor que as relações com as jovens mulheres policiais se estendessem para além do campo profissional era também considerado pela instituição policial na medida em que constituía também “uma ameaça às estruturas do militarismo, da hierarquia e da disciplina, pela possibilidade de união de patentes e círculos hierárquicos distintos, principalmente entre praças e oficiais, isso além de arriscar a estabilidade dos casamentos”.

Em relato de experiência pessoal, Nascimento (2013) evidencia como a ordem hierárquica de gênero estabelecida no ambiente da Polícia Militar da Paraíba sofreu uma subversão, quando as demarcações tradicionais das fronteiras de gênero foram ameaçadas, sob o ponto de vista institucional, com o envolvimento de uma oficiala com um praça subalterno. Com isso, o status da hierarquia militar se viu abalada mediante, pois os círculos hierárquicos foram atravessados pela afetividade e sexualidade e isso era completamente novo e inaceitável para a instituição. A pressão da cultura dominante se tornou mais fortemente explícita por sobre a condição de mulher disposta a romper com a estrutura patriarcal vigente, ocasionando a propositura de mecanismos informais e formais para “disciplinar” a questão, tais como:

A presença da Oficiala acompanhada do Sargento, na condição de casal, ainda que em reunião de caráter festivo em que os Oficiais masculinos estivessem acompanhados por esposas e namoradas, embora realizada em ambiente civil, foi proibida. Outra medida foi a transferência imediata da Oficiala para a cidade de João Pessoa, pretendendo-se, talvez, que o afastamento geográfico da Unidade de trabalho, resultasse no rompimento emocional, protegendo-se, assim, a imagem institucional (NASCIMENTO, 2013, p. 75).

Conforme se observou no exemplo, as práticas de controle desenvolvidas institucionalmente nos casos de matrimônios entre oficiais femininas com subordinados, era uma forma de preservar a ordem constituída socialmente, já que “as mulheres estão submetidas aos homens tanto na esfera privada quanto na pública; de fato, o direito patriarcal dos homens é o principal suporte estrutural, unindo as duas esferas em um todo social” (PATEMAN, 1993, p.167).

A hierarquização é pautada na aceitação tácita da subordinação – a sujeição à disciplina militar, a qual, por sua vez, possibilita a instrumentalização do corpo numa relação de codificação/decodificação de sinais que exigem uma resposta obrigatória (MOREIRA, 2010). Para reforçar esse processo, a punição do comportamento irregular ou transgressor faz parte do processo de construção do modelo institucional, enquanto ferramentas do aparato pedagógico institucional. Segundo Schactae (2013), a esfera de ação do poder da disciplina militar rompe

com as fronteiras da atividade militar, havendo uma indistinção entre as esferas pública e privada, estendendo o poder de controlar o comportamento dos seus agentes para além do espaço laboral, ingressando em sua convivência social e íntima.

Em análise realizada na Polícia Militar do Paraná, Schactae (2013) destaca um caso de procedimento administrativo em que uma aluna recruta do Curso de Formação de Soldado Feminino foi processada por cometer “atos atentatórios à moral, bons costumes e ao pundonor militar”, tendo como questão central a sexualidade feminina. O relatório institucional indicava que a preocupação estava voltada para o comportamento da aluna, identificado pelas colegas como masculino, sendo identificada como homossexual. Após o processamento, a conduta foi enquadrada como de natureza grave, desonrosa, atentatória à moral e aos bons costumes, bem como ao pundonor militar, ensejando a exclusão do efetivo da PMPR, “a bem da moral, disciplina e do pundonor militar, servindo de exemplo tal medida a todos os Policias Militares, e mais especificamente à Polícia Feminina”. (SCHACTAE, 2013, p. 235).

A PMPB, assim como as demais instituições militares, é um ambiente permeado por autoritarismo e submissão, refletidos na obediência irrestrita às ordens emanadas por superior hierárquico, o que por sua vez, podem gerar abuso de poder e violência em sua própria essência, manifestadas nas relações cotidianas, o que torna o terreno propício para a prática do assédio moral, que embora seja atípico, encontra proteção nos mais variados dispositivos normativos internos, a fim de coibir práticas que venham afetar o ambiente de trabalho. Desta forma, passaremos a abordar 08 (oito) procedimentos instaurados administrativamente encontrados na CPMPB, que disponibilizam um conjunto farto de informações sobre o objeto da apuração, ou seja, os acontecimentos. Neste sentido, a abordagem de tais informações propiciou uma análise profunda do ocorrido e agregaram conteúdos com informações e descrições positivas que promoveram um maior entendimento dos elementos específicos, bem como da amplitude do fenômeno no âmbito da PMPB. Com base na análise realizada, apresentamos os casos a seguir, nos quais adotou-se nomes fictícios, a fim de se resguardar a identidade das pessoas envolvidas:

1º Caso (Foto Sensual): Procedimento administrativo sumário, denominado de Formulário de Apuração de Transgressão Disciplinar²³ para apurar as informações constantes

²³ A PMPB dispõe de procedimentos sumários, ordinários e especiais, para apurar as faltas disciplinares. Sendo o Formulário de Apuração de Transgressão Disciplinar (FATD) um procedimento sumário, pois envolve fatos mais simples e que já apresentam uma configuração prévia no rol de transgressões, a exemplo da falta ao serviço, em que não há dúvida da transgressão, precisando apenas verificar suas circunstâncias. Como procedimento ordinário, tem-se a Sindicância Pública, que se destina às situações mais complexas, exige um prazo maior de conclusão, geralmente empregada na maioria dos casos. Já os procedimentos especiais, são compostos pelo Conselho de Disciplina (CD) para as praças com estabilidade, ou seja, mais de dez anos de serviço; Procedimento Administrativo Disciplinar (PAD) para as praças sem estabilidade; e, por fim, o Conselho de Justificação (CJ) para

em Ofício subscrito pelo Comandante da Academia de Polícia Militar do Cabo Branco (APMCB), informando que em fevereiro de 2015, foi constatado um link com fotos da Cadete Cecília, no seu próprio *Facebook*, fardada e fazendo uso do Espadim Tiradentes, em postura não condizente com as normas vigentes na instituição policial militar, que teve como solução final o arquivamento dos autos.

Ao analisar as circunstâncias que motivaram a abertura do procedimento e o seu próprio desfecho, evidenciam que o controle exercido pela PMPB, não se restringe ao espaço funcional e público, mas ultrapassa esse limite, adentrando na esfera particular e privada de seus integrantes. Chama a atenção como um fato isolado e de extrema intimidade, possa mobilizar a instituição para todo um processamento de controle em fatos que não geram nenhuma repercussão para a imagem institucional.

Antes mesmo da abertura do procedimento, dias após a postagem da foto, ensejou reunião com todas as policiais da academia, conforme relatos da própria investigada, na qual sem conhecimento prévio da pauta da reunião, mas que já era de conhecimento das demais participantes, foi interpelada em público e diante das pessoas presentes sobre a “tal foto”, que mesmo sendo exposta à situação vexatória, procurou apresentar esclarecimentos sobre os fatos, pois a foto foi produzida por sua irmã, momentos antes de sair para um casamento militar, em que faria parte do teto de aço, sendo publicada sem seu conhecimento, pois não havia nenhum antecedente de fato semelhante. Ainda assim, o Diretor do Centro de Educação instaurou procedimento para se apurar os fatos através de FATD, conforme publicação abaixo:

[...] considerando o teor do Ofício nº 006/2015-APMCB, datado de 03/02/15, da lavra do Comandante da APMCB, informando que no dia 01/02/15, foi constatado um link com fotos da investigada em tela, no seu próprio Facebook, fardada e fazendo uso do Espadim Tiradentes, **em poses sensuais**, não condizente com a postura de policial militar. (BOLETIM INSTITUCIONAL, grifo nosso)

Os autos apresentam indícios de assédio moral, tais como uso inadequado de palavras na narrativa dos fatos e que remetem aos fatos uma concotação sexual, expondo sobremaneira a militar em seu ambiente de trabalho, gerando comentários desagradáveis por parte de militares não só da Unidade à qual pertencia, mas de demais localidades. Mesmo sendo advertida e exposta na presença de outras policiais militares, a título de exemplo a não ser seguido, foi instaurado procedimento administrativo, causando indignação pela exposição desnecessária. O impacto de

os Oficiais. Os procedimentos especiais são destinados a verificar faltas mais graves, podendo incorrer em perda da função pública.

uma publicação em boletim, como no caso em tela, permite um alcance em todo o Estado, posto que todos os integrantes da Corporação tem acesso aos Boletins Institucionais fazendo com que a militar em seus relatos demonstre que foi indagada até em escalas de serviço externo, por policiais de outras Unidades sobre a “tal foto em poses sensuais”. Apesar do arquivamento dos autos, a mobilização institucional em torno dos fatos, além de desnecessária, não apresentou respaldo legal, conforme se pode inferir da sua própria solução.

Conquanto, estudando as peças deste Formulário de Apuração de Transgressão Disciplinar chega-se a conclusão de que os fatos não culminam numa responsabilização administrativa da investigada, uma vez que não há no rol das transgressões disciplinares e nem das medidas disciplinares escolares elencada na Norma Educacional 24/2014 sancionada pelo Conselho de Educação deste Centro, nenhuma previsão sobre a matéria aqui em pauta e, sendo assim, tendo como princípio basilar do direito e da justiça, não pode haver crime sem a devida cominação legal. Desse modo, ainda que tal prática não seja recomendável a qualquer militar, ela foge ao alcance da administração em imputar a investigada alguma responsabilidade sobre os fatos, considerando que não restou comprovado qualquer ato de indisciplina e ou desrespeito devidamente previstos nas normas castrenses. Contudo, é altamente recomendável que se alerte aos demais pares, e aos militares em geral, sobre a inconveniência de postagens de fotos e ou mensagens na rede mundial de computadores que ensejem interpretações dúbias contra si ou contra a instituição policial militar. (BOLETIM INSTITUCIONAL).

A manipulação da sexualidade da mulher pelas instituições militares também se desenvolve por meio dos procedimentos administrativos, pois “a punição do comportamento irregular ou transgressor faz parte do processo de construção do modelo de Policial Feminina e de Policial Militar, pois é uma das ferramentas do aparato pedagógico institucional” (SCHACTAE, 2011, p. 187). O controle de seus integrantes por meio de vigilância institucional, conforme prevista através de legislação própria confere um controle tanto dentro como fora do quartel, ou seja, a esfera de ação do poder da disciplina militar rompe com as fronteiras da atividade militar e alcança outras esferas sociais – públicas e privadas.

2º Caso (Calúnia): Procedimento administrativo ordinário, Sindicância Pública sobre Relatório de Desaparecimento de Material, da lavra da Capitão (Cap) Mônica, Chefe do Setor, o qual relata que seu setor havia recebido um material de outra instituição a título de doação e que tais materiais já tinham destinação, uma integrante do seu setor (à época), solicitou à referida Oficial para utilizar material, o que foi negado, informando que seria necessário se estabelecer uma parceria com outro órgão para a utilização do material; porém, foi percebido que o material não se encontravam no almoxarifado, sendo diligenciado, juntamente com a Tenente (Ten) Patrícia, sendo constatado que o material fora levado pela Investigada, sem a devida

autorização, bem como remeteu com o relatório o Termo de Declarações prestado pela Sargento (Sgt) Beatriz, relatando suposto uso indevido do material. Segundo a acusada, Sgt Beatriz, foi transferida para outra unidade, bem como, a Sgt Juliana, que testemunhou em favor d Sgt Beatriz. Ao final da apuração, a Solução arquiva os autos em relação à Sgt Beatriz, ao mesmo tempo em que pede abertura de Sindicância Pública em desfavor da Cap Mônica e da Ten Patrícia, mas que até o momento não foi instaurada.

Assim como o primeiro caso, embora não tenha sido instaurado a partir de notícia de fatos referentes ao assédio moral, ao longo do procedimento, fica evidente as posturas de assédio moral que foram direcionadas à Sgt Beatriz e a Sgt Juliana, militar acusada e sua testemunha, respectivamente. Mas que não tiveram uma postura institucional, com vistas à coibir tais práticas.

Ao explorar os autos do 2º caso, fica demonstrado que após esquecimento da Cap Mônica da autorização de utilização de material do setor à Sgt Beatriz, empreende-se uma perseguição contra a mesma, endossada por sua Subcomandante, a Ten Patrícia. Observa-se que as possíveis atitudes de indisciplina, vinculadas aos fatos narrados na Portaria Inaugural, restaram incomprovadas, conforme relatado pelo Oficial Encarregado, o qual postula que no âmbito disciplinar é necessária a comprovação absoluta do fato, de modo a ensejar a aplicação de punição disciplinar, pautada em critérios legais. No entanto, em desacordo com as conclusões apresentadas pelo Oficial Encarregado, em sede de solução proferida pelo Subcomandante Geral ficou constatado ao longo das investigações produzidas o suposto cometimento de condutas irregulares praticadas pela Cap Mônica, denunciante dos fatos ora investigados; bem como da Ten Patrícia, constando na condição de declarante, nos autos da Sindicância.

