

***Análise Clínica no que se refere à  
existência ou não do Assédio Moral ou  
Terror Psicológico no ambiente de  
trabalho no âmbito da Polícia Federal.***

***Pesquisadoras:***

Maria Helena Omena Farias – Especialista em Psicologia Clínica CRP-01/ 6302

Marcia Gomes de Almeida Ico - Psicóloga Clínica – CRP -01/ 6341

***Colaboradores:***

Suyanne Balduino – Estudante de Psicologia.

Thiago Altino Machado Bhering – Estudante de Psicologia.

Setembro - 2015

## SUMÁRIO

Introdução .....	3
Método .....	4
Dados Demográficos dos Participantes .....	5
Instrumentos .....	7
Procedimentos .....	8
Resultados e Discussão .....	9
Análise de Dados .....	16
Considerações Finais .....	19
Conclusão .....	21
Bibliografia .....	22
Anexos	
Tabela 1: Dados demográficos de 300 respondentes .....	23
Tabela 2: Clima e Funcionamento Organizacional .....	24
Tabela 3: Pressão no Trabalho .....	24
Tabela 4: Infra – Estrutura e Rotina .....	24
Tabela 5: Inventário de Depressão .....	25
Tabela 6: Escala de Desesperança .....	25
Tabela 7: Afastamento do Trabalho/Motivo .....	26
Tabela 8: Sentimentos e Emoções Vivenciadas .....	26

### **Introdução**

A pesquisa teve como objetivo a análise clínica, através de levantamento de dados com testes padronizados e questionário complementar, avaliação no que se refere à vulnerabilidade ao estresse no ambiente de trabalho, ideação e tentativa de suicídio, possibilitando corroborar ou refutar a possível hipótese da existência ou não do assédio moral ou psicoterror no ambiente de trabalho no âmbito da Polícia Federal, devido ao alto índice de suicídio registrado atualmente. Para a Juíza Márcia Novaes Guedes<sup>1</sup>, “No mundo do trabalho, o assédio moral significa todos aqueles atos comissivos ou omissivos, atitudes, gestos e comportamentos do patrão, da direção da empresa, de gerente, chefe, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima”. Estresse é uma reação a estímulos que ameaças ou desafiam o organismo em uma demanda superior ao que o corpo permite, provocando conseqüências emocional, cognitiva e somática. O estresse é potencializado, quando situações adversas ocorrem e o outro não possui estratégias de enfrentamento adequado para solucionar a situação. A pressão no ambiente de trabalho, o clima e o funcionamento organizacional, a infra-estrutura e rotina de uma empresa poderão ser fatores de vulnerabilidade ao estresse, facilitando o adoecimento físico e psicológico do indivíduo. A Síndrome de Burnout ou síndrome de esgotamento profissional é um distúrbio físico e/ou emocional, evidenciado por condições desgastantes dentro de uma instituição ou em determinadas profissões, gera no sujeito tensão emocional e estresse crônico, resultando em afastamento do trabalho. Apresentam-se como variáveis mediadoras favoráveis ao estresse no ambiente de trabalho: os conflitos interpessoais, frustração de expectativas, regras de trabalho contraditórias, medo de punição ou perda de emprego, chefia sem liderança e outros. Os efeitos devastadores para o organismo submetido ao psicoterror no ambiente de trabalho, não se limitam unicamente ao aspecto psicológico, mas atinge o corpo físico. O adoecimento do corpo ou a instabilidade emocional, resultado do assédio moral, afeta em cheio, a relação familiar, por ser a família a válvula de

---

<sup>1</sup> GUEDES, Márcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. São Paulo: LTR, 2008. 3 edição. Pag. 33



