



ESCOLA DA MAGISTRATURA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

A VIOLÊNCIA SILENCIOSA: PERCEÇÕES FEMININAS SOBRE O ASSÉDIO NA
POLÍCIA MILITAR DO RIO DE JANEIRO

Orlinda Cláudia Rosa de Moraes

Rio de Janeiro
2017

ORLINDA CLAUDIA ROSA DE MORAES

A VIOLÊNCIA SILENCIOSA: PERCEPÇÕES FEMININAS SOBRE O ASSÉDIO NA
POLÍCIA MILITAR DO RIO DE JANEIRO

Artigo apresentado como exigência de conclusão de Curso de Especialização em Gênero e Direito – Pós-Graduação *Lato Sensu* da Escola da Magistratura do Estado do Rio de Janeiro.

Rio de Janeiro
2017

A VIOLÊNCIA SILENCIOSA: PERCEPÇÕES FEMININAS SOBRE O ASSÉDIO NA POLÍCIA MILITAR DO RIO DE JANEIRO

Orlinda Claudia Rosa de Moraes

Graduada pela Faculdade de Filosofia e Ciências Sociais da Universidade do Estado do Rio de Janeiro em Ciências Sociais.

Resumo – A proposta desse trabalho é analisar em caráter exploratório as percepções sobre o assédio moral e sexual perpetrado contra policiais militares femininas no âmbito das relações de trabalho na Polícia Militar do Rio de Janeiro. Apesar das dificuldades que envolvem a abordagem do tema, sobretudo em um âmbito tão complexo, o trabalho procurou abordar a problemática do assédio sob diferentes perspectivas, dentre elas a sociológica e a jurídica, mas tendo como fio condutor as relações de gênero e a forma essa violência é exercida de modo diferenciado sobre as mulheres. Além da busca pelo percurso semântico o trabalho também apresenta dados quantitativos e qualitativos, de fonte primárias e secundárias. O primeiro capítulo dedicado aos aspectos conceituais e metodológicos do assédio, o segundo capítulo traz uma contextualização da presença feminina na polícia militar e o terceiro capítulo analisa os dados coletados.

Palavras-chave – Gênero. Assédio. Polícia Militar.

Sumário – Introdução. 1. Assédio um termo polissêmico. Aspectos conceituais e metodológicos. 2. Contextualizando a presença feminina na polícia militar 3. Análise dos dados coletados. Conclusão. Referências.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo analisar em caráter exploratório as percepções sobre o assédio moral e sexual perpetrado contra policiais militares femininas no âmbito das relações de trabalho na Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro.

Inicialmente o tema se apresenta como de difícil trato, sobretudo na abordagem de organizações militares nas quais princípios como a hierarquia e a disciplina são as bases estruturais das relações entre seus integrantes e, conforme visto ao longo do trabalho, esse fato contribui para tornar o ambiente organizacional favorável às práticas de assédio. Nesse sentido, os dados apontam que, assim como em outras corporações não militares, a regra é o silêncio das vítimas, chegando em casos extremos a doenças, pedidos de demissão ou transferência do setor de trabalho.

Portanto, o trabalho procura abordar a problemática do assédio a partir de suas diferentes perspectivas, dentre elas a sociológica e a jurídica, mas tendo como fio condutor as

relações de gênero e a forma como esse tipo de violência é exercida de modo diferenciado sobre as mulheres. Haja visto que tanto homens quanto mulheres podem figurar os polos ativos e passivos desse tipo de violência. Desse modo, questiona-se de que forma os achados de pesquisas sobre o tema - em geral referentes a outras organizações de trabalho como empresas e fábricas - apresentam padrões similares aos encontrados no âmbito das corporações militares.

Através da apresentação de dados de pesquisas quantitativas e qualitativas de forma dialógica com a literatura levantada sobre tema, verifica-se o forte indício da subnotificação dos casos de assédio moral e sexual, expressos pelo contraste entre a baixa notificação e o percentual de casos relatados pelas vítimas em diferentes pesquisas.

Assim, as informações apresentadas sugerem não só a pertinência, como também os desafios impostos empírica e metodologicamente à abordagem de um tema tão sensível, como o assédio permeado pelo silêncio e o tabu. O primeiro capítulo aborda, exatamente, a questão da definição do termo assédio, que é em si problemática, mas que procura dar nome às diferentes experiências de desconforto, perseguição, constrangimento ou importunação - em grande parte infringidos às mulheres - quer seja no ambiente do trabalho, nas relações interpessoais ou mesmo no simples ato de circulação no espaço público. O segundo capítulo dedica-se a uma contextualização da presença feminina nas polícias militares estaduais brasileiras, a partir da década de 80, privilegiando um olhar crítico sobre os processos de entrada e ascensão das mulheres na carreira policial militar. E no terceiro capítulo são analisados os dados coletados através de um *survey* aplicado a policiais militares femininas sobre a ocorrência e suas percepções sobre o assédio moral e sexual nas relações de trabalho na polícia militar.

1. ASSÉDIO UM TERMO POLISSÊMICO. ASPECTOS CONCEITUAIS E METODOLÓGICOS

A palavra assédio normalmente nos remete a um conteúdo sexual, todavia seus usos, percepções e significados têm se mostrado de natureza polissêmica. Ou ainda, como defende Birman¹, o significante assédio foi desmesuradamente inflacionado no imaginário

¹ BIRMAN, Joel. O assédio na atualidade e seus jogos de verdade. *Revista do Departamento de Psicologia - UFF*, v. 17 - nº 1, Jan./Jun. 2005, p. 34.

contemporâneo. Inicialmente, em sua definição etimológica, a palavra passa por termos como “cercar”, “sitiar”, “molestar”, “importunar”, “perseguir com insistência”²:

a leitura dos dicionários indica algo bastante interessante sobre a palavra assédio. Com efeito, se esta palavra se inscrevia originalmente nos registros “político” e “militar”, sendo um significante que se cristalizou num campo semântico voltado para estratégias de domínio político e de práticas de guerra, foi apenas posteriormente que assumiu significações nos registros “moral” e “psíquico”, como “atormentar”, “fustigar”, “importunar”, “molestar”, “perseguir”, etc. Este último campo semântico do assédio é mais familiar para nós do que o primeiro, sendo esse, pois, mais distante de nossas representações sociais.

Ainda segundo Birman³ o uso inflacionado do termo assédio ocasionaria uma imprecisão evidente no campo semântico da palavra, de modo que o sentido em pauta não se estabeleceria em fronteiras bem-traçadas. Na perspectiva do autor, se quase tudo pode ser denominado de assédio, com efeito ficaria bastante difícil dizer que sentido e que conceito estariam em causa no uso ostensivo deste significante. De fato, essa imprecisão pode ser observada pelo frequente uso do termo assédio para definir condutas que, quando analisadas sob a perspectiva legal, podem configurar crimes ou contravenções tais como estupro, estupro de vulnerável, constrangimento ilegal, ato obsceno, violação sexual mediante fraude, importunação ofensiva ao pudor, dentre outros⁴. E nesse universo semântico inclui-se também definições mais ou menos sedimentadas como o assédio moral e o assédio sexual.

O que se percebe na recorrência do emprego do termo assédio é a tentativa de dar nome às experiências de desconforto, perseguição, constrangimento ou importunação, normalmente infringidos às mulheres, quer seja no espaço do trabalho, nas relações interpessoais ou mesmo no simples ato de circulação no espaço público. Porém, a maior parte dessas intercorrências desagradáveis, e em geral inomináveis, não é percebida como violência ou crime, tanto por autores quanto pelas próprias vítimas tendendo, portanto, a ser naturalizada socialmente.

Nesse sentido é importante observar que o próprio termo violência é também polissêmico, compreendendo em si diferentes formas de classificação. Minayo⁵, ao definir o campo de estudo da violência para a saúde pública, destaca três tipos de classificações:

² Idem, p.34.

³ Ibid, p. 30.

⁴ MORAES, Orlinda Cláudia Rosa de Moraes, SOLIVA, Thiago Barcelos, THOMÉ, Debora, RODRIGUES, Renata. *Vamos falar sobre assédio: uma análise dos registros de assédio sexual e importunação ofensiva ao pudor no Rio de Janeiro*. Dossiê Mulher. Instituto de Segurança Pública, 2016. p. 30-38.

⁵ MINAYO, Maria Cecília de S. A Violência Social sob a Perspectiva da Saúde Pública. *Cadernos de Saúde Pública*, Rio de Janeiro, 10 (supl. 1), 1994, p. 8.

violência estrutural, violência de delinquência e a violência de resistência. Nesse contexto a autora chama a atenção para a violência estrutural como aquela imperceptível, permeada na sociedade, determinada pela apropriação desigual de bens e informações, que formaria uma rede menos aparente de violência, pois seriam visíveis apenas nas manifestações extremas, como a violência física. Assim sendo, o assédio pode ser localizado no âmbito da violência estrutural, ou seja, uma violência silenciosa e invisível, respaldada em estruturas que influenciam as práticas de socialização, levando os indivíduos a aceitar ou a infligir sofrimentos segundo o papel que lhes corresponda, de forma naturalizada⁶.

O assédio moral e sexual enquanto fenômeno não é novidade no mundo corporativo e nas relações de trabalho, havendo vários estudos⁷ sobre o tema, especialmente em áreas do conhecimento tais como Administração, Recursos Humanos e Psicologia. Todavia, o assédio ainda permanece como tema obscuro no âmbito das organizações policiais militares. E isso apesar de estudos empíricos que privilegiaram a abordagem crítica das condições de vida e trabalho desses profissionais⁸, tanto de homens quanto mulheres, já haverem apontado a discriminação de gênero e o assédio sexual como importantes fatores estressores para as policiais militares femininas⁹ sobretudo as que ocupam graus hierárquicos inferiores, no caso as praças¹⁰.

Portanto, analisar assédio na polícia militar sob a perspectiva de gênero objetiva identificar quais os tipos de assédio mais frequentes na instituição e em que medida as práticas de assédio contra a mulher em ambiente militar se distinguem ou se aproximam dos padrões observados pela literatura sobre o tema, em geral referente ao mundo corporativo. Hirigoyen¹¹

⁶ Segundo Minayo, violência estrutural é entendida como aquela que oferece um marco à violência do comportamento e se aplica tanto às estruturas organizadas e institucionalizadas da família como aos sistemas econômicos, culturais e políticos que conduzem à opressão de grupos, classes, nações e indivíduos, aos quais são negadas conquistas da sociedade, tornando-os mais vulneráveis que outros ao sofrimento e à morte. Portanto, aí se percebe que a violência estrutural, perpassa distintas instituições, dentre elas o próprio Estado. Ibid.