Ocorre que ao longo das investigações realizadas na presente Sindicância, verifica-se que a Oficial e denunciante, faz referência clara a suposto desaparecimento dde material, conforme teor do "Relatório sobre desaparecimento de material, onde embora seja mencionado o suposto pedido de emprego do mesmo, tendo como resposta a negativa da referida Oficial, esta manifestadamente, insiste na tese de subtração do material sem conhecimento dos integrantes do setor, frisando que a saída do material pertencente à Administração Pública sem o devido conhecimento e autorização para tal, considerando a saída da Investigada do setor por volta do mês de Março, não comporta parâmetros legais.

Cabe ressaltar que embora se tenha identificado que o material possivelmente estariam sob a guarda ou uso da Investigada, em nenhum momento, esta foi solicitada para prestar esclarecimentos, tentando-se chegar a elucidação dos fatos, postura esta, esperada por uma Oficial, que é preparada ao longo de sua carreira para o exercício do Comando, conduzindo homens e mulheres de modo impessoal, caracterizando-a como Chefe, nos termos do estatuto dos Policiais Militares do Estado da Paraíba,

Lei nº 3.909/77.

Destaca-se ainda, que embora se tenha procurado mediar e solucionar o problema, tendo-se como interventor e mediador o Major Ulisses, o Coronel Ailton e até mesmo este Subcomandante Geral da PMPB, houve em todas as tentativas, negativa da Oficial denunciante, que embora provas contrárias às suas acusações, resolveu levar até as últimas consequências, exigindo investigação para o fato do suposto "desaparecimento", atribuído por sua pessoa à Investigada, conforme constatação em diligências realizada na companhia da 1º Tenente Patrícia. [...] verifica-se no tocante às condutas de possível transgressão cometidas pela Cap Mônica que supostamente, ao realizar a comunicação dos fatos, utilizou-se de argumentos falsos ou de má fé, bem como sem justa causa ou razão, diante das provas coletadas ao longo do presente procedimento, induzindo superior a erro. No tocante a sua conduta supostamente transgressiva, ao longo das investigações neste procedimento, verifica-se que a Cap Mônica, em tese, cometeu infração disciplinar.

No que tange as condutas transgressivas, em tese, praticadas pela 1º Ten Patrícia, verifica-se que em referência ao recebimento de material entregue pela Investigada, com especificação semelhante ao material que foi utilizada pela Investigada, foi determinado pela Ten Patrícia à Sgt Juliana, a devolução imediata do material, com o resgate do Recibo, imputando à praça que esta não tinha autorização para o recebimento de qualquer material proveniente da Investigada, chegando-se ao ponto de determinar que o Soldado Pedro, enquanto motorista, fosse juntamente com a Sgt Juliana, em pleno dia de domingo, à procura da Investigada para realizar a entrega, constando tal ordem, de flagrante desproporcionalidade e ilegalidade, visto que não se processou no horário do expediente, ficando flagrante a utilização de subordinados para serviços não previstos em regulamentos.

Tal conduta, abusiva e estouvada, não se reveste de presunção de legalidade, visto que esta, em tese, ao tomar conhecimento do material, de forma ilibada e seguindo os procedimentos cabíveis, deveria encaminhar tal material ao Oficial Encarregado da presente Sindicância Pública, visto que o destino do material não estava na sua alçada de solução, fato este que não ocorreu. Sendo o material devolvido à Investigada, através da Sgt Juliana, sendo resgatado o Recibo, conforme determinação da referida Oficial.

Ainda no rol de possíveis condutas transgressivas, praticadas, em tese, pela Ten Patrícia, verifica-se que em sede de depoimentos, quando foi realizada a sua oitiva no presente procedimento, esta buscou de forma aberta e deliberada, desacreditar as declarações prestadas pela Sgt Juliana e pela Investigada, suscitando a possível relação de amizade entre estas, o que tornaria as declarações frágeis. Neste norte, visualiza-se ao longo das investigações o cometimento, em tese, de condutas transgressivas por parte da 1º Ten Patrícia. (BOLETIM INSTITUCIONAL).

Apesar de todo o desgaste provocado pela Oficial com a instauração de procedimento, também foi realizada sem motivo aparente a transferência da Sgt Juliana. Em casos como esse, podemos perceber uma internalização dos valores institucionais e a própria reprodução de práticas desarrazoadas que se direcionam para busca por aplicação de punição como forma de atingir a imagem da militar processada e, com isso, causar danos à sua vida profissional.

3º Caso (Prática de Assédio Moral Ascendente): Procedimento administrativo ordinário, Sindicância Pública com o fito de se apurar denúncia em desfavor do Ten Maurício, realizada pela Coordenadora do Centro Integrado de Operações (CIOP), Cap Rejane, que narra episódio

em que o referido militar teria de maneira reiterada junto ao operador da faixa 1A, questionando o motivo de ter sido acionado uma viatura da ROTAM para se deslocar ao CIOP, com o fito de buscar uma cópia de mandado de prisão. Ao final da apuração, a Solução arquiva os autos em relação ao Ten Maurício.

Em seu relatório o Oficial Sindicante afirma que durante as investigações, após analisar todas as provas produzidas e a documentação de origem ao presente procedimento, concluiu quanto as acusações feitas pela vítima de que o sindicado teria sido indisciplinado ao questionar ordem emanada do CIOP, bem como de ter ido ao CIOP pessoalmente e ter travado uma discussão com a denunciante e Coordenadora de Plantão, não deve prosperar, tendo em vista o fato do Oficial Sindicado, enquanto escalado de serviço, teria se pautado em causa de justificação de número 1, do Art. 16, do RDPM. Assim como, em nenhum momento durante as investigações se constatou a existência de agressão física ou verbal, conforme noticiado pela própria vítima, testemunhas e sindicado. Restando improcedentes as denúncias apresentadas, diante de total ausência de lastro comprobatório, além da conduta do denunciado, ao dirigir-se ao CIOP sem permissão para tal, encontrar-se devidamente justificada.

Também se destaca na presente situação, que o policial militar ora Sindicado, agiu de acordo com suas atribuições enquanto Oficial CPU, devendo responder e está inteirado das atividades desempenhadas por seus subordinados durante o serviço. Sendo importante salientar que a intervenção junto ao CIOP, em princípio, buscou identificar de quem partiu a ordem legal para acionamento do trio de motociclistas sob seu comando, uma vez que não foi informado o motivo de tal determinação e qual seria a missão. Obtendo como resposta do operador de plantão na faixa 1A, em tom de ironia “*que nada mais, nada menos que a Cap Rejane*”, após insistir por três vezes. Somando-se a isso, ao receber ligação da própria Coordenadora, este não conseguiu informar o motivo de sua insistência, vindo a se deslocar pessoalmente ao CIOP, para manter contato pessoal com a vítima e Coordenadora. (BOLETIM INSTITUCIONAL).

4º Caso (Ausência de continência): Procedimento administrativo ordinário, Sindicância Pública com o fito de se apurar o conteúdo do Termo de Declarações prestadas pela Cadete Karol, datado de 01 de setembro de 2003, para apurar denúncia de fatos tipificados, em princípio no Art. 147 (ameaça) do CPB, c/c o n.º 03 (concorrer para a discórdia ou desarmonia ou cultivar inimizade entre camaradas); n.º 07 (deixar de cumprir ou de fazer cumprir normas regulamentares na esfera de suas atribuições); n.º 89 (deixar o subordinado quer uniformizado, quer em traje civil de cumprimentar superior, uniformizado ou não, neste caso desde que o conheça ou prestar-lhe as homenagens e sinais regulamentares de consideração e respeito); 95 (censurar ato de superior ou procurar desconsiderá-lo); 97 (ofender, provocar ou desafiar superior); item II, do Anexo I do Dec. N.º 8.962 de 11 de 03 de 1981 (RDPM), imputados à Sd

Luíza. A apuração resultou em aplicação de punição para a Sd Luíza e para a denunciante, a Cadete Karol, por se verificar condutas transgressivas, por parte das duas militares.

A forma como foi conduzida a denúncia, efetivada através de termo de declarações da Cadete Karol, faz o enquadramento em diversos itens do RDPM, inclusive do CPM ao fazer menção a suposta ameaça. Quando se observa que a motivação da comunicação se deu por conta da falta de cumprimento regulamentar que deixou de ser realizado pela Sd Luíza em relação à Cadete Karol, percebe-se o controle disciplinar sendo exercido em sua forma mais comum, qual seja, o descumprimento de normas e regras de comportamento que são exigidas dos militares.

Contrariando-se o que determina o RDPM, ao ser advertida verbalmente, não haveria que se falar em aplicação de punição disciplinar à Sd Luíza que foi corrigida em público por sua falta de atenção ao deixar de fazer a continência como gesto de respeito para com sua superiora, a Cadete Karol. Porém, o fato de tentar esboçar uma justificativa gerou possíveis outras condutas transgressivas, posto que à ela caberia a estrita obediência de apenas receber as advertências da Cadete Karol, ainda que de forma grosseira, sem questioná-la em momento algum. Com isto, conforme ocorre frequentemente, os fatos vão ganhando novos contornos e dimensões, chegando ao ponto da Cadete Karol, acreditando estar revestida de respaldo legal, enviar através de mensagem de texto o RDPM para a subordinada, numa flagrante atitude assediadora.

O caso da “ausência de continência”, embora simples, ao ser avaliado pelo crivo da administração militar, esta aplicou punições de natureza grave, à Cadete Karol e SD Luíza, respectivamente, mesmo as duas apresentando bons antecedentes em suas fichas disciplinares. A aplicação de punição de prisão ou detenção devem ter como pressupostos a ocorrência de transgressão disciplinar de natureza grave, ensejando a necessidade de preservação da disciplina e do decoro da instituição militar. A restrição da liberdade nesses casos funciona como dispositivo que procura preservar as corporações militares, mas que ficará passível de apreciação judicial.

Mas este controle posterior – se houver, deverá ater-se à ocorrência de eventual arbitrariedade da medida, pela não existência dos pressupostos que autorizam a constrição disciplinar, sempre lembrando que o sistema jurídico militar brasileiro pressupõe uma indissociável relação entre poder de mando do Comandante (conferido pela lei e delimitado por esta) e o dever de obediência de todos que lhe estão subordinados. (ASSIS, 2008, p. 160).

A punição disciplinar deve ser eficaz quando comprovada a culpabilidade do agente, para se evitar o cometimento de novas infrações. Aplicação da sanção administrativa possui seu aspecto educativo, mas este deve ser proporcional à falta cometida para se evitar o excesso e a prática de arbitrariedades. No 4º caso, observa-se mais uma vez a aplicabilidade diferencial das sanções com base na hierarquia, não só as faltas são apreciadas, mas são relacionadas ao posto ou graduação de seus agentes, como se vê a seguir:

Constatando que o Oficial Sindicante, após a conclusão do Procedimento Administrativo em foco, inclinou-se pela infligência de Punição Disciplinar à Sindicada, **Sd PM Fem Luíza**, por ter a mesma, com sua conduta, **ofendido e desconsiderado sua superior hierárquica**, concorrendo desta forma para a discórdia, deixando de cumprir normas regulamentares na esfera de suas atribuições (fls. 45);

Considerando que, emerge dos autos a postura da Cadete Karol, que após admoestar verbalmente a Militar Estadual Luíza, por esta, não ter prestado a continência regulamentar, no pátio do Centro de Ensino, ainda não satisfeita, resolveu enviar mensagem de texto via telefone celular, evidenciando o Regulamento Disciplinar da Polícia Militar (fls. 007). RESOLVE:

- 1- Concordar em parte com o parecer do Oficial Sindicante;
- 2- Punir com **05 (cinco) dias de Prisão a Sd PM Fem Luíza e com 04 (quatro) dias de Detenção a Cadete Karol**. (BOLETIM INSTITUCIONAL).

A aplicação das penalidades, às militares chamam atenção, pela simplicidade do fato, deixar de fazer cumprimento obrigatório à superiora, que inclusive já havia sido advertida verbalmente. Do mesmo modo, a sanção estabelecida para a Cadete Karol é desproporcional, para a atitude. O que está em jogo neste caso, são as dosimetrias acentuadas em face de quebra de preceitos regulamentares, que no mais, não deixam de externar a maior severidade à subordinada em relação com a superiora.