escape da vítima. A identificação social do ser humano é o trabalho. É através do trabalho que o indivíduo se projeta para o futuro aumentando sua auto-estima. Sabe-se que o trabalho é a principal fonte de reconhecimento social e pessoal e quando confrontado com a possibilidade de perder seu papel e identidade social, o ser humano poderá desencadear crise existencial, de relacionamento e econômica levando o sujeito a transtornos psicológicos, podendo levá-lo ao suicídio. Uma empresa que adota a chamada administração por estresse, tornando-se intolerante a certas limitações humana, possibilitando alianças repugnantes entre o agressor e os outros membros do grupo, permite um ambiente psicologicamente doente. A saúde no ambiente de trabalho depende de como o poder diretivo é exercido. Para que possamos avaliar o nível de saúde de uma instituição é importante obter dados quanto ao número de afastamento e suas causas, sentimentos e emoções envolvidas, clima organizacional, pressão, infra-estrutura e rotina da empresa. Assediar Moralmente é agredir o direito de personalidade, intimidade e privacidade, frustrando sonhos e conseqüentemente diminuindo a produtividade do trabalhador, rompendo e degradando o equilíbrio da empresa. Além de danos pessoais, o trabalhador somatiza, resultando em sofrimento visível, gerando afastamento, depressão e até suicídio. Estudos e pesquisas vêm demonstrando o estresse como fator de risco no desencadeamento de doença física e transtorno psicológico e, embora não comprovado, há evidências de que doenças crônicas estejam relacionadas com a presença de estresse constante na vida do sujeito.

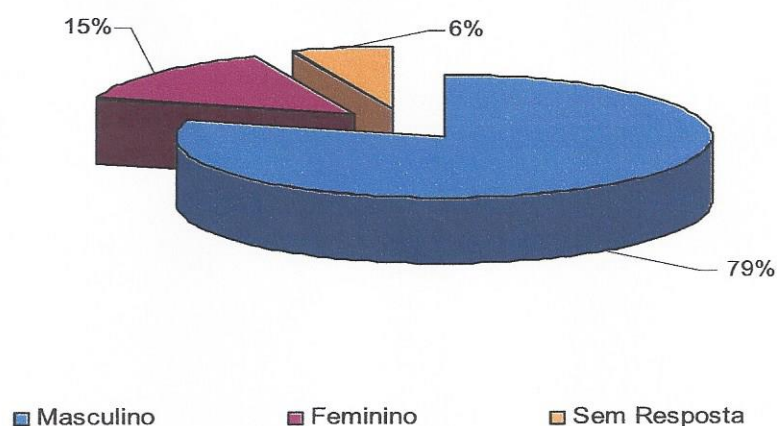
### **Método**

Foram selecionados quatro (4) questionários: dois (2) da escala BECK, um que avalia desesperança e o outro avalia depressão, uma escala de vulnerabilidade ao estresse no trabalho - EVENT, composta de três fatores, o fator 1 avalia clima e funcionamento organizacional, o fator 2 avalia pressão no trabalho e o fator 3 avalia a intra-estrutura e rotina e um questionário complementar, elaborado pelas psicólogas responsáveis para avaliar o possível afastamento do trabalho, ideação suicida, tentativa de suicídio, sentimentos e emoções envolvidas no ambiente de trabalho. Foi utilizado como base, o cabeçalho da folha de resposta do EVENT, para levantamento de idade, sexo, ocupação e escolaridade, exceto a

identificação do nome, preservando o sigilo. Incluiu-se ao cabeçalho a informação sobre o tempo de serviço. Por se tratar de testes padronizados, os participantes de posse dos questionários responderam de forma presencial.

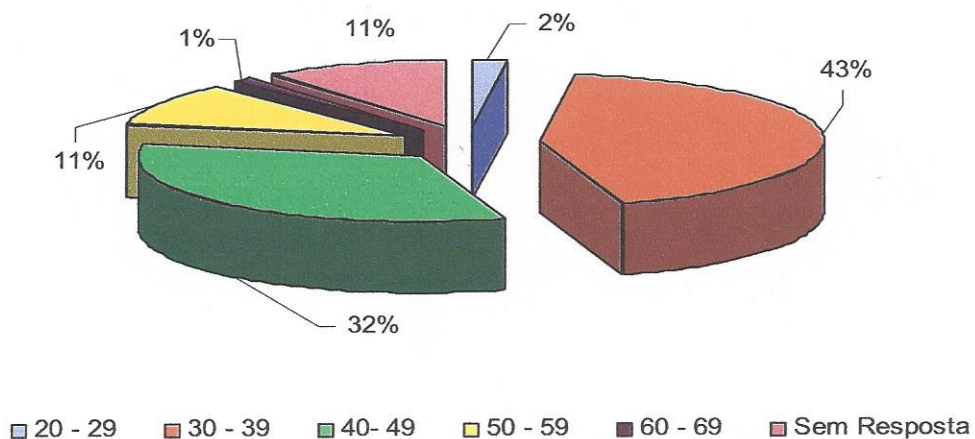
### **Dados Demográficos dos Participantes**

Responderam aos questionários 300 sujeitos da ativa, sendo desses: 79% homens (n=238), 15% mulheres (n=44) e 6% não identificou o sexo nos questionários (n=18).