⁷ HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. FREITAS, Maria Ester de. Assédio Moral e Assédio Sexual: faces do poder perverso nas organizações. *RAE – Revista de Administração de Empresas*. Abr/Jun, 2001. CORRÊA, Alessandra Morgado; CARRIERI, Alexandre de Pádua. Percurso Semântico do Assédio Moral na Trajetória Profissional de Mulheres Gerentes. *RAE – Revista de Administração de Empresas*. Jan/Mar, 2007. BATTISTELLI, Bruna Moraes et al. O Assédio Moral no Trabalho na visão dos Operadores do Direito. *Psicologia e Sociedade*. 2011.

⁸ BUENO, Samira; TONELLI, Maria José; SANTOS, Thandara. *As mulheres nas instituições policiais*. Relatório de pesquisa. Fórum Brasileiro de Segurança Pública. São Paulo, 2013. Disponível em: <www.forumseguranca.org.br/publicacoes/as-mulheres-nas-instituicoes-policiais>. Acessado em: 20 mai. 2017.

⁹ BEZERRA, Claudia de Magalhães; MINAYO, Maria Cecília de Souza; CONSTANTINO, Patrícia. Estresse ocupacional em mulheres policiais. *Ciência Saúde Coletiva*. Vol. 18, n. 3, 2013, pp. 657 – 666. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232013000300011>. Acesso em: 09 jul. 17.

¹⁰ O quadro de praças nas polícias militares brasileiras, em linhas gerais, é formado por soldados, sargentos e subtenentes, estes últimos são classificados como praças especiais.

¹¹ HIRIGOYEN. 2002. Op. cit. 136.

aponta as singularidades e desafios do trato de problemas relacionados ao assédio moral no âmbito de instituições militares.

A instituição militar, mais que os demais órgãos públicos, é prolixa em textos e comunicados escritos, mas recusa toda comunicação que não seja hierárquica. Os militares são arraigados ao dever de reserva e discricção e não têm nenhum meio de se 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.

E se, em grande medida, a assimetria de poder é um elemento definidor das situações de assédio, torna-se especialmente interessante analisar como isso se manifesta em relação às mulheres em um ambiente marcadamente masculino e hierárquico como o militar. Nesse sentido, procura-se aqui perscrutar de que maneira dois polos hierárquicos podem se sobrepor ao mesmo indivíduo nos casos de assédio. Ou seja, indaga-se qual a lógica dominante nesses casos: a hierarquia de gênero (não declarada), a hierarquia militar (regulamentar) ou ambas.

Tendo em vista a proliferação dos usos do termo assédio em diferentes contextos, conforme tratado anteriormente, este trabalho tem como recorte dois tipos de assédio, os quais de certa forma estão mais cristalizados jurídica e conceitualmente, sendo eles o assédio moral e o assédio sexual.

Dados e estudos¹² apontam que as mulheres são as vítimas preferenciais tanto do assédio sexual quanto moral. Assim como boa parte da violência de gênero, o assédio também sofre os efeitos da subnotificação de casos, portanto há poucos registros formalizados e muitas histórias de sofrimento e dor obscurecidas. Sobretudo em um ambiente como o da Polícia Militar marcado pela estrutura hierárquica, no qual as mulheres representam uma minoria¹³ e onde o *ethos* guerreiro e atributos como força física e virilidade são estruturantes das relações sociais e de poder.

¹² MORAES, Orlinda Claudia Rosa de Moraes, SOLIVA, Thiago Barcelos, THOMÉ, Debora, RODRIGUES, Renata, op. cit.; FREITAS, op. cit.; DIAS, Isabel. Violência contra as mulheres no trabalho: O caso do assédio sexual. *Sociologia, Problemas e Práticas*, n. 57, 2008, pp.11-23.

¹³ DIAS, Luciana de Oliveira; ROSA, Fabricio Silva. Polícia tem Gênero? Algumas Reflexões sobre mulheres e feminino na segurança pública Brasileira. *Revista Ártemis*, Vol. XVIII, nº 1. Jul-Dez 2014, p. 170-171. Disponível em: <<http://periodicos.ufpb.br/index.php/artemis/article/view/22543>>. Acesso em: 10 mai. 2017. CALAZANS, Márcia Esteves de. Mulheres no Policiamento Ostensivo e a Perspectiva de Uma Segurança Cidadã. *Perspec.* São Paulo, vol. 18, n.1, Jan./Mar. 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392004000100017>. Acesso em: 20 mai. 2017; MUSUMECI, Leonarda; SOARES, Bárbara Musumeci. Polícia e Gênero: participação e perfil das policiais femininas nas PMS brasileiras. *Revista Gênero*. Niterói, V5, N1, p. 183-207, 2º Semestre de 2004. ARAÚJO, Tatiana dos Santos. Mulheres em fardas policiais militares no Rio de Janeiro. *Revista Brasileira de Segurança Pública*. São Paulo v. 11, n. 1, 74-96, Fev/Mar 2017. Disponível em: <<http://revista.forumseguranca.org.br/index.php/rbsp/article/view/781>>. Acesso em 10 mai. 17.

Tal como apontou o resultado da pesquisa nacional feita com profissionais de segurança do Brasil em 2012¹⁴, na qual 23% (3.107) dos profissionais entrevistados entre homens e mulheres declararam haver sofrido algum tipo de assédio, em sua maioria 89,1% relataram assédio moral (2.768) e 11,9% assédio sexual (339). Sendo que desse universo apenas 11,7% (323) profissionais registraram formalmente o fato e, ao final dos processos, apenas 23,5% (76) dos profissionais que denunciaram formalmente o fato se disseram satisfeitos em relação ao desfecho da denúncia.

Visando problematizar a questão do assédio moral e sexual na Polícia Militar do estado do Rio de Janeiro, a partir da perspectiva das policiais femininas, o presente trabalho privilegia em termos metodológicos, além da pesquisa bibliográfica, as abordagens quantitativa e qualitativa. Para tanto, foi utilizado o banco de dados da pesquisa do Fórum Brasileiro de Segurança Pública – FBSP a partir de dados coletados em 2012¹⁵, que reuniu informações quantitativas e qualitativas sobre as condições de vida e trabalho de profissionais de segurança pública no Brasil.

Antes de adentrar a análise dos dados empíricos, que será apresentado no capítulo 3, faz-se necessário identificar os referenciais teórico-conceituais que direcionam o presente estudo. Nesse sentido, a discussão sobre o assédio comporta, além das possíveis definições técnicas, sociológicas ou jurídicas de assédio moral e assédio sexual, os fatores sociais que tornam essas práticas possíveis e que as tornam experiências diferenciadas sob o ponto de vista as mulheres vitimizadas. Dentre estes fatores destacam-se a violência de gênero e a violência simbólica. Como Hirigoyen aponta a diferenciação por gênero nos casos de assédio¹⁶:

As mulheres não somente são mais frequentes vítimas, como também são assediadas de forma diferente dos homens: as conotações machistas ou sexistas estão muitas vezes presentes. O assédio sexual não é mais que uma evolução do assédio moral. Nos dois casos, trata-se de humilhar o outro e considerá-lo um objeto à disposição.

O assédio moral ou *mobbing*¹⁷, conforme já ressaltado inicialmente, não é novidade nas relações laborais e boa parte dos conceitos e estudos existentes pertencem ao campo do

¹⁴ BUENO; TONELLI; SANTOS, op. cit.

¹⁵ A pesquisa tratou-se de um levantamento junto a profissionais de segurança pública registrados na Rede de Ensino à Distância da SENASP/MJ. Sendo abordadas questões de discriminação e violência de gênero, carreira, mecanismos de proteção contra a violência de gênero ou discriminação. O banco de dados, assim como o relatório da pesquisa foi disponibilizado pela coordenação da pesquisa e analisados para a realização deste trabalho.

¹⁶ HIRIGOYEN. 2002. Op. cit. 99.

¹⁷ O termo *mobbing* que se tornou a primeira definição para assédio moral, deriva da etologia e o conceito foi proposto pela primeira vez por Niko Tinbergen e Konrad Lorenz em seus estudos com gaivotas e gansos, para caracterizar determinados comportamentos de grupo destas aves, como um ataque coletivo direcionado a um alvo considerado perigoso, por exemplo, um predador. LEYMANN, Heinz. *Mobbing, La Persécution au travail*. Paris: Seuil, 1996.

conhecimento ligado ao mundo trabalho. Entretanto, é a partir dos anos 90 que o problema alcança visibilidade em diferentes contextos de trabalho e categorias profissionais¹⁸:

Ainda que o assédio no trabalho seja tão antigo quanto o próprio trabalho, somente no começo da década de 90 é que ele realmente foi identificado como um fenômeno destrutivo do ambiente de trabalho, não só reduzindo a produtividade, mas também favorecendo o absenteísmo, devido aos danos psicológicos que envolve.

Um dos primeiros estudos¹⁹ brasileiros a evidenciar o assédio moral como fator agravante dos problemas de saúde, apontou que 42% dos entrevistados na pesquisa tinham histórico de violência no trabalho. Outro ponto destacado pela pesquisa é o efeito diferenciado da divisão sexual do trabalho sobre a saúde das mulheres trabalhadoras em relação aos homens, tais efeitos estariam significativamente ligados à dupla jornada de trabalho, à discriminação e à repressão sexual.

Conforme destaca Battistelli²⁰ em termos conceituais, a definição da médica e vitimóloga francesa Marie-France Hirigoyen tem sido bastante utilizada, tanto em publicações da Psicologia como do Direito. Hirigoyen colocou em evidência o termo assédio moral ao lançar, no ano de 1998, o livro *Assédio Moral. A Violência Perversa do Cotidiano*. Segundo a autora²¹:

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

Posteriormente na obra, *Mal-Estar do Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral*, Hirigoyen aponta a necessidade de uma definição mais precisa do termo de forma a diferenciá-lo de questões como estresse laboral ou agressões pontuais, firmando então a conceituação a seguir²²:

o assédio moral no trabalho é definido como 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.