5º Caso (Omissão): Procedimento administrativo ordinário, Sindicância Pública com o fito de se apurar omissão praticada por Oficial Encarregada de presidir procedimento administrativo, mas que ao final, deixa de propor aplicação de punição, sendo considerado inadmissível. Ao final da apuração, a Solução aplica punição à 2º Ten Roberta, tendo em vista que,

[...] restado provada a transgressão disciplinar do militar estadual referenciado, apurada através do Processo nº 0133/08-CPMPB, quanto ao concluir Sindicância instaurada por força da Portaria nº 0013/2007-DP/5, datada de 30 de janeiro de 2007, a qual era Encarregado, omitiu em sua apuração, falta disciplina atribuída ao militar Sindicado, RESOLVE:

Punir disciplinarmente a 2º Ten Roberta, com **REPREENSÃO**, por infringir a transgressão de nº 12 (Retardar ou prejudicar medidas ou ações de ordem judicial ou policial que esteja investido ou que deva promover). Anexo I do

Art. 14 do RDPM, com atenuantes nº 02 do artigo 18, sem agravantes do artigo 19 tudo do RDPM. Transgressão Leve. (BOLETIM INSTITUCIONAL, grifo nosso).

A 2º Ten Roberta ao proceder Sindicância em desfavor do Cb Jeremias, o qual estava sendo acusado de prática de emprego remunerado através de prestação de serviço a particulares, denominado de “bico”, embora a despeito de vedação legal do exercício de emprego remunerado por policial militar da ativa, cuja atividade viola o dever de dedicação integral ao serviço policial militar. Em seu parecer, a Oficial seguiu o entendimento de que não foi configurado prejuízo ao serviço, assim como, considerou em favor do miliciano o fato de complementar a renda para suprir as necessidades da família.

Contudo, ainda que não seja vinculante o Parecer da Oficial, que no mais, estabeleceu fundamentação para justificar a não aplicabilidade de punição, repercutiu de forma negativa, ensejando a discordância do Comandante Geral que resolveu aplicar punição de repreensão ao Cb Jeremias e recomendar a apuração da omissão da 2º Ten Roberta através de FATD, que resultou na sanção de repreensão à mesma.

O que se observa, no entanto, é uma tendência no sentido de que o Regulamento Disciplinar da Paraíba (RDPM), bem como as Resoluções e Portarias estabeleçam critérios cada vez mais subjetivos para aplicação da punição disciplinar. Com isso, aumenta o grau de discricionariedade da autoridade competente para a aplicação das penalidades constantes em regulamento, que variam quanto aos meios de apuração das infrações, procedimentos ordinários ou sumários, assim como, quanto à escolha da penalidade e da gradação da pena, bastando que se conceda ao investigado a possibilidade de defesa. Isso se verifica, no seguinte exemplo:

Sindicância procedida pelo Tenente Coronel Victor, instaurada através da Portaria 0047/2012-Sind-DGP/5, datada de 19 de abril de 2012 e, considerando o teor do Ofício nº. 0445/11-CPMPB, e seus anexos, com o fito de dar cumprimento ao item 3 do despacho nº 003-047/11-CPMPB, datado de 07 de junho de 2011, que visa a apuração da conduta irregular atribuída ao Major Fabrício, a referida sindicância visou apurar conduta imputada ao Major Fabrício, quando da não observação de procedimentos básicos inerentes à função de subcomandante de Unidade

Ficou claro, conforme relatório contido em fls. nº 82, que o livro de acompanhamento do serviço da guarda do quartel não foi efetivamente assinado por quem de direito, no caso, o então subcomandante da OPM, Major Fabrício, recaindo sobre este as responsabilidades por mal andamento do serviço atinentes ao serviço diário naquela Unidade. Extraí-se dos autos, conforme fls. nº 17, que de 31 de agosto de 2009 a 31 de março de 2010, portanto, aproximadamente sete meses, acumularam-se 515 folhas, em que não foi encontrada nenhuma assinatura do sindicado, levando-se à conclusão de que o mesmo não se inteirava da vida administrativa de sua Unidade. **O**

fato de não ter havido efetivo prejuízo ao bom andamento do serviço, talvez se constitua em uma causa atenuante, e não uma causa excludente de responsabilidade. Ex positis em consonância com o que dos autos se extraem, RESOLVO:

- 1) **Discordar do parecer do oficial encarregado;**
- 2) **Punir disciplinarmente o Oficial com ADVERTÊNCIA a ser formalizada no âmbito dos seus pares, sem registro nos assentamentos funcionais.** (BOLETIM INSTITUCIONAL, grifo nosso).

O caso da 2º Ten Roberta, embora semelhante ao caso do Tenente Coronel Victor, não foi aplicado o mesmo entendimento pela observação de omissão quanto a parecer discordante do Oficial, que mesmo diante de falta incontestada, fundamenta “não ter havido efetivo prejuízo ao bom andamento do serviço” como causa excludente. O Comandante Geral, no caso do Major Fabrício apenas faz referência à aplicação de punição ao Oficial investigado, enquanto ao oficial encarregado, não é mencionada nenhuma falta decorrente de seu parecer discordante e “possivelmente omissa”, o que demonstra que a aplicação das penalidades e sua interpretação constituem-se de critérios subjetivos, que ao serem estabelecidos ao caso em concreto pelo Comandante, ao invés de gerar precedentes, produzem fórmulas variadas de se estabelecer o poder do Comandante.

6º Caso (Violência física): Procedimento administrativo ordinário, Sindicância Pública instaurada para o episódio ocorrido no ano de 2013, durante instrução ocorrida no Centro de Educação da Polícia Militar da Paraíba, fatos investigados através de procedimento administrativo que resultou na aplicação da punição de “repreensão” ao Oficial investigado. Conforme mencionado anteriormente, embora não se constitua em procedimento que tenha uma policial militar envolvida, observa-se que a síntese dos fatos, representam condutas graves e que se assemelham a condutas de assédio moral. O Major Hildebrando ao praticar violência física contra aluno, durante instrução, produziu dois efeitos distintos, um a própria ação agressiva que por sua gravidade deveria ensejar a abertura de Inquérito Policial Militar, o outro efeito, diz respeito a forma como a ação do militar foi banalizada, não só pela administração, mas pelas testemunhas presentes que não consideraram os abusos praticados pelo Superior como lesivos à disciplina, tal como depreende-se do trecho a seguir:

[...] O intuito do Oficial, de acordo com depoimento das testemunhas era de "brincar", porém ficou evidente que sua brincadeira extrapolou os limites civilizatórios, não condizendo com uma conduta adequada Punir disciplinarmente com REPREENSÃO o Oficial ao infringir ao disposto no Artigo 14, Inciso I, item nº 098 (Ofender, provocar ou desafiar seu igual ou subordinado), com a circunstância agravante prevista nos itens nº 2 (prática simultânea ou conexão de duas ou mais transgressões), 5 (ser praticada a

transgressão durante a execução do serviço), 6 (ser cometida a falta na presença de subordinado) e 7 (ter abusado o transgressor de sua autoridade hierárquica), do Artigo 19; e, circunstância atenuante prevista nos itens nº 1 (bom comportamento) e 2 (relevância do serviço prestado), do Artigo 18, todos do Regulamento Disciplinar da Polícia Militar (RDPM), aprovado pelo Decreto nº 8.962, de 11.03.81. Transgressão de natureza LEVE (BOLETIM INSTITUCIONAL).

Ademais, como se percebe no trecho acima, as testemunhas presentes e pares da vítima não visualizaram afronta aos preceitos institucionais, posto que entenderam a situação apenas como uma “brincadeira”, conforme se segue, o fato de instrutor fazer uso de um golpe aplicado com a mão na face esquerda do Cadete, não possui justificativa plausível a narrativa de que o Cadete, após devida instrução de como manejar o revólver cal .38, perguntou se poderia “alimentar a arma”, ou seja, deixar a arma pronta para disparo, mesmo estando o Oficial na posição à frente da “linha de tiro”.

É possível perceber no caso do Major Hildebrando, que mesmo sujeitando o superior às penas estabelecidas em lei para tal crime, a exemplo do art. 175 (violência contra inferior) e 176 (ofensa aviltante a inferior), o descaso promovido pela Corporação evidencia-se com a aplicação de punição de “natureza leve”, ainda que o caso em referência seja grave e apresente indícios de crimes militares a aplicação de punição leve, não condiz a uma dosimetria pautada em razoabilidade e proporcionalidade.

7º Caso (Assédio Moral): Procedimento administrativo ordinário, Sindicância Pública instaurada com a finalidade de apurar informes chegados ao comandante do BOPE, sobre condutas impróprias do militar estadual 1º Ten Juliano, no trato com os policiais militares pertencentes a Subunidade A. Do mesmo modo que o caso anterior, embora não se constitua em procedimento que tenha uma policial militar na condição de vítima ou de assediadora, observa-se que ao ser presidido por uma policial militar, demonstra certa padronização no processo de banalização dos fatos, que além de representam condutas graves, assemelham-se a práticas de assédio moral.

Inicialmente, o procedimento instaurado e presidido pela Cap Ana Maria concluiu em conformidade com as provas colhidas na Sindicância referente ao tratamento dispensado aos policiais de uma Subunidade e do suposto Assédio Moral praticado pelo 1º Ten Juliano, estando à época dos fatos na função de subcomandante da Subunidade A, não resta comprovado nos autos, pois o assédio moral remete a situações humilhantes e constrangedoras, recorrentes e prolongadas durante a jornada e trabalho e no exercício das funções, e, que segundo a Encarregada não teria tal correlação com os fatos analisados. Para a Cap Ana Maria, em

discordância com o vasto quantitativo de provas materiais e testemunhais, entendeu que os fatos não passavam de uma adequação do efetivo de novo Oficial, que no mais, estava cumprindo com seu dever e atribuições de Subcomandante.

É certo que, o direito à integridade psíquica é um dos direitos da personalidade, portanto não se deve prejudicar a sanidade mental de outrem, sob pena de ser responsabilizado penal e civilmente. Contudo, o que fica comprovado no referido procedimento administrativo, após a oitiva do Comandante, o Cap Tarcísio, do 2º Ten Josias e dos 8(oito) praças ouvidos a respeito do trato do sindicato com a tropa é que o mesmo fazia cobranças como: Cumprimento de horários, mudanças na doutrina da tropa quando operando no terreno, estabeleceu rotina de treinamento. **É nítido que com a chegada do 1º Ten Juliano na Subunidade A a rotina da tropa foi modificada, gerando descontentamento de alguns, isso dificultou o relacionamento do sindicato com boa parte dos policiais. As cobranças do sindicato são comuns às atribuições de Oficial e Subcomandante de Unidade policial, sendo esse, responsável pela disciplina da unidade ou subunidade,** de acordo com Lopes Meireles: "Hierarquia é o princípio da administração pública que distribui as funções dos seus órgãos, ordenando e revendo a atuação de seus agentes e ainda estabelece a relação de subordinação entre os servidores do seu quadro de pessoal". (BOLETIM INSTITUCIONAL, grifo nosso).

Para a Cap Ana Maria, o único fato que chama sua atenção e merece aplicação de sanção disciplinar é o fato do sindicato ter deixado uma motocicleta pertencente à carga da caserna na casa de um vizinho para que os policiais da Subunidade fossem buscar quando da viagem do mesmo a outro estado, fica comprovado tanto por imagens, quando pela própria declaração do 1º Ten Juliano, que as acusações são verídicas, ficando comprovado o flagrante descumprimento por parte do Sindicato do Regulamento de Gestão da Frota de 2014, pois o mesmo não poderia deixar a moto guardada na residência de terceiro, motivando a proposição de aplicação de punição de repreensão. Quanto ao áudio entregue ao Oficial encarregado, onde o 1º Ten Juliano faz comentários censurando na presença das praças postura de superior hierárquico, fato que necessita de uma melhor investigação, ofertando ampla defesa e contraditório ao acusado.

O Comandante da Unidade, mesmo diante de flagrante postura inadequada realizada pelo Oficial, concorda com o parecer da Cap Ana Maria ao aplicar a punição de repreensão. Em sede de recurso, buscando-se a reavaliação da sanção disciplinar, foi improvido pelo Comandante Regional. Entretanto, ao chegar à apreciação do Subcomandante Geral, este deu provimento ao recurso, anulando-se a punição de repreensão, mas em ato contínuo, determinou a abertura de nova Sindicância Pública. A nova apreciação dos fatos concluiu com a punição de 02(dois) dias de detenção. Mais uma vez, é possível perceber o quanto a sanção

normalizadora funciona como instrumentos do poder disciplinar em que a ordenação das condutas devem ser penalizadas de acordo com a sua gravidade.