**Gráfico 1 - Sexo**

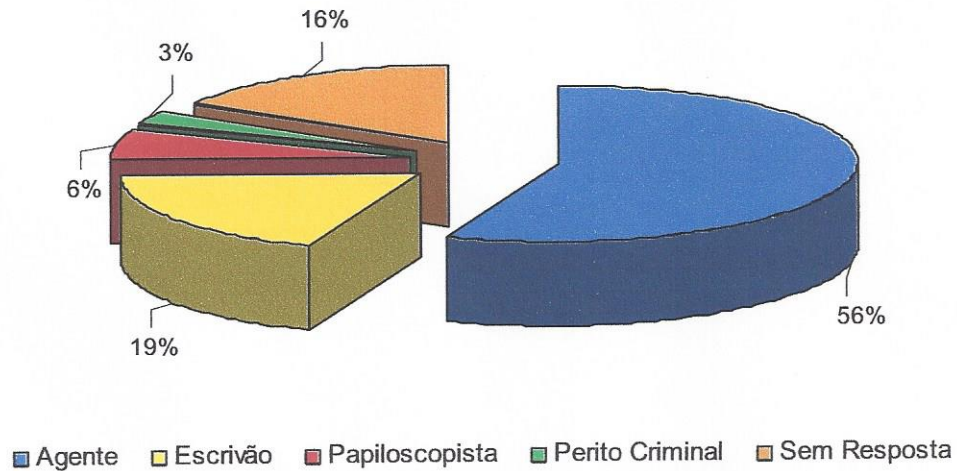
Com idade entre 20 – 29 (2% n=6), de 30 – 39 (43% n=130), de 40 – 49 (32% n=97), de 50 – 59 (11% n=32), 60 – 69 (1% n=3), e 11% não identificou a idade nos questionários (=32).



**Gráfico 2 - Idade**

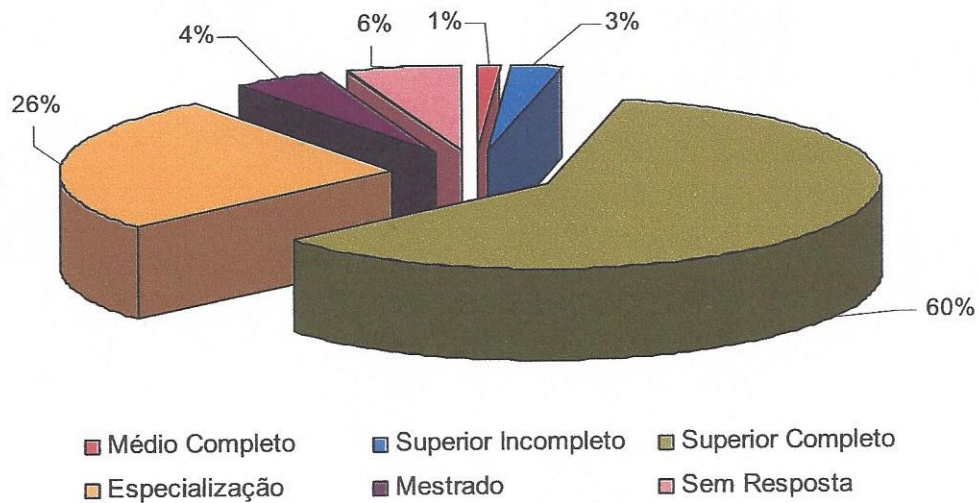


Houve a participação de quatro cargos: agente 56% (n=168), escrivão 19% (n=57), papiloscopista 6% (n=18), perito criminal 3% (n=9) e 16% não identificou o cargo nos questionários (n=48).