¹⁸ FREITAS, op. cit. p. 10.

¹⁹ BARRETO, M. M. S. *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC. FAPESP, 2003.

²⁰ BATTISTELLI, op. cit.

²¹ HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral. A Violência Perversa do Cotidiano*. Rio de Janeiro. Bertrand Brasil, 2014. p. 65.

²² HIRIGOYEN, 2002. Op. cit. p. 17.

Portanto, de acordo com esta definição o assédio moral no trabalho pode ser caracterizado como um tipo de violência psicológica intencional com intuito de prejudicar, marcada pela repetição ou sistematização de comportamentos hostis e pela duração ao longo do tempo entre pessoas que compartilham o mesmo ambiente de trabalho. Ainda segundo Hirigoyen²³, esses comportamentos hostis podem se manifestar em quatro modalidades assim classificadas: 1) deterioração proposital das condições de trabalho, 2) isolamento e recusa de comunicação, 3) atentado contra a dignidade e 4) violência verbal, física e sexual. Sendo que algumas dessas modalidades são mais sutis e difíceis de identificar ao passo que outras são mais evidentes. O quadro 1 exemplifica algumas das atitudes e comportamentos hostis listadas por Hirigoyen²⁴ como métodos de assédio moral, segundo as categorias da autora.

Quadro 1 – Atitudes hostis segundo modalidades de assédio moral²⁵

Deterioração proposital das condições de trabalho	Retirar da vítima a autonomia; Não lhe transmitir mais as informações úteis para realização de tarefas; Contestar sistematicamente todas as suas decisões; Criticar seu trabalho de forma injusta e exagerada; Privá-la do acesso aos instrumentos de trabalho: telefone, fax, computador, etc.; Retirar o trabalho que normalmente lhe compete; Dar-lhe permanentemente novas tarefas; Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas inferiores às suas competências; Atribuir-lhe proposital e sistematicamente tarefas superiores às suas competências; Pressioná-la para que não faça valer seus direitos (férias, horários, prêmios); Agir de modo a impedir que obtenha promoção; Atribuir à vítima, contra a vontade dela, trabalhos perigosos; Atribuir à vítima tarefas incompatíveis com sua saúde; Causar danos em seu local de trabalho; Dar-lhe deliberadamente instruções impossíveis de executar; Não levar em conta recomendações de ordem médica; Induzir a vítima a erro.
Isolamento e recusa de comunicação	A vítima é interrompida constantemente; Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima; A comunicação com ela é unicamente por escrito; Recusam todo contato com ela; É posta separada dos outros; Ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros; Proíbem os colegas de lhe falar; Já não a deixam falar com ninguém; A direção recusa qualquer tipo de entrevista.
Atentado contra a dignidade	Utilizam insinuações desdenhosas para desqualificá-la; Fazem gestos de desprezo diante dela (suspiros, olhares desdenhosos, levantar os ombros); É desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados; Espalham rumores a seu respeito; Atribuem-lhe problemas psicológicos (dizem que é doente mental); Zombam de suas deficiências físicas ou se deu aspecto físico (é imitada ou caricaturada); Criticam sua vida privada; Zombam de suas origens ou nacionalidade; Implicam com suas crenças religiosas ou convicções políticas; Atribuem-lhe tarefas humilhantes; É injuriada com termos obscenos ou degradantes.
Violência verbal, física e sexual	Ameaças de violência física; Agridem-na fisicamente, mesmo que de leve (é empurrada, fecham-lhe a porta na cara); Falam com ela aos gritos; Invadem sua vida privada com ligações telefônicas ou cartas; Seguem-na na rua, é espiada diante do domicílio; Fazem estragos em seu automóvel; É assediada ou agredida sexualmente (gestos e propostas); Não levam em conta seu problema de saúde.

²³ HIRIGOYEN. 2002. Op. cit.

²⁴ Ibid. p. 108-109.

²⁵ O quadro 1 apresenta uma visão esquemática das atitudes hostis exemplificadas por Hirigoyen, 2002. p. 108-109, como métodos de assédio.

Hirigoyen²⁶ também apresenta uma classificação do assédio segundo a origem da violência, nessa perspectiva ele pode ser configurado como: 1) assédio horizontal, 2) assédio ascendente, 3) assédio vertical descendente e 4) assédio misto. Observa-se que para a autora o assédio moral, enquanto forma de violência psicológica, não se daria exclusivamente “de cima para baixo”. Assim sendo, o assédio horizontal se configuraria nas agressões perpetradas por colegas de trabalho, geralmente se manifestadas através de intolerância a diferenças tais como: sexo, orientação sexual, questões raciais ou religiosas. Já o assédio ascendente, considerados mais raros, ocorreria nos casos em que um superior é agredido por um ou vários subordinados. Geralmente esse processo é deflagrado como mecanismo de resistência à administração ou a não aceitação da liderança. Ainda segundo a autora o assédio vertical descendente ocorreria quando o subordinado é agredido pelo superior, sendo apontado pela literatura como o tipo mais frequente. Ao passo que o assédio misto ocorreria quando há cumplicidade da chefia com o assédio entre colegas de trabalho. Conforme os resultados auferidos pela autora em sua pesquisa, em 58% dos casos, o assédio vem da hierarquia; em 29% dos casos, o assédio vem de diversas pessoas, incluindo a chefia e os colegas; em 12% dos casos, o assédio vem de colegas; em 1% dos casos, o assédio vem de um subordinado.

Segundo Martins²⁷ o assédio moral encontra ambiente fértil entre os policiais militares e, corroborando a esse argumento, o autor elenca fatores como: o *ethos* militar, o perfil funcional público, a inexistência de condições adequadas de trabalho que gera a insatisfação, a insegurança e o desgaste psicoemocional e a ausência de um marco regulatório e de princípios éticos consolidados relativos ao assédio moral no âmbito interno.

a pressuposição de que o Assédio Moral encontra ambiente fértil entre os milicianos, em geral se explica, em primeiro lugar, pelo perfil funcional público, depois pela própria cultura militar, severa, hierárquica e disciplinada, onde atos danosos ao físico e ao psíquico humano podem ser considerados mera rotina, acrescentando-se que as condições de trabalho caracterizadas por fortes tensões e a propensão para um desgaste psicológico e emocional também contribuem para que tal fenômeno ocorra intramuros da Instituição; por outro lado, também não há mecanismos externos e internos que coíbam tal prática, como leis, regulamentos ou códigos de ética mais específicos, ou ainda uma formação profissional mais humanística.

Quanto à abordagem jurídica do assédio moral, a literatura pontua que o Brasil carece de uma legislação unificada que trate do tema, pois o que existe são leis esparsas estaduais e

²⁶ HIRIGOYEN. 2002. Op. cit., p. 111.

²⁷ MARTINS, Valmir Farias. *O papel da cultura organizacional “Milícia de Bravos” na ocorrência do Assédio Moral* – um estudo na Polícia Militar da Bahia. 2006. Dissertação (Mestrado em 2006). Universidade Federal da Bahia, p. 16.

municipais que visam definir e coibir o assédio moral. Todavia, essas leis²⁸, em regra, se restringem aos órgãos da administração pública direta e indireta²⁹. Em consequência disso, boa parte as ações relativas à matéria têm recorrido a dispositivos constitucionais de proteção à dignidade humana, ou de legislação não própria no âmbito penal, trabalhista e civil³⁰.

Dessa forma, pode-se concluir que não há amparo específico para o tema na Legislação Penal Militar, a qual estão submetidos os policiais militares. Cabe aqui novamente destacar o trabalho de Martins que no estudo de casos a partir de uma amostra de cinco³¹, dos cinquenta, processos administrativos e judiciais por assédio moral movidos de 2000 a 2005 por policiais contra seus superiores hierárquicos³² constatou, dentre outros aspectos, que o ambiente organizacional daquela instituição apresentava propensão ao assédio moral.

Da análise dos casos apresentados pelo autor é possível detectar a tentativa de adequação de condutas típicas do assédio moral, e como tal nomeadas pelas vítimas, ao repertório semântico da caserna, sendo tais fatos ao final definidos como “conflito interpessoal com comandante direto”³³, sendo que deste universo de cinco casos apenas um ensejou condenação do acusado pelo crime de abuso de autoridade.

Todavia, assim como na legislação federal e boa parte das legislações estaduais e municipais, o Código Penal Militar – CPM³⁴ não prevê o crime de assédio moral, mas faz previsão de tipos penais direcionados a condutas que integram ou podem integrar o tipo. Nessa

²⁸ De acordo com a publicação da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde foram levantadas no período de 2000 a 2007, sete leis estaduais e 55 leis municipais relativas a assédio moral sendo algumas delas: Lei nº 3.921/02 - Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro; Lei nº 2.949/02 - Câmara Legislativa do Distrito Federal; Lei Complementar nº 12.561/06 - Assembleia Legislativa do Estado do Rio Grande do Sul; Lei nº 12.250/06 - Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo; Lei nº 13.036/08 - Assembleia Legislativa do Estado São Paulo; Decreto nº 30.948/07 - Assembleia Legislativa do Estado de Pernambuco – Regulamenta a Lei 13.314/07; Lei Complementar nº 347/09 - Assembleia Legislativa do Estado do Mato Grosso – Acrescenta dispositivo à Lei Complementar nº 04/90. CONFEDERAÇÃO Nacional dos Trabalhadores na Saúde - CNTS. *Cartilha Assédio Moral no Trabalho Reaja e Denuncie*. Brasília/DF – 2011. 2ª Edição. Disponível em: <<http://cnts.org.br/admin/public/arquivos/CARTILHA%20ASSEDIO.pdf>>. Acesso em: 10 abr. 2017.

²⁹ SOARES, Fernanda de Carvalho & DUARTE, Bento Herculano. *O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro*. Revista Fórum Trabalhista – RFT. Belo Horizonte, ano 3, n. 11, p. 21-47, mar./abr. 2014. Disponível em: <http://www.editoraforum.com.br/ef/wp-content/uploads/2014/06/O-assedio-moral-no-ordenamento-juridico-brasileiro.pdf>. Acesso em: 05 abr. 17.

³⁰ MARTINS, op. cit.