O ato de punir disciplinarmente deve estar dentro dos limites estabelecidos no RDPM, contudo, os atos de indisciplina quando praticados contra seus subordinados, ainda que injustos, não atendem a mesma dosimetria, quando os atos são de modo contrário, praticados por subordinados em relação aos superiores. O 7º caso além de apresentar um extenso rol de atitudes transgressivas de natureza grave, desproporcionalmente foi aplicado ao 1º Ten Juliano, apenas uma punição de natureza leve, com base no dispositivo a seguir:

Art. 35 – A aplicação da punição deve obedecer às seguintes normas:

- 1) A aplicação da punição deve ser proporcional à gravidade da transgressão, dentro dos seguintes limites:
 - a) de advertência até 10 dias de detenção para transgressão de natureza leve;
 - b) de detenção até 10 dias de prisão para transgressão média;
 - c) de prisão à punição prevista no Art. 31, deste Regulamento para a transgressão grave. (PARAÍBA, 1981).

Cada instituição preocupa-se em organizar seu próprio tribunal para regular e gerenciar o controle efetivo dos indivíduos de modo que, aos que não obedecem, são aplicadas sanções, como dito. A regulação de si mesmo passa a acompanhar a vida centrada na disciplina e mesmo que o Direito não normatize de maneira direta essas instituições, mas o mesmo possibilita por regulamentos, decretos, portarias, enfim, através de variados documentos, o acompanhamento individual de cada um fazendo com que essas regras escritas tenham valor de lei no processo normalizador. Nesse sentido, as condutas de assédio moral comprovadas ao longo do 7º caso, permite inferir, o nível de importância conferido nesses casos:

[...]

A síntese dos fatos indica que o militar recorrente estaria, supostamente, em desacordo com as normas previstas no Regulamento de Gestão de Frota de 2014, pois ele não poderia deixar a motocicleta pertencente à PMPB, sob a guarda de terceiro, conforme o previsto no art. 34 do Regulamento de Gestão de Frota. Tendo-se somado a essa possível transgressão, a também falta de zelo com material, ao se extraviar cartão de abastecimento de motocicleta pertencente à Subunidade;

[...]

Destaca-se no rol das condutas supostamente transgressivas perpetradas pelo recorrente, **os maus tratos para com a tropa, quando este, em tese, procurava fazer ameaças à tropa, causando desarmonia e discórdia no ambiente de trabalho, deixando de fazer possíveis orientações quanto ao trabalho de forma zelosa e profissional**, principalmente no caso da modificação da disposição da tropa em eventos de práticas desportivas, causando possível vulnerabilidade à tropa. Inclusive, houve um acidente com o 3º Sgt Alvino. O recorrente era acusado de uso de linguagem e abordagem inadequada com as praças. Neste mesmo sentido, **chegou-se ao ponto de inferir conduta criminosa à tropa, quando do desaparecimento de um par**

de t nis de sua propriedade, que estaria sob a guarda do Comandante da Subunidade, causando ofensa generalizada aos integrantes do Canil. **Do mesmo modo, insurge como conduta supostamente transgressiva, o cerceamento ao exercício do direito de liberdade de expressão, conferida pela Carta Magna.** O recorrente, supostamente, não deixava esse direito ser estendido aos membros do Canil, enquanto cidadãos dotados de direitos inalienáveis. Ele foi acusado de proibir a vinculação de notícias informativas em mural da referida Companhia, deixar de se observar o estrito cumprimento aos deveres de respeitabilidade para com seus subordinados, incorrendo possivelmente nas condutas descritas nos itens n  003, 020, 051, 096 e 098, do anexo I, do artigo 14, do anexo I, do artigo 14, do RDPM.

Por estar em um ambiente militar, onde, desde a sua inclusão, lhe foi pregada a cultura da submissão, o policial tem dificuldades em identificar o assédio moral, já que o tema ainda é um mito na maioria dos quartéis, apesar de seu conceito ser simples e de fácil entendimento, como se vê a seguir. Marie France Hirigoyen explica que

[...]pequenos atos perversos são tão corriqueiros que parecem normais. Começam com uma simples falta de respeito, uma mentira ou uma manipulação. Não achamos isso insuportável, a menos que sejamos diretamente atingidos. Se o grupo social em que tais condutas aparecem não se manifesta, elas se transformam progressivamente em condutas perversas ostensivas, que têm consequências graves sobre a saúde psicológica das vítimas. Não tendo certeza de serem compreendidas, estas se calam e sofrem em silêncio. (HIRIGOYEN, 2008, p. 9)

Atos e palavras em tom jocoso que,  s vezes, aparentam ser apenas uma brincadeira, no fundo, camuflam o mais perverso dos assédios, o psicológico. Destaca-se que não há limites para o ser humano expressar a sua criatividade, quando quer violentar direitos, visto que faz uso dos mais maléficos meios, para aplicar o terror psicológico ou mesmo físico às vítimas. Geralmente, expõem o assediado a situações humilhantes, dando-lhe missões e ordem absurdas ou de difícil realização, ridicularizando-o diante da tropa. Deste modo, tais práticas são facilmente observadas no 7  caso, conforme descrição a seguir:

[...]

c) Destaca-se, ainda, **quanto às possíveis práticas de ofensa aos subordinados, a forma desrespeitosa utilizada pelo Oficial quando este procura se referir aos Militares fazendo uso de apelidos tendenciosos, tal como a utilização de termo de "João gordo"**, dispensada ao Militar 3  Sgt João Pedro, durante ocorrência, incorrendo, em tese, nos itens n  098, do anexo I, do artigo 14, do RDPM;

c) Dando seguimento ao rol de possíveis condutas transgressivas, destacam-se informes chegados ao conhecimento do Comandante de Unidade, sobre condutas irregulares e impróprias do recorrente quando do

oferecimento de suposto curso remunerado, inferindo-se sua conduta no item nº 020, do anexo I, do artigo 14, do RDPM;

e) Por fim, insurge no rol de imputações transgressivas ao Militar referenciado, **a realização, em tese, de comentários tendenciosos dispensados ao Tenete Coronel Gilmar, censurando e procurando desacreditar sua conduta profissional, ofendendo supostamente a forma de trabalho adotada por aquele Oficial Superior**, conforme prova material (DVD de mídia contendo gravação de áudio), alinhando-se sua conduta nos itens nº 051, 095 e 097, do anexo I, do artigo 14, do RDPM.

Em Solução de Sindicância Pública, foi considerado que o procedimento disciplinar se revestiu das formas e prazos legais em todas suas fases, de acordo com o RDPM.

Por fim, foi aplicada punição disciplinar de **02 (dois) dias de Detenção** por entender que o recorrente incorreu em transgressões disciplinares previstas no Regulamento Disciplinar da PMPB (Decreto nº 8.962, de 11 de março de 1981), consubstanciadas no art. 14, Anexo I, itens: 007 (Deixar de cumprir ou de fazer cumprir norma regulamentar na esfera de suas atribuições); 040 (Não zelar devidamente, danificar ou extraviar, por negligência ou desobediência às regras ou normas de serviço, material da fazenda nacional, Estadual ou Municipal que esteja ou não sob sua responsabilidade direta); **095 (Censurar ato de superior ou procurar desconsiderá-lo) e 097 (Ofender, provocar ou desafiar superior)**, tudo do artigo 14; com agravante do artigo 19, item 2 (Prática simultânea ou conexão de duas ou mais transgressões) além do sindicado ter em seu favor as atenuantes do artigo 18, 1 (Bom comportamento); 2 (Relevância de serviço prestado), tudo do Regulamento Disciplinar da Polícia Militar da Paraíba - Lei nº 8.962, de 11 de Março de 1981. (BOLETIM INSTITUCIONAL)

O que se verificar no procedimento em referência, é que apesar do extenso rol de condutas transgressivas perpetradas pelo 1º Ten Juliano, em particular contra seus subordinados, essas não são consideradas para fins de enquadramento de transgressões, sendo mais uma vez supervalorizado as condutas que se destinam à superior. Outro ponto importante ao analisar o 7º caso refere-se à aplicação da punição, que desde a primeira vez em que foi apurada, houve certa complacência e indiferença quanto às condutas de assédio moral, sendo aplicada inicialmente a sanção de repreensão, a qual não há muito rigor na dosimetria da pena, se comparada com a gravidade das condutas do militar, chegando-se à pena máxima de 02 (dois) dias de detenção, que foi objeto do recurso de reconsideração de ato impetrado pelo militar. Deste modo, em comparação com o 4º caso, o qual foi destinada à Sd Luíza a punição de 05 (cinco) dias de prisão por ter ofendido e desconsiderado a sua superiora hierárquica ao deixar de cumprimentá-la com continência, é flagrante a desproporcionalidade e o rigor que são aplicados aos casos em que se tem uma policial militar envolvida.

Porém, o subordinado, não raramente, se submete a brincadeiras e comentários por parte do superior por medo de represálias. Quando o desrespeito vem dos iguais hierarquicamente, o policial, ao invés de se destacar positivamente as características de seus colegas diante dos demais, prefere apontar os seus erros e as suas dificuldades, muitas vezes, isolando-os do grupo. Com isso, percebe-se que a caserna é um campo fértil para a propagação do assédio moral. Para Rigotti e Ferrari (2013), a Polícia Militar apresenta características de uma organização fechada e reservada, concentrando o poder em uma figura única e mantendo estereótipos antagônicos que vão do superior ao subordinado. Como verificado anteriormente, isso pode causar uma confusão no policial assediado na hora de identificar o assédio moral, o qual pode achar que aquilo é normal, que faz parte do contexto militar, passando essas ações humilhantes a fazerem parte do seu dia a dia, e, quando o servidor percebe, está absorvido por estes atos de crueldade psicológica.

Neste sentido, o 8º caso (Publicação indevida), contrariando a praxe que é seguida da abertura de procedimento ordinário de Sindicância, foi realizado a abertura de Inquérito Policial Militar que é destinado aos casos de apuração de crimes e obrigatoriamente deve ser encaminhado à Justiça Militar para apreciação. Com isso, o caso em questão foi destinado a apurar indícios de prática de crime militar previstos nos artigos 160 (desrespeito), 215 (difamação) e 166 (publicação indevida) do CPM, em tese, cometidos pela Cap Bruna, nos termos da Portaria de Instauração:

[...] considerando o teor do Ofício nº 0882/17-CORG/3, Protocolo 1459/17, datado de 24 de novembro de 2017 e seus anexos, subscrito pelo Corregedor da PMPB, para apurar indícios de prática de crime militar previstos nos artigos 160 (desrespeito), 215 (difamação) e 166 (publicação indevida) do CPM, em tese, cometidos pela Cap Bruna, pertencente ao Centro de Educação, **por ter desrespeitado e ofendido a honra subjetiva de superior hierárquico, bem como se imiscuiu em assuntos e questões inerentes à caserna, proferindo críticas e insinuações em diversos assuntos internos** através de postagem em rede social e que fora disseminada em aplicativos de mensagem. (BOLETIM INSTITUCIONAL, grifo nosso).

No decorrer das investigações o Oficial encarregado concluiu pelo indiciamento da Cap Bruno, parecer que foi acompanhado pelo Comandante Geral ao solucionar o procedimento e encaminhá-lo para Justiça Militar, em decisão que se segue:

Dimana da (fl. 23) encartada nos autos, publicação realizada pela indiciada cujo teor transcrevo, a seguir: “Ten Cel Charles, era uma vez Major” já deu outra pernada das grandes”, cuja frase faz alusão a promoção do Ten Cel Charles, que fora promovido ao posto de Tenente Coronel. Em outro

fragmento (fl. 24), a militar em tablado pontua: “sem contar que usando seus poderes na Secretaria de Administração, acessou criminalmente meus contra cheques, documentos personalíssimo...sem contar com as gratificações extraordinárias que não sabemos”. **Dilui-se ainda na (fl.24), severas críticas proferidas pela indiciada, ao modelo de promoção adotado na Polícia Militar. Na crítica em examine, a investigada insinua que as promoções na Polícia Militar se dão de forma graciosa**, ou seja, sem critérios, conforme se vê no trecho a diante: “mesmo sendo beneficiado, promovido na frente de vários oficiais, inclusive de mim”. Diante dos trechos acima elencados publicados na rede social, conforme conta nas folhas referenciadas, em tese, a iniciativa violou os dispositivos Art. 160, *caput*, art. 215, *caput* e 166, todos do diploma penal castrense. [...] No mesmo norte foram às oitavas do Ten Cel Djavaan, coordenador do serviço de inteligência da Polícia Militar, o qual afirmou em seu depoimento, que **os comentários e publicações realizadas pela Cap Bruna atingiram a hierarquia e a disciplina militar**. O depoente afirmou ainda nas suas oitavas, **que ao tomar conhecimento das postagens da Senhora Fernanda na rede social INSTAGRAM, constatou que a Cap Bruna fez diversos comentários que atingiram o ato de promoção do Tenente Coronel Charles e a instituição militar**. [...] Destarte, com base nos elementos de informações carreados no curso das investigação policial militar, vislumbro a existência de indícios de autoria e materialidade de crimes militares previstos nos artigos 160, 215 e 166, do CPM, cometidos pela oficiala em foco, **“quando publicamente desrespeitou e ofendeu a honra subjetiva do superior hierárquico”, bem como se imiscuiu em assuntos e questões inerentes a caserna, proferindo críticas insinuações diversas a assuntos internos**. (Solução Reservada, grifo nosso).