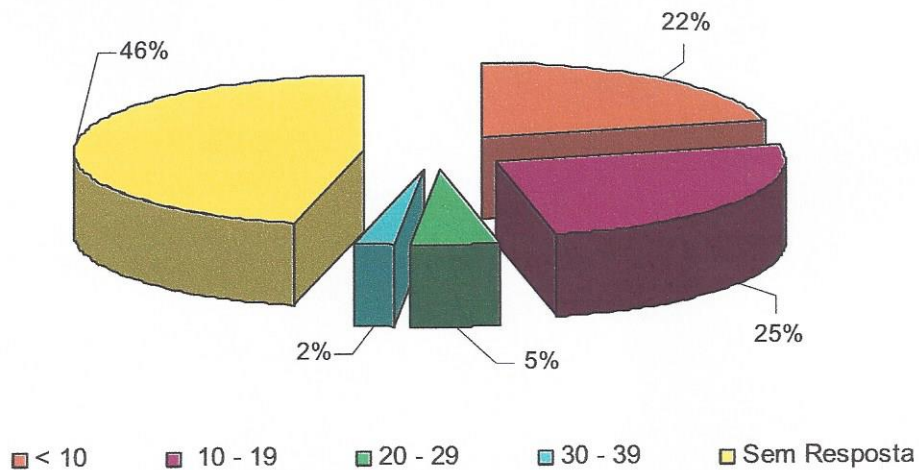
**Gráfico 3 - Função**

Com escolaridade: 1% médio completo (n=3), 3% superior incompleto (n=8), 60% superior completo (n=181), 26% especialização (n=78), 4% mestrado (n=13) e 6% não identificou a escolaridade nos questionários (n=17).



**Gráfico 4 - Escolaridade**

Com tempo de Serviço: <10 (22% n=65), de 10 – 19 (25% n=75), de 20 – 29 (5% n=15), de 30 - 39 (2% n=7) e 46% não identificou o tempo de serviço nos questionários (n=138).



**Gráfico 5 - Tempo de Serviço**

### **Instrumentos**

Foram utilizados quatro (4) questionários, sendo esses: EVENT – Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho (SISTO, BAPTISTA, NORONHA & SANTOS, 2007)<sup>2</sup>, originalmente composto por 40 itens, numa escala de 3 pontos em que, o 0 representa “Nunca”, 1 representa “As Vezes” e 2 representa “Frequentemente”, com o objetivo de avaliar o quanto as circunstâncias do ambiente de trabalho influenciam a conduta do sujeito a ponto de caracterizar uma fragilidade e identificar possível vulnerabilidade em relação ao estresse laboral, nos seguintes fatores: clima e funcionamento organizacional, pressão no trabalho, intra-estrutura e rotina. Identifica-se alta vulnerabilidade ao estresse no trabalho quando cada fator obtém níveis: *médio superior* ou *superior*. Por se tratar de um público com as mesmas ocupações, foi utilizada a tabela de conversão entre a pontuação e a medida Rasch, erro – padrão, freqüências, percentil por pontuação e medida Rasch para cada fator encontrado nas tabelas 34, 35 e 36

<sup>2</sup> SISTO, Fermio Fernandes, BAPTISTA, Makilim Nunes, NORONHA, Ana Paula Porto & SANTOS, Acácia Aparecida Angeli dos. Manual – Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho (EVENT). São Paulo: EDITORA VETOR, 2007. pags. 75/81.