³¹ Os cinco policiais mencionados no estudo em questão eram do sexo masculino, todavia o autor não se refere ao restante dos casos não analisados em profundidade. Ibid, p. 108.

³² Os referidos processos judiciais e administrativos foram movidos junto à Corregedoria da Polícia Militar da Bahia, à Auditoria Militar, à Justiça Comum e à Junta Militar de Saúde.

³³ Ibid, p. 109.

³⁴ Dentre eles pode-se destacar o art. 174 do CPM trata do delito de “Rigor Excessivo”, o art. 175 do CPM prevê o delito de “Violência contra Inferior” e o art. 176 faz previsão do tipo penal “Ofensa aviltante a inferior”, além destes, de acordo com as situações fáticas, podem ser utilizados os recursos do art. 207 “Provocação Direta/Indireta ou Auxílio ao Suicídio”, art. 209 “Lesão Corporal” e art. 213 “Maus-Tratos”, artigos 215 a 217 “Crimes contra a Honra”. BRASIL. Decreto Lei nº. 1001 de 21 de outubro de 1969. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del1001.htm. Acesso em: 08 jul. 17.

perspectiva, em que pese a falta de definição de um marco legal e de princípios éticos consolidados relativos ao assédio moral em âmbito militar, conforme já destacado, é possível em termos legais a responsabilização por condutas análogas a assédio moral, no âmbito das organizações.

Estudos apontam a relação de proximidade entre o assédio moral e o sexual, segundo Freitas³⁵, geralmente o assédio moral começa pelo abuso de um poder - qualquer que seja a sua base de sustentação, segue por um abuso narcísico no qual o outro perde a autoestima e pode chegar, às vezes, ao abuso sexual. Para Hirigoyen o assédio sexual não é senão um passo a mais na perseguição moral³⁶.

Não obstante a possibilidade de homens e mulheres figurarem como autores e vítimas de assédio sexual, assim como as demais violências de cunho sexual, o assédio sexual tem nas mulheres suas principais vítimas. E nele, os aspectos da violência de gênero torna-se substancialmente mais evidente. Nesse sentido, pode-se abordar o gênero tal como propõe Fukuda³⁷:

em nossa análise, gênero deve ser compreendido como convenção social histórica e culturalmente fundamentada sobre as diferenças sexuais de caráter relacional. Neste sentido, gênero enquanto categoria de análise incide de forma transversal sobre outras categorias sociais, econômicas, culturais, pois permite compreender que homens e mulheres vivenciam experiências e relações de forma diferenciada, e que tais diferenças não são apenas relativas ao sexo, mas também em função das relações entre gênero e classe social, entre gênero e raça, dentre outras.

Portanto, o assédio sexual refere-se a uma situação de desigualdade de poder entre vítima e assediador, em que a simples negativa à investida de intensão sexual, em geral, não é suficiente para cessar a violência, conforme destaca Hirigoyen³⁸.

Não se trata tanto de obter favores de natureza sexual quanto de afirmar o próprio poder, de considerar a mulher coo seu objeto (sexual). Uma mulher assediada sexualmente é considerada por seu agressor como estando “à disposição”. Ela deve aceitar e até se sentir lisonjeada e realçada por ter sido “escolhida” (2014:

O assédio sexual, conceitual e juridicamente, se restringe às relações do mundo do trabalho. Todavia, não é possível desconsiderar o quanto da lógica sexista e patriarcal está

³⁵ FREITAS, op. cit., p. 9.

³⁶ HIRIGOYEN. 2014. Op. cit, p. 80.

³⁷ FUKUDA, Rachel Franzan. Assédio Sexual Uma releitura a partir das relações de gênero. *Simbiótica*, UFES. n.01. Junho de 2012. Disponível em: <<http://periodicos.ufes.br/simbiotica/article/view/4512/3516>>. Acesso em: 20 mai.2017.

³⁸ HIRIGOYEN, op. cit. p. 80.

inserida nesse contexto, sobretudo pelo fato da ocupação de posições no mercado de trabalho por mulheres ser relativamente recente. Segundo Fukuda³⁹ os crimes de assédio sexual revelam um transbordamento das regras impostas socialmente às mulheres na vida privada para a vida pública:

neste sentido, o ambiente de trabalho reservado à esfera pública, continua a ser compreendido como lugar do masculino, no qual o feminino somente se apresenta como coadjuvante, cujo papel social esperado é espelho daquele desempenhado no espaço doméstico, no modelo de mãe, de esposa, etc.

Posições mais críticas como a acima citada sugerem que - até o advento da definição jurídica do crime de assédio sexual em 2001 - o tratamento do assédio sexual como meramente um problema das relações trabalho fazia com que suas vítimas resolvessem seus problemas fora do âmbito do Direito, normalmente sem qualquer prejuízo para o assediador. Fato é que, apesar de incluído no Código Penal Brasileiro⁴⁰ a partir da Lei nº. 10.224 de 15 de maio de 2001, o crime de assédio sexual mantém sua definição relacionada às relações hierárquicas e de trabalho, excluindo da lei a possibilidade de definir legalmente como assédio condutas como as cantadas e o assédio de rua⁴¹.

Um dos aspectos mais destacados nas condutas tanto do assédio moral quanto do sexual é o caráter muitas vezes sutil das condutas, marcado por olhares, gestos, piadas, ditos e não ditos que, normalmente deixam em dúvida suas vítimas e que dificultam a caracterização dos fatos como violência. Tais aspectos aproximam o assédio do que Pierre Bourdieu definiu como violência simbólica⁴².

violência suave, insensível, invisível as suas próprias vítimas, que se exerce essencialmente pelas vias puramente simbólicas da comunicação e do conhecimento, ou mais precisamente, desconhecimento, reconhecimento ou, em última instância do sentimento.

É importante observar que o termo “simbólico” não retira dessa violência seu poder e perversidade, tornando-a algo menor diante das demais formas de violência. Muito pelo

³⁹ Ibid. p. 123.

⁴⁰ Artigo 216-A. constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. BRASIL. Código Penal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De12848.htm> Acesso em: 08 jul. 2017.

⁴¹ Boa parte das condutas presentes no assédio de rua são definidos juridicamente como “importunação ofensiva ao pudor” presente no artigo 61 da Lei das Contravenções Penais. MORAES, Orlinda Claudia Rosa de Moraes, SOLIVA, Thiago Barcelos, THOMÉ, Debora, RODRIGUES, Renata. op. cit., 2016.

⁴² BOURDIEU, Pierre. *A dominação masculina. A condição feminina e a violência simbólica*. Rio de Janeiro: BestBolso, 2017, p. 12.

contrário, é justamente em seu caráter silencioso é que reside seu potencial de dominação e destruição, como observamos nos casos de assédio.⁴³

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

Os estudos até indicam que, em ambientes corporativos, apesar das dificuldades de identificação do que é ou não assédio, seus efeitos são, em regra, tardiamente identificados, porém nem sempre reconhecidos como tendo suas origens no assédio. Esses efeitos se manifestam desde o ambiente de trabalho, através da redução da produtividade ou nos próprios funcionários assediados, através de quadros como: doenças, licenças médicas, faltas ao serviço, pedidos de demissão e, nos casos mais extremos, até o suicídio. Cabendo, portanto, as administrações buscarem mecanismos de prevenção do assédio, pois uma vez instalado pode chegar ao que Hirigoyen chama de um assassinato psíquico⁴⁴ do qual dificilmente se identificará o culpado.

2. CONTEXTUALIZANDO A PRESENÇA FEMININA NA POLÍCIA MILITAR

Nas últimas décadas as mulheres vêm ocupando espaço nas diferentes áreas profissionais e, em algumas delas, a presença feminina ainda causa surpresa. Certamente nas atividades de polícia isso não é diferente, sobretudo por ser essa uma profissão normalmente associada à força física e ao *ethos* guerreiro, dotes esses compreendidos como essencialmente masculinos.

Apesar disso, em boa parte dos estados brasileiros as mulheres já integram os quadros das polícias militares há mais de trinta anos. Sendo que o estado de São Paulo foi o primeiro a permitir o ingresso de mulheres na Guarda Civil Metropolitana, no ano de 1955⁴⁵.

⁴³ HIRIGOYEN, 2014. Op. cit. p. 66.

⁴⁴ HIRIGOYEN, 2014. Op. cit. p. 09

⁴⁵ CALAZANS, op. cit. 2004.

Todavia, segundo Soares e Musumeci⁴⁶ o ingresso das mulheres nas corporações policiais não foi precedida de um planejamento. Essa ausência de planejamento inicial se revela a partir de evidências simples tais como a inexistência de equipamentos, instalações e uniformes adequados às diferenças do novo público interno feminino. Não obstante pareça banal, é válido destacar os relatos de que as primeiras lutas de mulheres nas instituições policiais foram por um banheiro feminino.

Situações como essa ainda persistem. A pesquisa “Perfil das Instituições de Segurança Pública”⁴⁷ apontou que nas polícias militares brasileiras, em média, a participação feminina é de apenas 9,5% do efetivo. Apesar dos aspectos que naturalmente poderiam tornar essa carreira menos atrativa para mulheres, ainda há obstáculos como o estabelecimento de cotas restritivas para o ingresso de mulheres nos concursos realizados, conforme evidenciado por Calazans⁴⁸ assim como, Dias e Rosa⁴⁹. No caso das mulheres, a fixação de percentuais através de restrições legais ou informais, geralmente em torno de 5% a 10% do total das vagas dos concursos de ingresso das polícias militares não configura uma ação afirmativa, mas antes uma discriminação em função de gênero.

A pesquisa divulgada em 2015 pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública, sobre mulheres e a segurança pública no Brasil, aponta questões e desafios nas relações de gênero nas instituições de segurança pública. O estudo apresenta percepções de homens e mulheres sobre a condição feminina nas instituições e demonstra que ainda é possível encontrar as mesmas dificuldades estruturais de outrora, o que torna a presença e permanência feminina nas instituições mais difícil.