De acordo com o Decreto nº 8.962, de 11 de março de 1981, que instituiu o Regulamento Disciplinar do Estado da Paraíba (RDPM) em seu artigo 34º, está estabelecido que “a publicação da punição imposta a oficial ou a aspirante a oficial, em princípio, deve ser em Boletim Reservado, podendo ser em Boletim Ostensivo, se as circunstâncias ou a natureza da transgressão, assim o recomendarem”. A discricionariedade da autoridade militar não é absoluta, assim como não é a de qualquer outro agente público. Fora dos limites de princípios como moralidade, razoabilidade, legalidade e publicidade, o ato discricionário será na verdade um ato arbitrário. Costuma-se dizer no meio militar que a hierarquia e a disciplina são os pilares das instituições militarizadas, sendo esta última “[...] a rigorosa observância e o acatamento integral das leis, [...]” (art. 6º, *caput*). Daí pode-se concluir que não acatar as leis gera quebra de disciplina, e a autoridade militar que se utiliza de ilegalidade ou abusa de seu poder no uso de suas atribuições é quem estará realmente quebrando a disciplina militar.

No caso de Inquérito policial militar, com base no dispositivo do art. 22, § 1º, do CPM, após concluída as investigações, a autoridade delegante deverá solucionar e remeter os autos para a Justiça Militar. Contudo, verifica-se que não houve publicidade da solução do IPM, não constando sequer nos assentamentos funcionais da militar indiciada. Deste modo, o Direito

Administrativo Disciplinar Militar como sendo o ramo do direito público interno, de competência exclusiva da Administração Pública Militar, seja ela federal ou estadual, responsável pela definição das normas administrativas a que estão afetos os militares (federais ou estaduais) na execução e prestação dos serviços públicos, com vistas a manter a equilíbrio da disciplina e da hierarquia da administração militar quando da instauração de um processo administrativo disciplinar legal, com vistas a apurar possível conduta irregular cometida, passível ou não de reprimenda disciplinar.

Neste norte, a Administração Militar deve se pautar pelos princípios norteadores da atividade pública, dentre eles a publicidade, que nada mais é do que a divulgação de seus atos, tendo como finalidade o conhecimento público. Porém, um dos efeitos mais importantes do dever de publicidade, segundo Marinela (2016) é inviabilizar o sigilo das decisões administrativas, como efeito inibitório. O conhecimento público tende a inibir a prática de irregularidades em razão da possibilidade de repressão das ilicitudes e desvios, o que faz desse princípio um elemento favorável à redução de práticas ilegais. Após concluído em 19 de janeiro de 2018, o IPM que investigou possíveis práticas de crime por parte da Cap Bruna, foi solucionado pelo Comandante Geral em 05 de fevereiro do mesmo ano, sendo remetido direto para a Justiça Militar, na qual encontra-se até o momento aguardando parecer do Ministério Público Militar. A ausência da devida publicação, tal como ocorre nos demais casos, evidenciam-se uma quebra na formalização dos atos, que por sua vez, enseja a quebra do princípio da publicidade que rege os atos administrativos.

É possível perceber, como os limites da vida privada e pública são fluidos no âmbito militar, permitindo uma vigilância constantes de seus atos, mesmo quando não se está no exercício da profissão. Os dispositivos regulamentares aplicam-se aos policiais militares na atividade e na inatividade, quando ainda no meio civil, se conduzam, de modo a prejudicar os princípios da hierarquia e disciplina, do respeito e do decoro policial-militar.

Nos autos resta claro que a Cap Bruna não teceu nenhum comentário em rede social desrespeitoso que afetasse a honra militar nem fez a sua divulgação, ao contrário, os fatos referentes na comunicação com a civil Fernanda são de foro íntimo, no mais, as críticas realizadas não são novidade no seio militar, posto que são amplamente replicadas dentro e fora dos quartéis, no que diz respeito aos critérios de promoção de oficiais, que causam desalinhamentos e instabilidades na própria estrutura hierárquica ao qual as polícias militares defendem como basilares, fragilizando sobremaneira a disciplina e a moral de seus integrantes. Por este caminho, aludimos às palavras da Ministra do Supremo Tribunal Federal Rosa Weber:

[...] dentro da caserna a imprensa ainda não tem livre acesso assim como tem nos demais setores públicos da sociedade. **O direito à manifestação do pensamento; o direito de liberdade de expressão e de informação sobre a Administração Pública é um preceito constitucional que inibe e coíbe possíveis condutas abusivas e ilegais dos administradores, sendo vedado apenas o anonimato, razão pela qual, a conduta do Paciente não pode ser considerada típica.** A exemplo do julgamento da inconstitucionalidade da lei de imprensa (ADPF 130), temos que a divulgação sobre ilícitos ocorridos na caserna ou sobre o cotidiano da vida militar em blogs, não pode ser tida como conduta criminosa.

Eventuais danos civis pelo mal uso da imagem, devem ser tratados na esfera civil, haja vista a falta de nexos com a disciplina militar. Dessa maneira, as intensificações de comportamentos perversos e perseguições à pretexto de defesa da hierarquia e disciplina, são traços marcantes, que perpassam pela Polícia Militar da Paraíba, desde o processo de formação, estruturando o comportamento de seus membros, a partir de ritos de passagem como mecanismos de militarização, nesses processos é marcante a mudança de concepções morais existentes sobre si e sobre os outros (GOFFMAN, 2007). Além disso, a hierarquização é pautada na aceitação tácita da subordinação – a sujeição à disciplina militar, a qual, por sua vez, possibilita a instrumentalização do corpo (FOUCAULT, 2009).

Com base nos casos apresentados, vislumbra-se que os comportamentos dispensados as mulheres, seguem a mesma postura assediadora praticada pelo corpo masculino, com um rigor diferenciado em razão do grau hierárquico ocupado por estas. A exposição das vítimas a situações humilhantes e constrangedoras demonstram o alcance dos danos sofridos e causam desestabilizações além do ambiente de trabalho, mas na própria organização (BARRETO, 2002; FERREIRA, 2004; FREITAS, 2001).

Pode-se dizer que o principal agente causador do assédio moral, no meio militar, é o que assume posição de superioridade em relação a outros militares, visto que investidos dessa condição, possui o poder de gerência da atividade, concentrando, além deste, o poder de impor normas e condições de trabalho. Além disso, possui o poder de controle e de disciplina, através do qual aplica ao transgressor a sanção disciplinar desde uma simples advertência até a demissão por justa causa. No entanto, verifica-se que há figuras que são equiparadas por lei ao empregador; também, dependendo da relação que se estabelece entre os sujeitos e, no lugar do empregador, poderá estar um superior hierárquico por ele escolhido ou contratado para tal (Ferreira, 2004). O que chama a atenção nesse xadrez social, é a capacidade da organização militar de permitir que seus membros estejam sempre cambiando de posições, ora como

superior ou mais antigo, ora como subordinado, perpetuando esse ciclo de assédios que perpassam pelo *ethos* militar.

Nesta perspectiva, as mulheres policiais, uma vez que ingressam nesse meio, são submetidas às condições e desafios que marcam a sua passagem de civil para militar, para a verdadeira construção de um indivíduo, baseado no *ethos militar*, a partir do qual se deve seguir um programa intensivo de atividades. Abandonam-se hábitos, passa-se a seguir um regulamento disciplinar e incorpora-se o “espírito militar”. O que está em jogo é o desenvolvimento das atividades no ambiente de trabalho, o que evidencia a adesão ao *ethos* viril e competitivo da cultura policial militar, o qual passa a ser reproduzido pelas mulheres na Corporação PM como forma de adquirirem espaços numa instituição de predominância masculina.

Ao longo dos procedimentos, os dispositivos disciplinares configuram a relação interna do aparelho policial militar por meio de um processo de formatação da subjetividade de seus membros a partir de um modelo hegemônico, em que as mudanças de mentalidade se processam de forma muito lenta, o que dificulta a possibilidade de ruptura com este modelo. Assim, a violência coloca-se estrategicamente na institucionalidade cultural da Polícia Militar da Paraíba e possibilita que as práticas assediosas sejam uma constante entre seus membros, inclusive entre as mulheres, durante toda a carreira profissional, possíveis a partir da hierarquização que é pautada na aceitação tácita da subordinação e da sujeição à disciplina militar (GOFFMAN, 1998; MOREIRA, 2010). Se o modelo a ser seguido é o que se pauta nos valores viris, as mulheres inseridas no meio militar inovam ao passar a reproduzir esses mesmos valores, que tem como um de seus preceitos a capacidade de exercer sobre outras mulheres violências anunciadas como necessárias, para obtenção de respeito e aceitação do grupo.

Por fim, destaca-se uma construção corporal que reflete elementos simbólicos e emocionais que transformam os homens policiais em “guerreiros” e as mulheres em “Fens”, evidenciando conforme analisado nos casos em destaque, que o modo como a organização militar lida com as práticas de assédio por parte de seus integrantes indicam como os preceitos da hierarquia e disciplina influenciam nessa dinâmica enquanto mecanismos de assédio que, podem ser expressas no momento de punir, ora negligenciando as ações mais graves dos altos escalões, ora punindo com maior rigor aqueles que pretendem expor as ações assediosas de seus comandantes ou praticam pequenas faltas cotidianas. Assim como, o detalhamento e análise dos casos apresentados anteriormente, demonstram que o público feminino está submetido a um rigor diferenciado, assim como um duplo grau de subordinação, referente, não só a sua posição hierárquica, mas à sua própria condição de mulher.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

*Prefiro queimar o mapa
Traçar de novo a estrada
Ver cores nas cinzas
E a vida reinventar*

Juliana Strassacapa

As diferentes perspectivas teóricas apresentadas indicam que o assédio moral é uma temática complexa e que suscita amplas discussões, ainda por serem desenvolvidas. O entendimento sobre assédio moral não é unívoco, ainda mais quando abordado dentro de uma instituição militar. Não obstante a extensa produção pretérita, o assédio moral continua sendo um campo para renovados estudos e aprofundamentos, particularmente tendo em vista as demandas emergentes da realidade social na Polícia Militar da Paraíba, com a atuação de novas práticas internas e externas que propõem novos questionamentos.

Ao investigar as experiências vivenciadas por mulheres oficiais e praças na Polícia Militar da Paraíba, bem como a partir da amostra de processos administrativos e judiciais, revisitamos o conceito de assédio moral proposto pela autora Marie-France Hirigoyen (2006;2008) para reconstruir os processos sociais que envolvem as mulheres policiais militares. Deste modo, buscamos através de uma perspectiva analítica observar a ocorrência do assédio moral de gênero. De acordo com a Comissão de Direitos Humanos de Ontário (2011), o assédio baseado no gênero se constitui de qualquer conduta que imponha e reforce as normas heterossexuais tradicionais relativamente ao sexo. Com frequência, este assédio tem por objetivo forçar as pessoas a ajustar o seu comportamento aos estereótipos sexuais tradicionais (homens dominantes, mulheres submissas), tem por objetivo fazer com que a pessoa hostilizada se sinta excluída do seu ambiente de trabalho.

Utilizando a transversalidade entre assédio moral e gênero como ponto de partida fundamental para outras reflexões, buscou-se detalhar o fenômeno do assédio moral no trabalho, destacando como o poder está presente nas relações de gênero e nos conflitos interpessoais. Nesse contexto, evidenciou-se que as disputas por poder que permeiam as organizações militarizadas, bem como o autoritarismo e as práticas desumanas de humilhações, presentes na cultura militar possibilitam a ocorrência do assédio moral. Para se adequarem ao rigor de “ser policial”, as mulheres suportam uma longa jornada de aprendizagem marcada pela violência e sacrifícios em sua vida pessoal. Nesse processo, as relações de trabalho e de gênero passaram a ocupar lugar central nas pesquisas, constituindo-se em categorias analíticas relevantes para a construção social da violência dispensada às mulheres na atividade policial.

Entretanto, as experiências vivenciadas pelas mulheres policiais, até então invisíveis, que apesar de sofrerem os efeitos da dominação dentro da Polícia Militar, vem contribuindo para a reprodução dessa mesma dominação, ao incorporar as regras desse poder e passar a exercê-lo contra outras mulheres, de modo que a violência coloca-se estrategicamente na instituição através de sua cultura, como dispositivo constituinte de homens e mulheres, em policiais militares, assumindo paralelamente diversos sentidos.