do manual. Das Escalas Beck (CUNHA, JUREMA ALCIDES (2011)<sup>3</sup>, foram aplicados dois inventários: 1) BHS – Escala de Desesperança Beck que avalia a extensão das expectativas negativas a respeito do futuro imediato e remoto. O questionário consiste em 20 itens com afirmações, indicando “C” Certo e “E” Errado. O escore total resulta da soma dos itens que permite classificar num nível *mínimo, leve, moderado* ou *grave*. Identifica-se a extensão da *desesperança* quando a soma dos itens assinalados atinge os níveis: *moderado ou grave* e, 2) BDI – Inventário de Depressão Beck, que identifica a intensidade da depressão, baseado em 21 itens, cada item apresenta quatro alternativas que, em cada uma delas antecede um número, numa escala crescente de **0, 1, 2 e 3**, o escore total resulta na soma individual do maior número assinalado em cada item e permite a classificação de intensidade da depressão num nível *mínimo, leve, moderado* ou *grave*. Identifica-se a *depressão* quanto atinge os níveis: *moderado ou grave*. Para esse estudo, foi elaborado pelas psicólogas responsáveis, um Questionário Complementar que visa obter informações a respeito dos possíveis afastamentos do trabalho e seus motivos, ideação suicida e/ou tentativa de suicídio, sentimentos e emoções vivenciadas no ambiente de trabalho, tais como: medo, raiva, indignação, inutilidade, desvalorização pessoal e profissional. A avaliação dos questionários teve como critério o percentil de cada item, frente ao número total de sujeitos pesquisados. Levando-se em consideração como índice preocupante um percentil de 50% da amostra.

### **Procedimentos**

A pesquisa teve início em março de 2014, baseada no planejamento de visitas aos setores do Departamento da Polícia Federal, tais como: Edifício Sede, Superintendência, INI, INC, COT, CANIL, AEROPORTO, ANP e Setor Sudoeste, como também em Assembléias Sindicais e Mobilização de Classe. Contudo, a dificuldade ao acesso aos locais de trabalho dos servidores, para a execução do planejamento, atrasou o andamento da pesquisa. A aplicação dos questionários foi conduzida por duas psicólogas do Sindipol/DF e em alguns momentos houve a

---

<sup>3</sup> CUNHA, Jurema Alcides. Manual da Versão em Português das ESCALAS BECK. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2011. Pags.3/17.



participação de dois estagiários em psicologia. Por se tratar de testes padronizados, se fez necessária a presença das psicólogas responsáveis no momento do preenchimento do protocolo. Após o convite e breve explicação sobre a pesquisa, era solicitado identificar sexo, idade, escolaridade e ocupação, baseado da folha de resposta do EVENT, exceto o nome resguardando o sigilo. Foi solicitado, acrescentar ao cabeçalho, o tempo de serviço. Mediante o exposto, a conclusão do preenchimento dos questionários só foi possível em julho/2015.

### **Resultados e Discussão**

Os dados obtidos para interpretação dos resultados foram baseados no escore bruto total encontrado nos manuais de cada teste. No EVENT<sup>4</sup> a tabela utilizada, resulta em cinco (5) classificações através da pontuação de cada fator: No fator 1 Clima e Funcionamento Organizacional, o resultado de pontuação até 9 pontos, indica uma classificação *inferior*, de 10 – 14 *médio inferior*, com pontuação 15 *médio*, de 16 – 19 *médio superior* e 20 ou mais *superior*. Registra-se um alto nível de vulnerabilidade ao estresse no clima e funcionamento organizacional num total de 87%, somado nas classificações *médio superior* + *superior*.

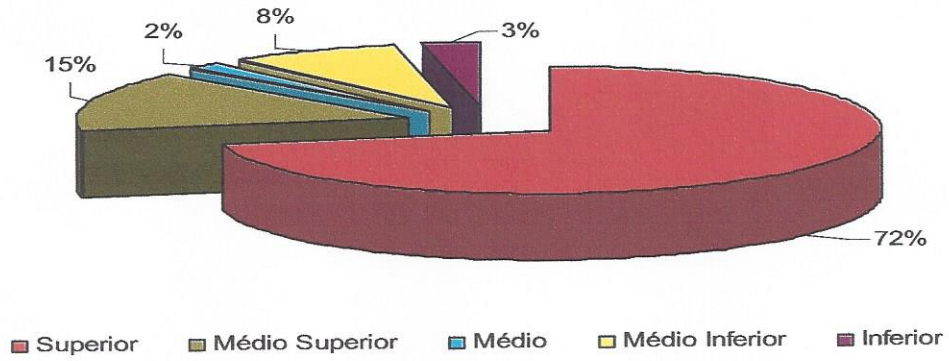
No fator 2 que corresponde a Pressão no Trabalho, o resultado com pontuação até 10, indica uma classificação *inferior*, de 11 – 14 *médio inferior*, com pontuação 15 *médio*, de 16 – 18 *médio superior* e 19 ou mais *superior*. Na soma das classificações *médio superior* + *superior*, obtêm-se um percentil de 51%. Verifica-se uma vulnerabilidade ao estresse no fator pressão no trabalho.