Apesar da maioria das polícias militares brasileiras serem instituições com mais de dois séculos, o ingresso de mulheres em seus quadros, na maioria dos estados, se deu a partir da década de 80 e teve como referência o Decreto Lei Federal Nº 667 de 1969⁵⁰ - que tratava da reorganização das polícias militares e dos corpos de bombeiros militares dos estados - o qual

⁴⁶ SOARES, Barbara Musumeci, MUSUMECI, Leonarda. *Mulheres policiais: presença feminina na Polícia Militar do Rio de Janeiro*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

⁴⁷ FIGUEIREDO, Isabel Seixas de; BAPTISTA, Gustavo Camilo. *Perfil das instituições de segurança pública 2013* (ano-base 2012). Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP), Brasília, 2014. Disponível em: <http://www.justica.gov.br/central-de-conteudo/senasp/anexos/pesquisa-perfil-2013_ano-base_2012.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2017.

⁴⁸ CALAZANS, op. cit. 2004.

⁴⁹ DIAS, Luciana de Oliveira; ROSA, Fabricio Silva. Polícia tem Gênero? Algumas Reflexões sobre mulheres e feminino na segurança pública Brasileira. *Revista Ártemis*, Vol. XVIII, nº 1. Jul-Dez, 2014. Disponível em: <<http://periodicos.ufpb.br/index.php/artemis/article/view/22543>>. Acesso em: 10 mai. 17.

⁵⁰ BRASIL. Decreto Lei Federal Nº 667 de 1969. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0667.htm. Acesso em: 08 jul. 2017.

foi alterado pelo Decreto Lei Nº 2.106 de fevereiro de 1984⁵¹ passando a facultar aos entes federativos admitir mulheres nas suas polícias militares.

Conforme Calazans⁵², no início as polícias atribuíam funções específicas para as mulheres, sendo que boa parte dessas atribuições estavam relacionadas a “lógica do cuidado”.

A mulher ingressou nas Polícias Militares com a criação de Pelotões de Polícia Militar Feminina ou das Companhias de Polícia Feminina. Tinham como missão o trato com crianças, idosos, trânsito, escolas e aeroportos; com “menores delinquentes” e com mulheres envolvidas em delitos penais.

Estudos indicam que esse movimento de inclusão das mulheres nas policiais militares brasileiras na verdade se tratava de uma estratégia de relações públicas visando usar imagem feminina para “humanizar” a imagem das polícias militares bastante desgastada no período da ditadura militar, conforme destacam Musumeci e Soares⁵³.

Na maioria dos estados, as PMs começaram a admitir policiais femininas ao longo dos anos 1980, no contexto da redemocratização do país, mas isso não derivou de reivindicações de movimentos sociais pela criação de serviços especializados ou pela abertura de um novo espaço profissional para as mulheres, e sim, tudo indica, do propósito interno de “humanizar” a imagem das corporações, fortemente marcada pelo seu envolvimento anterior com a ditadura.

As Companhias de Polícia Feminina foram os espaços destinados às mulheres nos quadros das PMs. Nesse sentido, a criação de um quadro feminino, com uma designação diferenciada - “PM-FEM” - e as condições de promoção desiguais, marcavam os limites formalmente instituídos pelas corporações à ascensão das mulheres que se dispusessem a ingressar. Isso porque, não obstante a carreira policial militar prever como último posto o de Coronel PM, as policiais militares femininas tinham sua ascensão hierárquica limitada ao posto de Capitão, ou seja, na estrutura militar elas não passariam de “Oficial Intermediário”.

Essa situação só começa a mudar após a Constituição de 1988, quando a maioria dos estados a partir dos anos 90 começam a unificação dos quadros masculinos e femininos das polícias militares. Entretanto, não se pode afirmar que com a eliminação dessa barreira o “teto

⁵¹ Conforme se observa em seu artigo 8º, parágrafo 2º:

2º. Os Estados, Territórios e o Distrito Federal poderão, se convier às respectivas Polícias Militares:

a) Admitir o ingresso de pessoal feminino em seus efetivos de oficiais e praças, para atender necessidades da respectiva Corporação em atividades específicas, mediante prévia autorização do Ministério do Exército.

BRASIL. Decreto Lei Nº 2.106 de fevereiro de 1984. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2106.htm>. Acesso em: 08 jul. 2017.

⁵² CALAZANS, Márcia Esteves de. *A Constituição das Mulheres em Policiais*: Um Estudo Sobre as Policiais Femininas na Brigada Militar do Rio Grande do Sul. 2003. Dissertação (Mestrado em 2003). Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2003, p. 17.

⁵³ MUSUMECI, Leonarda; SOARES, Bárbara Musumeci. op.cit. p, 184.

de vidro” tenha sido rompido, pois outros fatores mais subjetivos se apresentaram como limitadores da carreira das mulheres nas polícias tais como: a discriminação de gênero, o assédio sexual e moral, dentre outros.

No Rio de Janeiro a primeira turma de mulheres ingressou no Quadro de Praças em 1982 e, em 1983, houve a entrada da primeira turma de oficiais femininas, as quais integraram o Quadro de Oficiais Policiais Militares Feminino (QOPM-FEM). E somente em 1993 a PMERJ promove a unificação dos quadros masculino e feminino, colocando as mulheres em relativa condição de igualdade em relação aos homens no que tange à promoção e fluidez da carreira⁵⁴.

Todavia, a mesma legislação que unifica os quadros masculino e feminino impõe um dos principais limites ao ingresso de mulheres na PM, o estabelecimento de cotas de ingresso o que ainda é praticado até hoje na maioria dos concursos⁵⁵. Segundo essa legislação caberia ao Comandante Geral da PM fixar os percentuais de vagas destinadas às mulheres segundo a necessidade da instituição, porém, em regra, esse percentual não ultrapassa os 10%.

Os reflexos disso podem ser percebidos pelo baixo percentual de participação de mulheres nas polícias militares que no Brasil, segundo dados atualizados pela Secretaria Nacional de Segurança Pública, até 2012 compreende cerca de 9,5% do total do efetivo⁵⁶. Se em um primeiro momento a reserva de cotas assegurava o ingresso das mulheres e poderia ser entendida como uma medida de inclusão, atualmente não é o que se verifica pois, em muitos concursos dada a limitação de vagas, as mulheres enfrentam uma concorrência superior à dos homens expressa principalmente da relação candidato-vaga que termina sendo superior para as mulheres, colocando-as em condição desfavorável em relação aos candidatos homens.

Sem dúvida, fatores como esse corroboram para a manutenção do número reduzido de mulheres nas polícias militares, o que em grande medida favorece o isolamento institucional das mesmas, as quais terminam geralmente alienadas dos espaços de poder e decisão.

Sem invalidar as questões levantadas anteriormente, as mulheres atualmente representam 9% do total da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro. Cabendo lembrar

⁵⁴ Conforme se verifica pelo artigo em destaque referente à lei nº 2.108 de abril de 1993, que dentre outras providências unifica os quadros masculinos e femininos dos oficiais e praças da PM:

Art. 5º - os componentes do Quadro de Oficiais Policiais-Militares Masculinos (QOPM) e Femininos (QOPM FEM) da Polícia Militar passem a integrar um único o QOPM. RIO DE JANEIRO. Lei nº. 2108 de 19 de abril de 1993. Disponível em: <https://gov-rj.jusbrasil.com.br/legislacao/151007/lei-2108-93>. Acesso em: 08 jul. 17.

⁵⁵ Art. 11. Para efeito de inclusão de efetivo na Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro, compete ao Secretário de Estado da Polícia Militar fixar o percentual de inclusão de pessoal do sexo feminino, de acordo com a necessidade da Corporação. Vide nota 49.

⁵⁶ Vide nota 43.

segundo Soares e Musumeci⁵⁷, em 2003 o percentual de mulheres na PM do Rio de Janeiro era de apenas 4%, ou seja, esse percentual mais que dobrou no período considerado. Entretanto, dados empíricos sugerem que o aumento do efetivo feminino é feito dos sucessivos concursos realizados pela PMERJ visando atender às necessidades de efetivo das Unidades de Polícia Pacificadora - UPP⁵⁸.

Os números apresentados em seguida apontam algumas características do perfil, cargos e áreas ocupadas pelas mulheres na instituição⁵⁹, as quais servirão de elemento analítico para as questões de assédio moral e sexual vivenciado pelas policiais em diferentes níveis hierárquicos.

Segundo dados da Polícia Militar até setembro de 2016 a PMERJ possuía um efetivo total de 4.264 mulheres, sendo 70% (2.993) dos quadros combatentes e 30% (1.271) dos quadros administrativos e de saúde⁶⁰. Portanto, a maior parte das mulheres que ingressaram na PM nos últimos anos se habilitaram ao quadro de combatentes, embora não haja dados que permitam precisar quais os tipos de funções que de fato essas mulheres desempenham nas unidades operacionais⁶¹. O fato é que a maioria das mulheres originariamente ingressaram para trabalhar na atividade fim, ou seja, polícia ostensiva.

Assim como ocorre em relação ao efetivo masculino, no universo de mulheres na PMERJ o efetivo de praças é superior ao de oficiais. Sendo que 88% das policiais militares fazem parte dos graus hierárquicos mais baixos sendo estas: Soldados, Cabos, Sargentos e Subtenentes. Já em relação ao universo das oficiais, que correspondem a 22% do total de mulheres na corporação, destaca-se que 30% delas ocupam postos de “oficiais superiores”, ou seja, são Majores, Tenentes-coronéis e Coronéis. Isso representa em tese a possibilidade de atingimento de cargos mais elevados, uma vez que no sistema militar critérios como posto e antiguidade são condições para exercício de determinados cargos, em especial os de comando e chefia.

Nesse sentido é importante salientar os avanços das mulheres na instituição sobretudo, em relação aos postos de destaque em áreas administrativas e operacionais ocupados por mulheres na PMERJ⁶², sendo que atualmente duas tenentes-coronéis comandam setores

⁵⁷ SOARES, Barbara Musumeci, MUSUMECI, Leonarda. op. cit. p.187.

⁵⁸ Segundo dados atualizados em julho de 2016, pelo setor de pessoal da PMERJ, as UPPs contavam na ocasião com 5 oficiais comandantes e 700 praças.

⁵⁹ Dados obtidos no Setor de pessoal da PMERJ.

⁶⁰ Ibid.

⁶¹ É muito comum a ideia de que as mulheres apenas desempenham atividades administrativas nos Batalhões, todavia, esse a atividade-meio pode ser desempenhada por qualquer policial militar. E não há dados nem estudos que possam precisar qual o efetivo de mulheres e homens empregados na atividade meio.