Por meio desta pesquisa, visamos contribuir para os estudos sociológicos voltados para o campo da Segurança pública ao se evidenciar como o assédio moral degrada as relações de trabalho, infringindo todo tipo de sofrimento às vítimas. Ademais, lançamos mão de uma crítica às lacunas apresentada no conceito de Hirigoyen que impedem a identificação do assédio moral em ambientes militares, posto que o elemento da repetição e prolongação no tempo, fica prejudicado diante das condutas pontuais e indiscriminadas, que se propagam ao longo do tempo de serviço, tendo como origem comportamentos voltados para a cultura militar, em que a hierarquia e disciplina possibilita a sua ocorrência eventual, encobertas pela obediência internalizada pelas práticas institucionais.

Aprofundando o tema em questão, não há dúvidas que, em instituições militarizadas, o superior ou superiora está revestido de todos os elementos necessários, para o cometimento do assédio, e de toda proteção necessária para não ser punido em face de seus atos. Sendo assim, o *ethos* militar, enquanto sistema de trabalho, legitima os atos, ações e conjunturas que consolidam o assédio moral.

Como visto anteriormente, no âmbito penal, inexistia ainda lei específica para tratar do assunto com a sagacidade que o tema requer, muito embora tramite, há mais de dez anos, na Câmara dos Deputados, o Projeto de Lei que visa a criminalizar o assédio moral. Não temos, portanto, uma legislação que tipifique a conduta. No caso da Polícia Militar da Paraíba, cabe a aplicação dos dispositivos constitucionais, além dos demais dispositivos legais do direito, inclinados à área penal, além da incidência do Código Penal Militar. De toda forma, na grande maioria dos casos, não permitem que institutos como a defesa prévia ou o uso de qualquer condição jurídica legalmente reconhecida, possa surtir os efeitos normativamente esperados, uma vez que as ações processadas são geralmente revertidas a uma afronta Institucional, que deve ser combatida a todo custo, por desrespeitar a lógica disciplinar estabelecida culturalmente.

Seguindo as afirmações de Barata (2002), a existência hierarquizada de grupo, tal como os militares, com valores e normas específicas interiorizadas por sistemas valorativos e

normativos concorrentes (o oficial e o subcultural), passam a explicar condutas como as de assédio moral conforme valores e normas subculturais, e não, propriamente, como atitudes contrárias aos valores e normas sociais. Diante desse argumento, a relação variável do processo de punição com a posição hierárquica e o gênero do acusado, indica uma relatividade da proteção da disciplina.

Destarte, a corporação pode fazer uso da Lei Complementar nº 63, 09 de julho de 2004, que proíbe a prática do assédio moral no âmbito da Administração Pública do Estado da Paraíba, e, igualmente, do Estatuto dos Policiais Militares do Estado da Paraíba (PARAÍBA, 1977), sendo este referência na regulação administrativa e disciplinar, pois, como instituição pública, os seus servidores são regidos pelo estatuto e não, pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Na esfera penal, o Código Penal Militar não menciona o assédio moral, mas prevê punição para abusos nos artigos 174, 175 e 176, que trata respectivamente do Rigor Excessivo, Violência Contra Inferior e Ofensa contra inferior. Tais artigos podem ser usados como instrumento de garantia específica ao subordinado, sempre analisando os meios que utiliza o assediador, muito embora procedimentos instaurados a partir desses dispositivos serem raros. Também, deve-se levar em conta e analisar profundamente o artigo 213 do mesmo Diploma legal, que define o que é considerado “maus tratos”.

Da mesma forma, o Capítulo V do Código Penal Militar, que trata dos crimes contra a honra, deve ser observado e aplicado como garantia ao militar. Ainda, a Lei nº 4.898, de 9 de dezembro de 1965, que está focada no abuso de autoridade, também contém sanções penais para a prática de abuso de poder. Em seu artigo quarto, a lei referida define as condutas que tipificam o abuso de poder, e o artigo sexto, parágrafo terceiro, as sanções para tais condutas.

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. Não obstante a Lei Complementar nº. 3.909, de 14 de julho de 1977 (Estatuto dos Policiais Militares do Estado da Paraíba), e o Decreto nº 8.962, de 11 de março de 1981 (RDPM) não mencionem a questão do assédio moral, 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 RDPM, 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 art. 23, 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.

Portanto, uma vez apuradas e comprovadas tais transgressões, se deve buscar enquadrá-las na forma de assédio moral, e estes militares estarão ao alcance da legislação podendo, assim, serem punidos por suas ações. Ademais, as dificuldades enfrentadas pelas policiais militares, entretanto, não estão apenas na repressão do assédio moral, mas na ascensão da carreira, na dificuldade no fornecimento de equipamentos de proteção individual, como o colete balístico, que deveria ser fornecido no modelo feminino, e não é, o fardamento que são repassados com tamanho e modelagem masculinos. Além disso, em alguns estados, existe uma restrição quanto à inclusão das mulheres na polícia, nos quais são estipulados percentuais de vagas nos concursos, em flagrante quebra da isonomia, a exemplo do caso da Polícia Militar da Paraíba em que há previsão legal de limitação de 5% de mulheres do efetivo total.

Existem outras formas mais sutis de assediar moralmente a policial militar, como, por exemplo: determinar que a policial militar permaneça no posto de serviço após o horário de sua escala, até que haja determinação em contrário; que deva participar de eventos que não estão de acordo com as suas convicções, como encontros religiosos; negar pedidos de folga no dia solicitado, concedendo a folga de acordo com o interesse da administração, e tudo isto apenas para satisfação do superior, provocar uma inação e isolamento, entre outros.

Todas as situações citadas deixam nas policiais marcas da humilhação, do desrespeito e da hostilidade e prejudicam o bom andamento do trabalho, causando, assim, transtornos a elas e à Administração Pública, e na maioria das vezes, as instituições não oferecem qualquer tipo de apoio às vítimas, pois não existem vias confiáveis para as denúncias. É necessário, por conseguinte, desenvolver meios próprios, para lidar com as situações de discriminação e assédio que ocorrem nos quartéis. A fim de preservar a própria imagem, as organizações possuem um pacto de tolerância e silêncio, promovendo a banalização de tais comportamentos.

Salienta-se que participação da corporação, neste sentido, como instituição, é muito importante, visto que pode investir em políticas de educação, para modificar a realidade que se percebe neste contexto e evitar que o assédio moral seja considerado normal, buscando melhorar a autoestima de seus policiais e o seu reconhecimento como profissionais, podendo

ser esta uma das condições para a redução e o combate à violência que ocorre dentro da instituição. Diante desse quadro, conforme observado ao longo das análises, a disciplina e hierarquia se constituem em pilares institucionais, nos quais se estabelece a ordem e utiliza a contradição e a diferença para delimitar as fronteiras entre o masculino e o feminino, o civil e o militar, a moral e o imoral, o normal e o anormal, demarcando fronteiras inclusive entres os ideais de feminino e masculino que constituem a instituição.

Em suma, de nada adianta recorrer apenas aos controles interno e externo dos integrantes da PMPB para aplicar punição aos assediadores, é necessário se reconhecer as condições sociais de produção que os colocam nessas relações antagônicas e instrumentais. Trilhar por um caminho apenas pelo âmbito jurídico, gerando a procura de culpados, e por conseguinte, abrir caminho apenas para a criminalização das condutas, afasta a possibilidade de transformação das relações de trabalho em si. O caso da PMPB, demonstra no estudo de casos, que além da punição, a prevenção é a melhor via para se alcançar no contexto social e organizacional, as raízes do fenômeno, que está além das práticas resultantes meramente de conflitos interpessoais. A divulgação de informações e a discussão sobre os problemas vivenciados na instituição é um primeiro passo para a transformação em que os princípios da hierarquia e disciplina possam ser traduzidos por respeito e profissionalismo, numa mudança não só de comportamento, mas de mentalidade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALKMIN, Gabriela. O que é teoria queer?. In: RAMOS, Marcelo Maciel; NICOLI, Pedro Augusto Gravatá; BRENER, PAULA, Rocha Gouvêa (Orgs.). **Gênero, sexualidade e direito: uma introdução**. Belo Horizonte: Initia Via, 2016.

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.

ALVES, Geni Francinelle dos Santos. De vítimas a opressoras: o assédio moral sob a perspectiva de gênero na Polícia Militar da Paraíba. In: FRANÇA, Fábio Gomes de; COELHO, Fernanda Mendes Cabral Albuquerque. (Orgs.). **Polícia e Segurança Pública: Relatos de Pesquisa**. João Pessoa: Ideia, 2018. p. 141-173.

ARENDT, Hannah. **Eichmann em Jerusalém: um relato sobre a banalidade do mal**. São Paulo: Companhia das Letras, 1999.

ASSIS, Jorge Cesar de. **Comentários ao Código Penal Militar** – Comentários-Doutrina-Jurisprudência do s Tribunais Militares e Tribunais Superiores. 5. ed. 2. tir. Curitiba: Juruá, 2005.

_____, Jorge Cesar de. **Curso de Direito Disciplinar Militar: da simples transgressão ao processo administrativo**. Curitiba: Juruá, 2008.

BARATA, Alessandro. Criminologia crítica e crítica do direito penal: introdução à sociologia do direito penal. Revan, 2002.

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.

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

BATTISTELLI, Bruna Moraes; AMAZARRAY, Mayte Raya; KOLLER, Silvia Helena. O assédio moral no trabalho na visão dos operadores do direito. **Psicologia & Sociedade**, v. 23, n. 1, p. 35-45, 2011. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/pdf/3093/309326567020.pdf>>. Acesso: 18 jan. 2018.

BAUMAN, Zygmunt. **O mal-estar da pós-modernidade**. Rio de Janeiro: Zahar, 1998.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo 1: fatos e mitos**. 4 ed. Tradução de Sérgio Milliet. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1970. (Primeira Edição: 1949).

BECKER, Howard Soul. **Outsiders: estudos de sociologia do desvio**. Rio de Janeiro: Zahar, 2008.

BERTERO, Carlos Osmar. Cultura Organizacional e Instrumentalização do Poder. In: FLEURY, Maria Tereza Leme; FISCHER, Rosa Maria. (Coord.). **Cultura e poder nas organizações**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1996. p. 29-44.

BOBBIO, Norberto. **Igualdade e Liberdade**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. 3. ed.. Rio de Janeiro: Ediouro, 1997.

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

_____, Pierre. **O poder simbólico**. 6 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

BRAGA, Élida 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/UFPB, 2015, p. 225-256.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Senado Federal. Brasília, 5 de outubro de 1988.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis de Trabalho**. Brasília, DF, 1943.

_____. **Emenda Constitucional nº 45**, de 30 de dezembro de 2004 (Reforma do Judiciário). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm. Acesso em: 20 junho 2018.

_____. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Código Civil brasileiro**. Brasília, DF. 2002.

BUTLER, Judith. **Problemas de Gênero: Feminismo e subversão da identidade**. Tradução Renato Aguiar. 3 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2010.

_____, Judith. **Undoing gender**. New York: Routledge, 2004.

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.

_____, Márcia Esteves de. 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.

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.

_____, Mônica de Carvalho Alves; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. Mulheres policiais, relações de poder e de gênero na Polícia Militar de Minas Gerais. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v.11, n.3, p.71-99, 2010.

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.

CONNELL, Raewyn. Accountable Conduct: “Doing Gender” in Transsexual and Political Retrospect. **Gender & Society**, v. 23, n. 1, p. 104-111, 2009.

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

CORRÊA, Mariza. Bourdieu e o sexo da dominação. **Novos Estudos CEBRAP**, n. 54, p. 43-54, jul. 1999.

D'ARAÚJO, Maria Celina. **Mulheres, homossexuais e Forças Armadas no Brasil**. In: CASTRO, Celso et al. (Orgs.). Nova história militar brasileira. Rio de Janeiro: FVG: Bom Texto, 2004.

DEJOUS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 4. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2001.

LAURETIS, Teresa de. **Queer Theory**: Lesbian and gay sexualities. Indiana Univesity Press, 1991.

FAORO, Raymundo. **Os donos do poder**: formação do patronato político brasileiro. 3 ed. Rio de Janeiro: Globo, 2001.

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

FISCHER, Rosa Maria. O Círculo do Poder: as práticas invisíveis de sujeição nas Organizações Complexas. In: FLEURY, Maria Tereza Leme; FISCHER, Rosa Maria. (Coord.). **Cultura e poder nas organizações**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1996. p. 65-88.

FLACH, Leonardo. Comportamentos antiéticos nas organizações: relatos ligados a inveja, mentira, fofocas e assédio moral. **XXI Encontro da ANPAD**, Rio de Janeiro, set. 2007.

FOUCAULT, Michel. **História da sexualidade 1**: a vontade de saber. Rio de Janeiro: Graal, 2008.