No fator 3 que avalia a infra-estrutura e rotina, resultado com pontuação até 3, indica uma classificação *inferior*, de 4 – 5 *médio inferior*, com 6 pontos *médio*, de 7 – 9 *médio superior* e 10 ou mais *superior*. O resultado apresenta alta vulnerabilidade ao estresse dentro da instituição no que se refere à infra-estrutura e rotina, atingindo um percentual de 83% quando somado as classificações *médio superior* + *superior*.

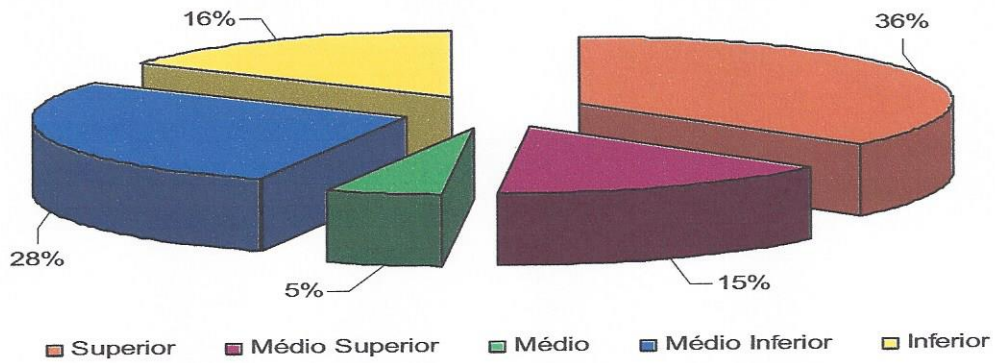
---

<sup>4</sup> SISTO, Fermino Fernandes, BAPTISTA, Makilim Nunes, NORONHA, Ana Paula Porto & SANTOS, Acácia Aparecida Angeli dos. Manual – Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho (EVENT). São Paulo: EDITORA VETOR, 2007. pags. 79/81.

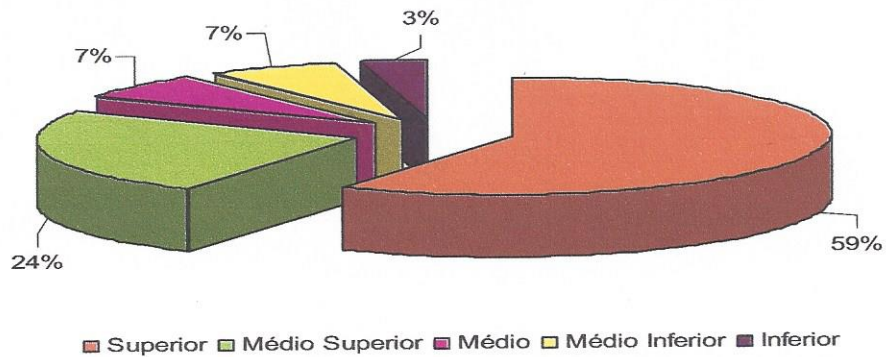
**Resultados apresentados na Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho (EVENT)**



**Gráfico 6 - Clima e Funcionamento Organizacional**



**Gráfico 7 - Pressão no Trabalho**



**Gráfico 8 - Infra - Estrutura e Rotina**



A pesquisa aponta um alto nível de vulnerabilidade ao estresse no ambiente de trabalho nos três fatores avaliados, podendo afetar direta ou indiretamente à saúde mental, física e a qualidade de vida dos funcionários.