⁶² Dados referentes a 2017 até o momento de conclusão deste trabalho.

voltados para a assistência social do público interno sendo eles: a Diretoria de Inativos e Pensionistas (DIP) e a Diretoria de Assistência Social (DAS). Além destas, há outras três oficiais superiores em posições de poder e destaque na área operacional, sendo uma tenente-coronel comandante do Regimento de Cavalaria da PM, uma coronel comandante do Grupamento aeromarítimo da PMERJ - piloto de helicóptero, e uma coronel ocupando um dos sete Comandos de Policiamento de Área do estado do Rio de Janeiro (CPA). Já nos níveis intermediários há também mulheres comandando, são capitães e majores comandantes de Unidades de Polícia Pacificadora em diferentes áreas da Cidade do Rio de Janeiro.

Proporcionalmente, em relação ao número de mulheres em condições⁶³ de ocupar tais posições e ao número de altos cargos disponíveis na instituição, pode-se dizer que atualmente temos uma representação significativa de mulheres nos espaços de poder na PM do Rio de Janeiro.

Quanto ao perfil étnico racial, percebe-se que no total das mulheres predominam as brancas com 44%, sendo que 39% são pardas e pretas. Todavia, analisado separadamente os segmentos de oficiais e praças chama a atenção a predominância de mulheres brancas entre as oficiais sendo que, segundo os dados 58% delas são brancas, enquanto apenas 19% são pretas e pardas, 3% outros e 20% sem informação. Já entre as praças temos predominância das pardas e pretas 45% e brancas 40%.

Esse dado relativo à concentração de mulheres brancas no âmbito do oficialato merece uma pesquisa mais aprofundada para compreender se hipóteses como a escolaridade, renda ou mesmo a inclusão do universo das profissionais de saúde podem ser determinantes para a maior representação das mulheres brancas entre as oficiais.

Conforme demonstrado até aqui o processo de inclusão das mulheres na polícia militar do Rio de Janeiro é recente e o número de mulheres ainda é reduzido, sobretudo nas posições de poder. Não se percebe nenhum tipo de ação institucional claramente com a perspectiva de gênero e nesse sentido algumas conquistas importantes do ponto de vista feminino como licença maternidade e condições laborais diferenciadas para gestantes⁶⁴ não foram percebidos internamente como fruto de reivindicação das mulheres, mas como constatação de fatos e necessidades típicas das mulheres e que, portanto, precisavam ser padronizadas.

Entretanto, alguns fatos recentes merecem ser destacados dentre eles a realização, em novembro de 2015, da 1ª Conferência Livre de Mulheres na PM, como preparatória para a 4ª

⁶³ Grau hierárquico mínimo necessário para o cargo e qualificação técnica na área de atuação.

⁶⁴ De acordo com norma interna da corporação, a policial militar gestante é imediatamente remanejada para as atividades internas.

Conferência Nacional de Mulheres. Na ocasião foram reunidas cerca de 60 policiais femininas entre praças e oficiais e os grupos reunidos tiveram oportunidade de discutir e apresentar propostas para a melhoria das condições de vida e trabalho das policiais. Deve-se dizer que esse exercício de participação e conferências é absolutamente novo no universo da polícia militar, sobretudo em se tratando de uma minoria, como é caso das mulheres.

Outro ponto importante que deixa aberto o espaço para a reflexão sobre gênero na PMERJ foi a criação no ano de 2016 dos Núcleos de Prevenção a Violência Contra a Mulher nos batalhões. Essa ação coordenada por uma oficial lotada no Estado Maior da PM, tem como finalidade qualificar policiais femininas para serem pontos focais para questões de violência contra a mulher em todas as unidades operacionais da PM. Embora ainda tímida e incipiente essa iniciativa aponta para uma das primeiras ações com perspectiva de gênero na instituição, pois apesar dos mais de 30 anos de presença feminina a instituição ainda não refletiu sobre o papel da mulher na instituição e talvez espaços como esse ajudem no despertar de consciência de gênero.

Muito se fala acerca da cegueira de gênero em diferentes áreas de nossa sociedade, e isso é bem mais evidente na PM e se reflete desde questões simbólicas até a inadequação da instituição a presença feminina, as quais vão desde seus regulamentos disciplinares até instalações e equipamentos. Todavia os avanços e conquistas femininas até aqui observadas no âmbito da instituição podem representar um futuro mais promissor para a mulheres.

3. ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS

Para este trabalho também foram produzidos dados a partir de um questionário virtual elaborado e difundido através da plataforma virtual *Survey Monkey*, o qual foi respondido por 217 policiais militares femininas da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro (oficiais e praças)⁶⁵. Além disso, duas entrevistas semiestruturadas realizadas com uma oficial e uma praça permitiram entender e qualificar, ainda que parcialmente, as situações de assédio vivenciadas pelas policiais.

⁶⁵ Os dados de entrevistas e aplicação de questionários foram coletados no período de março a maio de 2017. Tanto as entrevistas quanto os questionários garantiram o anonimato das informantes, nesse sentido os relatos eventualmente apresentados não serão identificados.

A técnica empregada na seleção das participantes da pesquisa, às quais foram aplicadas as entrevistas e o questionário virtual foi do tipo “bola de neve”⁶⁶, ou *snowball sampling*, na qual a partir de informantes-chave, estes foram indicando novas participantes com o perfil estabelecido inicialmente. Nessa perspectiva há que se considerar os limites inferenciais de pesquisas feitas a partir de amostras não probabilísticas intencionais. Porém, esta técnica é com frequência utilizada em pesquisa social, especialmente tratando-se de grupos de difícil acesso ou ainda quando a pesquisa pode tratar de questões problemáticas para os entrevistados, o que seguramente é o caso em questão:

o tipo de amostragem nomeado como bola de neve é uma forma de amostra não probabilística, que utiliza cadeias de referência. Ou seja, a partir desse tipo específico de amostragem não é possível determinar a probabilidade de seleção de cada participante na pesquisa, mas torna-se útil para estudar determinados grupos difíceis de serem acessados.

Portanto, pelos motivos já destacados acima, embora compatíveis com outros estudos que outrora abordaram o tema, os resultados aqui apresentados não podem ser diretamente expandidos para o universo feminino de toda Polícia Militar do Rio de Janeiro. Fazendo deste artigo mais uma contribuição de caráter exploratório que visa trazer ao debate o tema do assédio, com perspectiva de gênero nas instituições policiais militares, a partir de dados empíricos.

Os dados coletados através do *survey* digital respondido por 217 policiais femininas da PMERJ, dentre as quais oficiais e praças dos quadros de combatentes, administrativos, saúde e outros (este último podendo ser pedagogas ou assistentes sociais). A metodologia empregada para a difusão do questionário não identificado entre o público alvo foi a técnica *snowball*⁶⁷, tendo em vista que o trabalho não objetiva uma abordagem comparativa do fenômeno entre homens e mulheres foram considerados aqui apenas os questionários respondidos por policiais do sexo feminino⁶⁸. Cumpre ressaltar que embora o universo da pesquisa apresente relativa proporcionalidade na distribuição das policiais entre os distintos quadros, os dados aqui

⁶⁶ VINUTO, Juliana. A Amostragem em Bola de Neve na Pesquisa Qualitativa: Um Debate em Aberto. *Temáticas*, Campinas, 22, (44): 203-220, ago./dez. 2014, p. 203. Disponível em: <<https://www.ifch.unicamp.br/ojs/index.php/tematicas/article/view/2144>>. Acesso em: 20 mai. 2017.

⁶⁷ O questionário foi difundido para policiais militares femininas da PM do Rio de Janeiro, via ferramentas de mídias sociais e grupos fechados de Facebook e WhatsApp, sendo solicitado a estas que após responder compartilhassem com outras policiais.

⁶⁸ A pergunta relativa ao sexo do respondente foi inserida como pergunta de controle, com a finalidade de identificar os questionários eventualmente preenchidos por policiais do sexo masculino. Nesse sentido do total de 228, 11 foram respondidos por policiais que se declararam do sexo masculino, portanto, não foram considerados para fins desta análise.

levantados não permitem expandir as conclusões do grupo de respondentes para o universo total, contudo sugerem pistas importantes para a compreensão do assédio sofrido por essas profissionais.

Quanto a elaboração do instrumento de coleta dos dados, optou-se por um questionário com poucas perguntas a maioria delas fechada, favorecendo a rapidez e praticidade do respondente. Ao todo foram elaboradas dez perguntas, sendo três relativas ao perfil das respondentes e as demais relativas às possíveis experiências de assédio no âmbito das relações de trabalho na PMERJ.

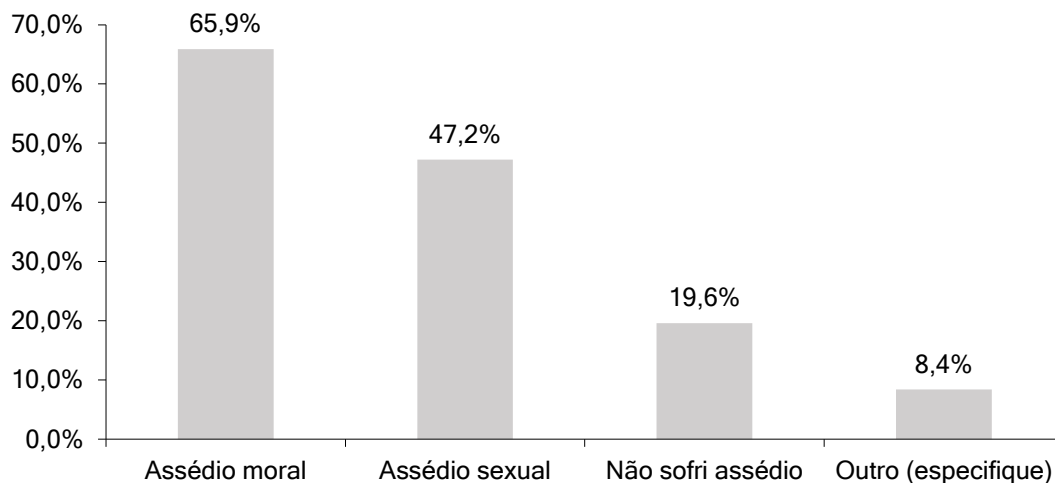
Em relação ao tempo de serviço na PMERJ as respostas variaram entre 2 a 35 anos de serviço, sendo que a maior concentração em termos percentuais, 25%, foi de policiais com 6 anos de serviço, ou seja, estas ingressaram na corporação no ano de 2011. Quanto ao quadro de origem 65% se declaram como pertencentes ao quadro de praças; 23% do quadro de oficiais QOPM⁶⁹; 7% do quadro de oficiais de saúde; 2% do quadro de praças da área de saúde; 2% do quadro de oficiais especialistas e administrativos e; 1% de outros quadros. Relativamente ao tipo de unidade em que trabalham as unidades operacionais representaram 46%, já as unidades administrativas 29%, as unidades de ensino e saúde 8% e 7% respectivamente e 10% declaram “outra” sem especificar.