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

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

FRANÇA, Fábio Gomes de. **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. **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.

_____, 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.

_____, Fábio Gomes de; DUARTE, Anderson; ALVES, Geni Francinelle dos Santos. Lei sob a norma: o saber jurídico e os processos normalizadores nas auditorias de Justiça Militar Estadual. **Revista Política & Trabalho**, João Pessoa, n. 46, p. 71-92, jan.-jun., 2018.

FREIRE, Gilberto. **Casa Grande & Senzala**: Formação da família brasileira sob o regime da família patriarcal. 48. ed. Rio de Janeiro: Global, 1987.

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.

_____, Maria Ester de; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

GRECO, Rogério. **Atividade policial**: aspectos penais, processuais, administrativos e constitucionais. Rio de Janeiro: Impetus, 2012.

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

_____, Erving. **Manicômios, prisões e conventos**. São Paulo: Perspectiva, 2007.

HAGUETTE, Maria Tereza Frota. **Metodologias qualitativas na sociologia**. 14 ed. Petrópolis: Vozes, 2013.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand, 2008.

_____, Marie-France. **Mal-estar no trabalho**: redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand, 2006.

HOLANDA, Sérgio Buarque de. **Raízes do Brasil**. 26 ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

HUNT, Lynn. **A invenção dos direitos humanos**: uma história. São Paulo: Companhia das Letras, 2009.

LAQUEUR, Thomas. **Inventando o sexo**: corpo e gênero dos gregos a Freud. Ed. Relume Dumará, Rio de Janeiro, 2001.

LEIRNER, Piero de Camargo. **Meia-volta volver**: um estudo antropológico sobre a hierarquia militar. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 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. Disponível em: < <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13594329608414853>> Acesso em: 03 janeiro 18

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

LIONÇO, Tatiana. “Ideologia de gênero”: a emergência de uma teoria religiosa sobre os riscos da democracia sexual. In: Geledés – Instituto da Mulher Negra. Disponível em : < <https://www.geledes.org.br/ideologia-de-genero-emergencia-de-uma-teoria-religiosa-sobre-os-riscos-da-democracia-sexual/>> Acesso em: 03 agosto 2018.

LOPES, Laís. O que é gênero?. In: RAMOS, Marcelo Maciel; NICOLI, Pedro Augusto Gravata; BRENER, PAULA, Rocha Gouvêa (Orgs.). **Gênero, sexualidade e direito**: uma introdução. Belo Horizonte: Initia Via, 2016.

LORENZ, Konrad (2001). **A agressão**: uma história natural do mal (I. Tamen, trad.). Lisboa: Relógio D'Água Editores. (trabalho original publicado em 1963).

MAANEN, John Van. Processando as Pessoas: estratégias de socialização organizacional. In: FLEURY, Maria Tereza Leme; FISCHER, Rosa Maria. (Coord.). **Cultura e poder nas organizações**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1996. p. 45-62.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARINELA, Fernanda. **Direito Administrativo**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

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.

MATOS, Marlise. Movimento e teoria feministas: é possível reconstruir a teoria feminista a partir do movimento sul global? **Revista de Sociologia Política**, Curitiba, v. 18, n. 36, p. 67-92, 2010.

MISKOLCI, Richard. A Teoria Queer e a Sociologia: o desafio de uma analítica da normatização. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 11, n. 21, jan./jun., p. 150-182, 2009.

MORAIS, Jonas Rodrigues de. **Enfrentamento a tortura na atuação da polícia militar da Paraíba: Dos mecanismos de controle às sentenças criminais contra policiais militares**. 2014. 281 f. Dissertação (Mestrado) – NCDH, Universidade Federal da Paraíba, 2014.

MORAIS, Maria Lygia Quartim de. Brasileiras. In: PINSKY, Jaime; PINSKY, Carla Bassanezi (Org.). **História da Cidadania**. São Paulo: Contexto, 2008.

MOREIRA, Rosemeri. **Entre o escudo de Minerva e o manto de Penélope: a feminização da polícia Militar do Paraná, uma prática dicotomizada (1975-1980)** Exame de qualificação. Universidade Estadual de Maringá, 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.

MURARO, Rose Marie; BOFF, Leonardo. (Org.). **Feminino e masculino**: uma nova consciência para o encontro das diferenças. Rio de Janeiro: Sextante, 2002.

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

NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. O que é a divisão sexual do trabalho?. In: RAMOS, Marcelo Maciel; NICOLI, Pedro Augusto Gravatá; BRENER, PAULA, Rocha Gouvêa (Orgs.). **Gênero, sexualidade e direito**: uma introdução. Belo Horizonte: Initia Via, 2016.

NYE, Andrea. **Teoria feminista e as filosofias do homem**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 1995.

ODÁLIA, Nilo. **O que é violência**. 2 ed. São Paulo. Brasiliense. 1983.

OLIVEIRA, Laudicéia Soares de. **“Teto de vidro”**: relações de gênero, relações de poder e empoderamento das mulheres na polícia militar. 2012. 223 f. Tese (Doutorado em estudos interdisciplinares sobre mulheres, gênero e feminismo). Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2012.

OLSEN, Frances. El sexo del derecho. In: RUIZ, Alícia (comp.). **Identidad feminina y discurso jurídico**. Buenos Aires: Biblos, 2000, p. 25-43.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Paris, dez. 1948.

_____. **Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos**. Nova Iorque, dez. 1966a.

_____. **Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. Nova Iorque, dez. 1966b.

_____. **Convenção Americana sobre os Direitos Humanos**. San José da Costa Rica, nov. 1969.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 100**: Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor. Genebra, mai. 1953.

_____. **Convenção nº 105**: Abolição do Trabalho Forçado. Genebra, mai. 1959.

_____. **Convenção nº 111**: Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. Genebra, jun. 1960.

_____. **Convenção nº 29**: Abolição do Trabalho Forçado. Genebra, mai. 1932.

_____. **Declaração sobre os princípios e direitos humanos no trabalho**. Genebra, jun. 1998.

_____. **Conferência nº 107^a**: Acabar com a violência e o assédio contra mulheres no mundo do trabalho. Genebra, relatório v. 1, 2018.

PARAÍBA (Estado). Decreto n. 8.962, de 11 de março de 1981. **Dispõe sobre o Regulamento Disciplinar da Paraíba e dá outras providências.** Poder Executivo. João Pessoa, PB. 11 mar. 1981.

_____. (Estado). Lei Complementar n. 63, de 09 de julho de 2004. **Dispõe sobre o assédio moral no âmbito da administração pública estadual e dá outras providências.** Poder Executivo. João Pessoa, PB. 09 jul. 2004.

_____. (Estado). Lei n. 3.909, de 14 de julho de 1977. **Dispõe sobre o Estatuto dos Policiais Militares da Paraíba e dá outras providências.** Poder Executivo. João Pessoa, PB. 14 jul. 1977.

_____. (Estado). Lei n. 7.165, de 02 de outubro de 2002. **Fixa o efetivo da Polícia Militar da Paraíba e dá outras providências.** Poder Executivo. João Pessoa, PB. 02 out. 2002.

PATEMAN, Carole. **O contrato sexual.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993.

PERROT, Michelle. **Os excluídos da história:** operários, mulheres e prisioneiros. 7. ed. Rio de Janeiro/São Paulo: Paz e Terra, 2017.

PISCITTELLI, Adriana. Gênero em perspectiva. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 11, p. 141-156, 1998.

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.

PINSKY, Carla Bassanezi; PEDRO, Joana Maria. Igualdade e especificidade. In: PINSKY, Jaime; PINSKY, Carla Bassanezi (Org.). **História da Cidadania.** São Paulo: Contexto, 2008.

PONTES, João Erivaldo de; CAVALCANTE, Natanael Soares. **A mulher na Polícia Militar da Paraíba.** Monografia do Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais da Academia de Polícia Militar da Paraíba, Centro de Ensino da PMPB, João Pessoa- PB, 1998

RABENHORST, Eduardo Ramalho. Feminismo e Direito. **Revista do Núcleo de Estudos e Pesquisas em Gênero e Direito**, João Pessoa: UFPB, v. 1, n.1, 2010.

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

RICHARDSON, Robert Jarry. **Pesquisa social**: métodos e técnicas. Roberto Jarry Richardson; colaboradores José Augusto de Souza Peres (et al.). 3 ed. São Paulo: Atlas, 2013, p. 70-89.

RODRIGUES, Miriam; FREITAS, Maira Ester de. Assédio moral nas instituições de ensino superior: um estudo sobre as condições organizacionais que favorecem sua ocorrência. **Cadernos EBRAPE.BR**, v. 12, artigo 6, Rio de Janeiro, p. 284-301, abr./jun. 2014.

RODRIGUES, Monica Luiz; SANTOS, Anita Leocádia Pereira dos. **Formação De Soldados Femininos no Batalhão de Polícia Militar, Androcentrismo e Implicações Para a Saúde da Mulher**. Artigo. Ver Fazendo Gênero, Diásporas, Diversidades e Deslocamentos, v. 9, UFSC, ago. 2010.

RUBIN, Gayle. **O tráfico de mulheres**: notas sobre a “economia política” do sexo. Tradução Christine Rufino Dabat, Edileusa Oliveira da Rocha e Sônia Corrêa. Edição SOS Corpo: Recife, 1993

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. Violência de Gênero: Contribuições feministas para o estudo da violência de gênero. **Cadernos Pagu**, v. 16, p. 115-136, 2001.

SANTOS, Carla Andrea do Nascimento, **Representações Sociais da Mulher na Polícia Militar da Paraíba**. Monografia do Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais, Centro de Ensino da PMPB, João Pessoa-PB, 2005.

SAYÃO, Deborah Thomé. Corpo, poder e dominação: um diálogo com Michelle Perrot e Pierre Bourdieu. **Perspectiva**, Florianópolis, v. 21, n. 01, p. 121-149, 2003.

SCHACTAE, Andréa Mazurok. **Farda e Batom, arma e saia**: A Construção da Polícia Militar Feminina No Paraná (1977-2000). Tese de Doutorado em História apresentada ao Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes. Curitiba- PR: UFPR, 2011.

SCOTT, Joan. **Gênero: uma categoria útil para a análise histórica**. Recife: SOS Corpo, 1995.

SEDGWICK, Eve Kosofsky. A epistemologia do armário. **Cadernos Pagu**, v. 28, n. 1, p. 19-54, 2007.

SILVA, Ângela Moreira Domingues da. Histórico da Justiça Militar brasileira: foro especial e crime político. In: **XXVII Simpósio Nacional de História**, Natal-RN, julho de 2013. Disponível em: <http://www.snh2013.anpuh.org/resources/anais/27/1364752192_ARQUIVO_AngelaMoreira_textocompleto.pdf>. Acesso em: 22 jan 2018.

SILVA, Bruna Camilo de Souza Lima e; SANTOS, Thays C. da Costa. O que é feminismo e quais são suas vertentes?. In: RAMOS, Marcelo Maciel; NICOLI, Pedro Augusto Gravatá; BRENER, PAULA, Rocha Gouvêa (Orgs.). **Gênero, sexualidade e direito**: uma introdução. Belo Horizonte: Initia Via, 2016.

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 socioprofissionais**: “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

_____, Marcos Santana de. **“Sou policial, mas sou mulher”**: gênero e representações sociais na Polícia Militar de São Paulo. 2014. 463f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – UNICAMP, Campinas, 2014.

VASCONCELOS, Yumara Lúcia. Assédio moral nos ambientes corporativos. **Cadernos EBRAPÉ.BR**, v. 13, n.4, artigo 9, Rio de Janeiro, p. 821-851, out./dez. 2015.

VARIKAS, E. Jornal da Damas: Feminismo no Século XIX na Grécia. In **Relações sociais de gênero: relações do sexo**. Depto. Sociologia USP, 1989.

WELZER-LANG, Daniel. A construção do masculino: dominação das mulheres e homofobia. **Cadernos Pagu**, ano 9, p. 460-481, 2001.

WOLLSTONECRAFT, Mary. **Vindicación de los Derechos de la Mujer**. Trad. de Carmen Martínez Gimeno. Madri: Cátedra, 2000.

APÊNDICES

APÊNDICE A – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP	180
APÊNDICE B – TERMO DE AUTORIZAÇÃO DA VJMEPB	183
APÊNDICE C – TERMO DE AUTORIZAÇÃO DA CPMPB	184
APÊNDICE D – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	185
APÊNDICE E – ROTEIRO DAS ENTREVISTAS SEMI-ESTRUTURADAS	187

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: ASSÉDIO DE GÊNERO NA CASERNA: A Judicialização e o controle interno das práticas de assédio moral envolvendo mulheres policiais militares da Paraíba

Pesquisador: GENI FRANCINELLE DOS SANTOS ALVES

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 91340118.1.0000.5188

Instituição Proponente: Centro de Ciências Jurídicas - CCJ

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 2.798.497

Apresentação do Projeto:

Trata-se de uma pesquisa empírico-explicativa, na qual buscará de forma analítica desvelar os casos de assédio moral que envolvam mulheres policiais da Polícia Militar da Paraíba. Com isso, a presente pesquisa de ordem qualitativa tem por objetivo contribuir no campo da sociologia jurídica, ao relacionar as interações sociais vivenciadas no meio militar com os dispositivos jurídicos que, embora de forma indireta, permitem a proibição de práticas similares ao assédio moral.