Analisando as repostas à pergunta “você já experimentou algum tipo de assédio, moral ou sexual, dentro de sua unidade de trabalho, em que você se sentiu desrespeitado ou coagido a dar consentimento?⁷⁰”, verificou-se que 75% das policiais declarou haver sofrido algum tipo de assédio enquanto 25% declararam não haver sofrido assédio.

⁶⁹ Quadro de oficiais combatentes.

⁷⁰ Esta pergunta teve como referência o instrumento utilizado na pesquisa do FBSP, disponibilizado para este trabalho pelos organizadores da referida pesquisa.

Gráfico 1 – Policiais Femininas Vítimas de Assédio Segundo o Tipo – Valores %



Fonte: *Survey* sobre assédio nas relações de trabalho na PMERJ

Tendo em vista que pergunta permitia assinalar mais de um tipo de assédio, além de permitir a especificação livre para outros tipos, verifica-se que, conforme estudos anteriores apontam, a maior frequência foi de assédio moral com 65,9%. Entretanto, chama à atenção o significativo percentual de assédio sexual - 47,2%, representando quase metade das policiais que responderam ter sofrido algum tipo de assédio.

Alguns relatos constantes dos campos abertos dessa pergunta referente a “outro” tipo de assédio revelam algumas das dinâmicas dessa violência que quando analisados apresentam elementos característicos do assédio moral segundo os tipos classificados por Hirigoyen⁷¹ como “1) a deterioração do ambiente de trabalho” através de atos de perseguição, punições, abuso de autoridade, cobranças exageradas, trocas de escala, sobrecarga de serviço, transferências injustificadas. Também é possível identificar terceiro tipo de assédio moral classificado pela autora o “3) atentado contra a dignidade” através de condutas do assediador tais como o tratamento grosseiro e a desvalorização por motivo de graduação⁷². Por fim, o universo de relatos⁷³ também aponta o tipo “4) violência verbal, física e sexual” expressos em investidas

⁷¹ Vide Quadro I.

⁷² Possivelmente a referência a “motivo de graduação” diz respeito a maus-tratos em razão de inferioridade hierárquica.

⁷³ (6) “O oficial se utilizava da sua patente para fazer perguntas indiscretas. Tentava ter contato físico se utilizando das mãos para tocar a manga da minha farda de forma que eu não me sentia confortável. Em uma ocasião após o término do serviço de 24 horas, que durou 26 horas ele queria que eu voltasse à unidade sob alegação de que não tinha solicitado permissão para ir embora mesmo tendo chegado a rendição.”; (7) “Só assinaria minha permuta se

sexuais, cantadas, brincadeiras maliciosas, condicionar pedidos de transferências à prestação de favores sexuais:

(1) “Tive um comandante que ao ter suas investidas rejeitadas partiu a perseguição e punição”; (2) “Deu cantada e outras vezes fez comentários maliciosos”; (3) “Brincadeiras maliciosas”; (4) “Fui assediada por me opor a abuso de autoridade e fui convidada a sair com meu chefe”; (5) “O assédio não foi direcionado. Foi um comentário machista e preconceituoso em relação às policiais femininas.

É importante salientar que os relatos a princípio refletem os sentimentos e as percepções das experiências vividas por estas policiais como situações de assédio moral e sexual. Nesse sentido, a correta adequação conceitual dessas condutas em especial à definição de assédio moral ou sexual, carecem de mais elementos como a repetição ou sistematização das práticas, conforme Hirigoyen⁷⁴, o que não foi apurado no presente estudo, cujo caráter é preliminar e exploratório. Freitas⁷⁵ também diferencia o quadro de assédio moral dos conflitos inerentes ao mundo do trabalho, assim como das interações agressivas pontuais:

Essas agressões, não infligidas diretamente, provocam uma queda de autoestima, e, cada vez mais, a pessoa sente-se humilhada, usada, suja. Na verdade, essa situação é diferente dos conflitos que todo o grupo vive e que são parte do universo do trabalho. Uma observação mais ferina, em um dado momento de nervosismo ou de mau humor, não é significativa, especialmente se vem seguida de um pedido de desculpas pelo excesso. É a repetição das situações que vexam o outro e das humilhações sem nenhuma nuance que constitui o fenômeno destruidor.

Em relação ao sexo da pessoa que teria praticado assédio moral ou sexual, segundo as respondentes, 98% eram do sexo masculino e apenas 2% do sexo feminino, sendo que este percentual de casos envolvendo mulheres como autoras, referiam-se a assédio moral. Já em relação ao nível de relação hierárquica entre vítimas e autores, resultou em 95% superior hierárquico, 4% do mesmo grau hierárquico e 1% inferior hierárquico. Resultados que apontam tendência semelhante aos dados encontrados por Hirigoyen⁷⁶, segundo os quais apesar da

eu cedesse às investidas sexuais. Com minha negativa, constantemente trocava minha escala. ”; (8) “Assédio psicológico”; (9) “Sobrecarga de serviço, tratamento grosseiro, desvalorização por motivo de graduação. ”; (10) “Infelizmente, nossa instituição é o peculiar no que tange a caracterização do trato nas relações interpessoais. Questões arbitrárias promovidas pela hierarquização são cometidas rotineiramente. Desde aos abusos ou assédio moral ao sexual quando precedido do policial do sexo masculino para com a policial do sexo feminino até aos abusos punitivos de forma geográfica. ”

⁷⁴ HIRIGOYEN. 2002. Op. cit, p.17.

⁷⁵ FREITAS, op. cit, p. 10.

⁷⁶ Hirigoyen, 2002, p.111, também ressalta que estudos quantitativos, quando examinam a origem do assédio apresentam resultados variados os quais podem ser influenciados pelo grupo investigado ou mesmo a forma como é feita a pesquisa, razão pela qual destacamos o caráter preliminar e exploratório desse artigo.

possibilidade de haver assédio horizontal e “de baixo para cima”, a maior parte advém mesmo da hierarquia⁷⁷.

Tendo em vista o que até se analisou, torna-se especialmente importante conhecer quais as atitudes das vítimas diante da percepção de assédio, nesse sentido o questionário apresentou algumas possibilidades⁷⁸, as quais a respondentes poderiam optar por mais de uma. Conforme se observa pelo Quadro 2.

Quadro 2 – Atitudes das Vítimas de Assédio – Valores %

Ajuda/Apoio	Teve ajuda/apoio de superior hierárquico	13%
	Teve ajuda/apoio de colega(s) de trabalho	31%
	Teve ajuda/apoio de seus familiares e/ou amigos	31%
	Procurou ajuda/apoio em instituição religiosa/líder religioso	10%
Atendimento especializado	Buscou ajuda em serviço de atendimento psicológico na própria instituição	7%
	Buscou ajuda em serviço de atendimento psicológico fora da instituição	16%
Não contou/Motivação	Não contou para ninguém porque sentiu medo de ser punido	31%
	Não contou para ninguém porque não confia nas pessoas com quem trabalha	26%
	Não contou para familiares e/ou amigos	23%

Fonte: *Survey* sobre assédio nas relações de trabalho na PMERJ

O Quadro 2 foi elaborado a partir das respostas das 162 policiais que declararam haver sofrido algum tipo de assédio. Detalhando esse universo de vítimas, verificou-se que 68% delas eram praças e 32% oficiais. Os dados dessas repostas indicam que a maior parte das vítimas não tomou qualquer atitude diante do assédio. Considerando as próprias características dessa violência e ambiente, apesar de não haver possibilidade de expandir os resultados, os dados sugerem que fatores como o medo de punição figurando entre os maiores percentuais de reposta 31%, além disso a busca por mecanismos informais de resolução de problema como a busca de apoio de amigos e colegas de trabalho 31% indicam a ausência de espaço para resolução desses casos em âmbito institucional. Outro dado que corrobora a isso é o baixo percentual daquelas que buscaram apoio de superior hierárquico 13%, sendo este aquele que, em tese, poderia atuar de forma saneadora no caso. Igualmente o baixo percentual de busca por atendimento

⁷⁷ Ver nota 25.

⁷⁸ Ao passar por essa (s) experiência (s), você (marque todas as opções aplicáveis): (1) Teve ajuda/apoio de superior hierárquico, (2) Teve ajuda/apoio de colega(s) de trabalho, (3) Buscou ajuda em serviço de atendimento psicológico na própria instituição, (4) Buscou ajuda em serviço de atendimento psicológico fora da instituição, (5) Não contou para ninguém porque sentiu medo de ser punido (a), (6) Não contou para ninguém porque não confia nas pessoas com quem trabalha, (7) Teve ajuda/apoio de seus familiares e/ou amigos, (8) Não contou para familiares e/ou amigos, (9) Procurou ajuda/apoio em instituição religiosa/líder religioso, (10) Não deseja responder, (11), Outro (especifique). Esta pergunta também teve como referência o instrumento utilizado na pesquisa do FBSP, graciosamente disponibilizado para este trabalho pelos organizadores da referida pesquisa.

psicológico 7% na instituição e 16% fora da instituição, também se mostra preocupante tendo em vista todos os estudos que apontam os efeitos psicológicos do assédio.

Tendo em vista que essa pergunta admitia respostas abertas, alguns relatos⁷⁹ sugerem como as policiais lidaram com as situações, a quais vão desde “bater de frente”, juntar provas, ignorar, sentir medo, encarar como parte da rotina, pedir transferência, tentar resolver sozinha, dentre outras⁸⁰:

(1)Busquei ajuda na minha unidade de serviço, mas disseram a polícia e um ambiente masculino e certas " brincadeiras" acontece que era para eu esquecer e que se eu fizesse uma parte poderia sofrer perseguição; (2) Contornei a situação. O não levou o caso a deixar de ser assédio; (3) Encarei o autor e não dei o braço a torcer. Não cedi; (4) Eu resolvi usando o regulamento e pegando provas. Não foi necessário ir adiante; (5) Ignorei tal fato, assim como as outras vezes que aconteceu com o mesmo fingindo que não ouvi ou entendi; (6) Ignorei; (7) Me senti com medo; (8) Na verdade acontece constantemente, é uma rotina. Acredito que por sermos minoria. (9) Os colegas achavam normal o superior me criticar, me constranger perto de todos.(10) Pedi permuta pra outra unidade.

Por fim observamos que o grupo analisado não obstante as peculiaridades profissionais no que se refere a vitimização por assédio apresenta perfis e elementos atitudinais, diante da percepção do assédio, semelhantes aos encontrados em outros grupos profissionais, como identificados por Hirigoyen.

CONCLUSÃO

A partir dos dados e questões levantadas por este artigo verifica-se toda a complexidade envolvendo a temática do assédio, desde sua nomeação no amplo espectro das práticas e atitudes perversas e jogos psicológicos presentes nas relações humanas. Por fim chegamos a duas categorias mais bem definidas como o assédio moral e o assédio sexual, as quais nem por isso se tornam auto evidentes, quer seja para suas vítimas ou mesmo para os autores.

Fato é que o assédio é um dos males das relações laborais e quando observado sob a lente do gênero ele se apresenta como mais uma das possibilidades de manifestação da violência

⁷⁹ Fonte: *Survey* sobre assédio nas relações de trabalho na PMERJ.

⁸⁰ (11) Pensei até em ingressar com uma ação no judiciário, mas tive receio de represálias; (12) Por conta disso passei por momentos muito difíceis durante minha gravidez vindo a ter um parto prematuro. Ainda tento não lembrar, não comentar, e virar essa página da minha vida; (13) Procurei apoio de superior hierárquico e não obtive, agravando o assédio; (14) Resolvi por conta própria, deixando muito claro que não tolero aquele tipo de atitude; (15) Resolvi sozinha, batendo de frente. E encarei a punição disciplinar; (16) Resolvi sozinha, pontuando a falha e exigindo retratação do mesmo.

de gênero, tendo em vista que assim como a maioria dos crimes de conotação sexual tem nas mulheres suas principais vítimas. Pois, no assédio assim como na maioria dos crimes sexuais, o que está em jogo é o poder e a subjugação do outro.

Ao analisar um grupo tão específico como o das policiais militares femininas, as quais poder-se-ia imaginar, pela área de atuação, como mulheres mais aptas a se defenderem de situações de violência, nos deparamos com aspectos de uma violência estrutural e silenciosa, sobre as quais muitas somente a promessa do anonimato permite as policiais falem sobre ela. Os dados apontados, embora mereçam pesquisas mais aprofundadas indicam a necessidade de criação de mecanismos de prevenção do assédio, o qual segundo estudos encontra ambiente propício em ambientes militares, contudo se nesse ambiente se inclui uma minoria feminina os efeitos podem se tornar ainda mais perversos.

Entender os processos de entrada e permanência das mulheres nas policiais militares, seus avanços e ocupação de espaços de poder institucional, também contribuem para o entendimento do fenômeno do assédio, que aos que tudo indica não se restringe apenas as mulheres localizadas nos postos mais baixos da corporação, mas também às oficiais.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Tatiana dos Santos. Mulheres em fardas policiais militares no Rio de Janeiro. *Revista Brasileira de Segurança Pública*. São Paulo v. 11, n. 1, 74-96, Fev/Mar 2017. Disponível em: <<http://revista.forumseguranca.org.br/index.php/rbsp/article/view/781>>. Acesso em: 10 mai. 17.

BATTISTELLI, Bruna Moraes et al. O Assédio Moral no Trabalho na visão dos Operadores do Direito. *Psicologia e Sociedade*. 2011.

BARRETO, M. M. S. *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC. FAPESP, 2003.

BEZERRA, Claudia de Magalhães; MINAYO, Maria Cecília de Souza; CONSTANTINO, Patrícia. Estresse ocupacional em mulheres policiais. *Ciência Saúde Coletiva*. Vol. 18, n. 3, 2013, pp. 657 – 666. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232013000300011>>. Acesso em: 09 jul. 17.

BIRMAN, Joel. O assédio na atualidade e seus jogos de verdade. *Revista do Departamento de Psicologia - UFF*, v. 17 - nº 1, Jan./Jun. 2005.

BOURDIEU, Pierre. A dominação masculina. A condição feminina e a violência simbólica. Rio de Janeiro: BestBolso, 2017.

BRASIL. Decreto Lei nº. 100 de 21 de outubro de 1969. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del1001.htm. Acesso em: 08 jul. 17.

_____. Decreto Lei nº 667 de 1969. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0667.htm. Acesso em: 08 jul. 2017

_____. Decreto Lei nº 2.106 de fevereiro de 1984. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2106.htm. Acesso em: 08 jul. 2017.

_____. Código Penal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848.htm> Acesso em: 08 jul. 2017.

BUENO, Samira; TONELLI, Maria José; SANTOS, Thandara. *As mulheres nas instituições policiais*. Relatório de pesquisa. Fórum Brasileiro de Segurança Pública. São Paulo, 2013. Disponível em: <www.forumseguranca.org.br/publicacoes/as-mulheres-nas-instituicoes-policiais>. Acessado em: 20 mai. 2017.

CALAZANS, Márcia Esteves de. *A Constituição das Mulheres em Policiais: Um Estudo Sobre as Policiais Femininas na Brigada Militar do Rio Grande do Sul*. 2003. Dissertação (Mestrado em 2003). Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2003.

_____. Mulheres no Policiamento Ostensivo e a Perspectiva de Uma Segurança Cidadã. *Perspec.* São Paulo, vol. 18, n.1, Jan./Mar. 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392004000100017>. Acesso em: 20 mai. 17.

CONFEDERAÇÃO Nacional dos Trabalhadores na Saúde - CNTS. *Cartilha Assédio Moral no Trabalho Reaja e Denuncie*. Brasília/DF – 2011. 2ª Edição. Disponível em: <<http://cnts.org.br/admin/public/arquivos/CARTILHA%20ASSEDIO.pdf>>. Acesso em: 10 abr. 2017.

CORRÊA, Alessandra Morgado; CARRIERI, Alexandre de Pádua. Percurso Semântico do Assédio Moral na Trajetória Profissional de Mulheres Gerentes. *RAE – Revista de Administração de Empresas*. Jan/Mar, 2007

DIAS, Isabel. Violência contra as mulheres no trabalho: O caso do assédio sexual. *Sociologia, Problemas e Práticas*, n. 57, p.11-23. 2008.

DIAS, Luciana de Oliveira; ROSA, Fabricio Silva. Polícia tem Gênero? Algumas Reflexões sobre mulheres e feminino na segurança pública Brasileira. *Revista Ártemis*, Vol. XVIII, nº 1. Jul-Dez, 2014. Disponível em: <<http://periodicos.ufpb.br/index.php/artemis/article/view/22543>>. Acesso em: 10 mai. 17.

FIGUEIREDO, Isabel Seixas de; BAPTISTA, Gustavo Camilo. *Perfil das instituições de segurança pública 2013* (ano-base 2012). Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP), Brasília, 2014. Disponível em: <http://www.justica.gov.br/central-de-conteudo/senasp/anexos/pesquisa-perfil-2013_ano-base_2012.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2017.

FREITAS, Maria Ester de. Assédio Moral e Assédio Sexual: faces do poder perverso nas organizações. *RAE – Revista de Administração de Empresas*. Abr/Jun, 2001.

FUKUDA, Rachel Franzan. Assédio Sexual Uma releitura a partir das relações de gênero. *Simbiótica*, UFES. n.01. Junho de 2012. Disponível em: <http://periodicos.ufes.br/simbiotica/article/view/4512/3516>. Acesso em: 20 mai. 17.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral. A Violência Perversa do Cotidiano*. Rio de Janeiro. Bertrand Brasil, 15ª Edição. 2014.

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

LEYMANN, Heinz. *Mobbing, La Persécution au travail*. Paris: Seuil, 1996.

MARTINS, Valmir Farias. *O papel da cultura organizacional “Milícia de Bravos” na ocorrência do Assédio Moral – um estudo na Polícia Militar da Bahia*. 2006. Dissertação (Mestrado em 2006). Universidade Federal da Bahia, 2006.

MINAYO, Maria Cecília de S. A Violência Social sob a Perspectiva da Saúde Pública. *Cadernos de Saúde Pública*, Rio de Janeiro, 10 (supl. 1), p. 07 – 18, 1994.

MORAES, Orlinda Claudia Rosa de Moraes, SOLIVA, Thiago Barcelos, THOMÉ, Debora, RODRIGUES, Renata. *Vamos falar sobre assédio: uma análise dos registros de assédio sexual e importunação ofensiva ao pudor no Rio de Janeiro*. Dossiê Mulher. Instituto de Segurança Pública, 2016.

MUSUMECI, Leonarda; SOARES, Bárbara Musumeci. Polícia e Gênero: participação e perfil das policiais femininas nas PMS brasileiras. *Revista Gênero*. Niterói, V5, N1, p. 183-207, 2º Semestre de 2004.

RIO DE JANEIRO. Lei nº. 2108 de 19 de abril de 1993. Disponível em: <https://gov-rj.jusbrasil.com.br/legislacao/151007/lei-2108-93>. Acesso em: 08 jul. 17.

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

SOARES, Fernanda de Carvalho & DUARTE, Bento Herculano. O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*. Belo Horizonte, ano 3, n. 11, p. 21-47, mar./abr. 2014.

VINUTO, Juliana. A Amostragem em Bola de Neve na Pesquisa Qualitativa: Um Debate em Aberto. *Temáticas*, Campinas, 22, (44): 203-220, ago/dez. 2014. Disponível em: <https://www.ifch.unicamp.br/ojs/index.php/tematicas/article/view/2144>. Acesso em: 20 mai. 17.