Objetivo da Pesquisa:

Analisar o fenômeno do assédio moral do ponto de vista do gênero e sua ocorrência na Polícia Militar da Paraíba, destacando como o Código Penal Militar e o Regulamento Disciplinar são aplicados nos casos concretos envolvendo mulheres policiais militares.

Objetivo Secundário:

- Investigar o fenômeno Assédio Moral no âmbito da PMPB e a sua ocorrência envolvendo mulheres policiais militares;
- Analisar documentos de ordem jurídica encontrados na Justiça Militar e na Corregedoria Geral da PMPB que demonstrem casos que envolvam a prática do assédio moral relacionado às mulheres policiais militares;
- Investigar relatos de assédio moral vivenciado pelas próprias policiais militares ao longo de suas

Endereço: UNIVERSITARIO S/N

Bairro: CASTELO BRANCO

CEP: 58.051-900

UF: PB

Município: JOAO PESSOA

Telefone: (83)3216-7791

Fax: (83)3216-7791

E-mail: comitedeetica@ccs.ufpb.br

Continuação do Parecer: 2.798.497

trajetórias profissionais.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Os riscos e benefícios foram devidamente avaliados pela pesquisadora.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A pesquisa é muito relevante e está bem estruturada.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Todos os termos de apresentação obrigatório foram observados e atendidos.

Recomendações:

Não há recomendações.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Sou de parecer favorável à execução da pesquisa de campo do referido projeto.

Considerações Finais a critério do CEP:

Certifico que o Comitê de Ética em Pesquisa do Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal da Paraíba – CEP/CCS aprovou a execução do referido projeto de pesquisa.

Outrossim, informo que a autorização para posterior publicação fica condicionada à submissão do Relatório Final na Plataforma Brasil, via Notificação, para fins de apreciação e aprovação por este egrégio Comitê.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1092033.pdf	26/06/2018 20:30:00		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_Geni.pdf	26/06/2018 20:29:02	GENI FRANCINELLE DOS SANTOS ALVES	Aceito
Outros	aprovacao_colegiado.pdf	26/06/2018 20:26:32	GENI FRANCINELLE DOS SANTOS	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_Geni.doc	26/06/2018 20:20:40	GENI FRANCINELLE DOS SANTOS ALVES	Aceito
Outros	termodeanuencia_justicamilitar.pdf	26/06/2018 20:10:18	GENI FRANCINELLE DOS SANTOS	Aceito
Outros	cartadeanuencia_corregedoria.pdf	26/06/2018	GENI FRANCINELLE	Aceito

Endereço: UNIVERSITARIO S/N

Bairro: CASTELO BRANCO

CEP: 58.051-900

UF: PB

Município: JOAO PESSOA

Telefone: (83)3216-7791

Fax: (83)3216-7791

E-mail: comitedeetica@ccs.ufpb.br

UFPB - CENTRO DE CIÊNCIAS
DA SAÚDE DA UNIVERSIDADE
FEDERAL DA PARAÍBA



Continuação do Parecer: 2.798.497

Outros	cartadeanuencia_corregedoria.pdf	20:08:08	DOS SANTOS	Aceito
Folha de Rosto	FOLHADEROSTO_GENI.pdf	11/05/2018 12:52:15	GENI FRANCINELLE DOS SANTOS	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

JOAO PESSOA, 03 de Agosto de 2018

Assinado por:

**Eliane Marques Duarte de Sousa
(Coordenador)**

Endereço: UNIVERSITARIO S/N

Bairro: CASTELO BRANCO

CEP: 58.051-900

UF: PB

Município: JOAO PESSOA

Telefone: (83)3216-7791

Fax: (83)3216-7791

E-mail: comitedeetica@ccs.ufpb.br



**POLÍCIA MILITAR
CORREGEDORIA**

CARTA DE ANUÊNCIA

Declaramos para os devidos fins, que aceitaremos a pesquisadora Geni Francinelle dos Santos Alves, aluna do Curso de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas na Universidade Federal da Paraíba, a desenvolver o seu projeto de pesquisa ASSÉDIO DE GÊNERO NA CASERNA: A Judicialização e o controle interno das práticas de assédio moral envolvendo mulheres policiais militares da Paraíba, que está sob a orientação do Professor Sven Peterke cujo objetivo é estudar o fenômeno do assédio moral do ponto de vista do gênero e sua ocorrência na Polícia Militar da Paraíba, a partir dos relatos orais das próprias mulheres, bem como, do mapeamento de documentos de ordem jurídica encontrados nesta Corregedoria Geral da PMPB que demonstrem casos que envolvam a prática do assédio moral relacionado às mulheres policiais militares, destacando como o Código Penal Militar e o Regulamento Disciplinar são aplicados nos casos concretos.

Esta autorização está condicionada ao cumprimento da pesquisadora aos requisitos da Resolução 466/12 CNS e suas complementares, comprometendo-se a mesma a utilizar os dados pessoais dos sujeitos da pesquisa, exclusivamente para os fins científicos, mantendo o sigilo e garantindo a não utilização das informações em prejuízo das pessoas e/ou das comunidades.

Antes de iniciar a coleta de dados a pesquisadora deverá apresentar a esta Instituição o Parecer Consubstanciado devidamente aprovado, emitido por Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos, credenciado ao Sistema CEP/CONEP.

Local, em 12/6/2018

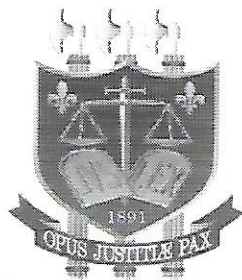
SEVERINO DO RAMO **GERONIMO DE ARAUJO** – CEL QOC
Corregedor da PMPB

183



**GOVERNO
DA PARAÍBA**

POLÍCIA MILITAR DA PARAÍBA - COMANDO GERAL - GABINETE DO CORREGEDOR
Quartel do Comando Geral - Praça Pedro Américo, s/n - Centro - 58.010-340 - João Pessoa/PB
Fone: 83 3218-5953 – 3218-5955 - Fax: 83 3218-5954 –WAS-
<http://www.pm.pb.gov.br> – Email: corregedoriaampb@gmail.com MM



**ESTADO DA PARAÍBA
PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA MILITAR**

TERMO DE ANUÊNCIA

Declaramos para os devidos fins, que aceitaremos a pesquisadora Geni Francinelle dos Santos Alves, aluna do Curso de Mestrado do Programa de pós-Graduação em Ciências Jurídicas na Universidade Federal da Paraíba, a desenvolver o seu projeto de pesquisa ASSÉDIO DE GÊNERO NA CASERNA: A judicialização e o controle interno das práticas de assédio moral envolvendo mulheres policiais militares da Paraíba, que esta sob a orientação do Professor Sven Peterke cujo objetivo é estudar o fenômeno do assédio moral do ponto de vista do gênero e sua ocorrência na polícia Militar da Paraíba, a partir dos relatos orais das próprias mulheres, bem como, do mapeamento de processos judiciais encontrados nesta Vara da Justiça Militar do Estado da Paraíba, que demonstrem casos que envolvam a prática do assédio moral relacionado às mulheres policiais militares, destacando como o Código Penal Militar e o Regulamento Disciplinar são aplicados nos casos concretos.

Esta autorização está condicionada ao cumprimento da pesquisadora aos requisitos da Resolução 466/12 CNS e suas complementares, comprometendo-se a mesma a utilizar os dados pessoais dos sujeitos da pesquisa, exclusivamente para os fins científicos, mantendo o sigilo e garantido a não utilização das informações em prejuízo das pessoas e/ou das comunidades.

Antes de iniciar a coleta de dados a pesquisadora deverá apresentar a esta Instituição o Parecer Consubstanciado devidamente aprovado, emitido por Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos, credenciado ao Sistema CEP/CONEP, devendo desenvolver a coleta de dados por um período de 30 dias.

João Pessoa-PB, 26 de junho 2018.


Ricardo Vital de Almeida
JUIZ DE DIREITO DA JUSTIÇA MILITAR

APÊNDICE - D

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezada Senhora

Esta pesquisa é sobre ASSÉDIO DE GÊNERO NA CASERNA: A Judicialização e o controle interno das práticas de assédio moral envolvendo mulheres policiais militares da Paraíba e está sendo desenvolvida pela pesquisadora Geni Francinelle dos Santos Alves, aluna do Curso de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas na Universidade Federal da Paraíba, sob a orientação do Professor Sven Peterke.

A pesquisa está em conformidade com o Parecer Consubstanciado devidamente aprovado (CAAE: 91340118.1.0000.5188), emitido pelo Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos, credenciado ao Sistema CEP/CONEP, bem como está condicionada ao cumprimento dos requisitos da Resolução nº 510, de 17 de abril de 2016, do Conselho Nacional de Saúde-CNS e suas complementares.

Os objetivos do estudo são estudar as relações de gênero e as relações de poder vivenciadas por mulheres policiais ao longo de suas carreiras, evidenciando possíveis casos de assédio moral relacionado às mulheres policiais militares, destacando como o Código Penal Militar e o Regulamento Disciplinar são aplicados nos casos concretos.

A finalidade deste trabalho é contribuir no sentido de reforçar a inadiável necessidade dos gestores passarem a se preocupar verdadeiramente com as práticas de assédio moral no ambiente de trabalho, implementando-se medidas de combate e prevenção de sua ocorrência. É preciso se refletir sobre essa “agenda oculta” empenhada não só na organização e articulação do grupo feminino, como também na mudança das práticas institucionais através da mudança cultural e da aplicação dos dispositivos legais existentes.

Solicitamos a sua colaboração para tomar parte de uma entrevista a ser realizada em local, data e horário previamente acordados, como também sua autorização para apresentar os resultados deste estudo em eventos acadêmicos e publicar em revista científica. Por

ocasião da publicação dos resultados, seu nome será mantido em sigilo, sendo garantidos o seu anonimato e o sigilo de informações. Destacamos ainda, que essa pesquisa não oferece riscos, previsíveis, para a sua saúde e os resultados serão utilizados exclusivamente para fins científicos.

Esclarecemos que sua participação no estudo é voluntária e, portanto, a senhora não é obrigada a fornecer as informações e/ou colaborar com as atividades solicitadas pela Pesquisadora. Caso decida não participar do estudo, ou resolver a qualquer momento desistir do mesmo, não sofrerá nenhum dano, nem haverá modificação na assistência que vem recebendo na Instituição. A pesquisadora estará a sua disposição para qualquer esclarecimento que considere necessário em qualquer etapa da pesquisa.

Diante do exposto, declaro que fui devidamente esclarecida e dou o meu consentimento para participar da pesquisa e para publicação dos resultados. Estou ciente que receberei uma cópia desse documento.

Assinatura do Participante da Pesquisa
ou Responsável Legal

Contato da Pesquisadora Responsável:

Caso necessite de maiores informações sobre o presente estudo, favor ligar ou manter contato com a pesquisadora Geni Francinelle dos Santos Alves

☎ (83) 98703-8260 – E-mail: **genifrancinelle.sa@gmail.com**

Atenciosamente,

Assinatura da Pesquisadora Responsável

ROTEIRO DAS ENTREVISTAS SEMI-ESTRUTURADAS

1. Fale sobre sua trajetória profissional dentro da Polícia Militar, cursos, lugares onde trabalhou, notas meritórias, punições, etc.
2. A Senhora acha que o efetivo feminino na Polícia Militar tem sido bem aproveitado? Por que?
3. Como a senhora se sente no exercício da profissão?
4. Fale sobre a hierarquia e disciplina na Polícia Militar.
5. Fale sobre o assédio moral no contexto do militarismo.
6. Fale sobre seus relacionamentos profissionais na Polícia Militar (Destaque como se dão os relacionamentos com outras mulheres).
7. Qual (ou quais) são os relacionamentos mais difíceis para a Senhora? Por que?
8. Como a Senhora age para ser bem aceita pelo seu grupo de trabalho?
9. Que posturas a Senhora deve adotar para ser bem sucedida em sua carreira?
10. A ascensão da mulher na carreira policial é igual à do homem? Por que?
11. Em que situações a Senhora se sente/sentiu excluída de seu grupo de trabalho?
12. Os casos de assédio moral poderiam ser evitados na PMPB?
13. Gostaria de acrescentar algo?