Nas Escalas BECK<sup>5</sup>: 1) No Inventário de Depressão - BDI, a tabela utilizada pelo manual, resulta em quatro (4) níveis: a pontuação de 0 – 11, indica uma classificação *mínimo*, de 12 – 19 *leve*, de 20 – 35 *moderado* e de 35 – 63 *grave*. A autora indica ser possível a presença da depressão em níveis *moderado* e *grave*. Dentro da área clínica, é possível identificar sujeitos com ideação suicida e escondê-las através de manifestação de sintomas depressivos. CUNHA, JUREMA ALCIDES (2011)<sup>6</sup>, ressalta especial avaliação nos itens 2 (item de pessimismo) e 9 (idéias suicidas) dentro do protocolo do *Inventário de depressão*, tais itens estima a existência do potencial suicida. A pesquisa aponta 48% (n=143) dos sujeitos apresentando desânimo quanto ao futuro, que estima a existência do potencial suicida. Desses 143 sujeitos, 47 acumula a idéia de se matar, mas não as executaria. Embora não tenha apresentado desesperança quanto ao futuro, 15 sujeitos responderam que tem idéia de se matar, mas não as executaria e 2 sujeitos assinalaram que gostariam de se matar. Dentro dos resultados acima, foram encontrados os níveis: *leve*, *moderado* e *grave*. Pelo grau dos resultados apresentados, será considerado na pesquisa, a partir da classificação *leve*. Da soma das classificações *leve* + *moderado* + *grave*, obtêm-se um percentil de 49% da amostra que manifesta sintomas de depressão. Os resultados encontrados na pesquisa sugerem um sinal de alerta no número de ocorrências de suicídio registrado atualmente, item que também motivou a pesquisa.

Na Escala de Desesperança – BHS<sup>7</sup>, a tabela utilizada resulta em quatro (4) classificações através das pontuações: de 0 – 4 indica uma classificação *mínimo*,

---

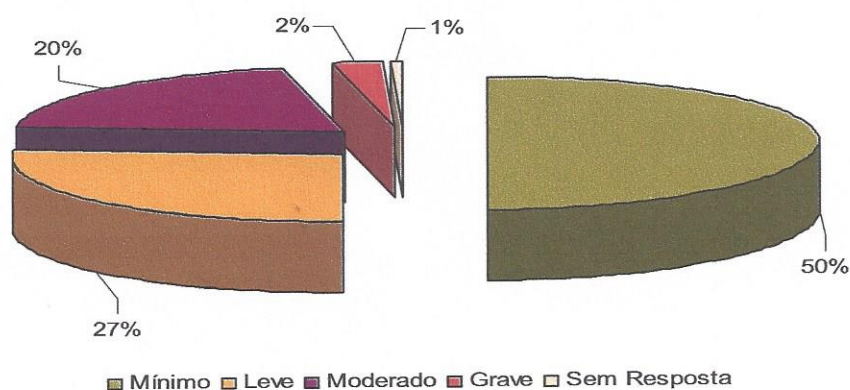
<sup>5</sup> CUNHA, Jurema Alcides. Manual da Versão em Português das ESCALAS BECK. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2011. Pag. 12.

<sup>6</sup> CUNHA, Jurema Alcides. Manual da Versão em Português das ESCALAS BECK. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2011. Pag. 13.

<sup>7</sup> CUNHA, Jurema Alcides. Manual da Versão em Português das ESCALAS BECK. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2011. Pag. 17.

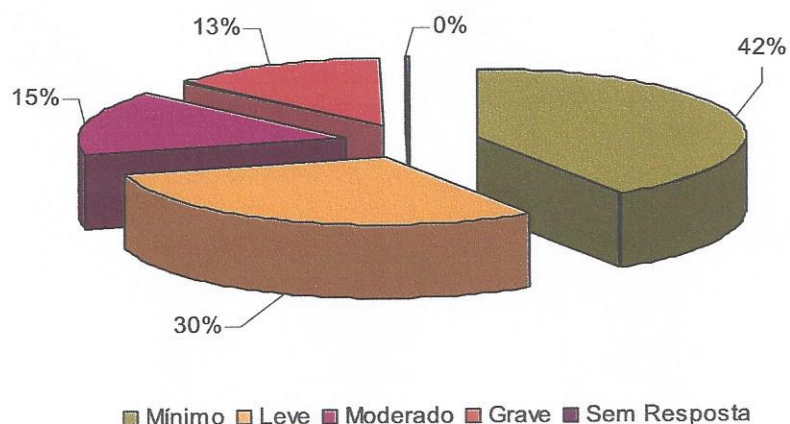


de 5 – 8 *leve*, de 9 – 13 *moderado* e de 14 – 20 *grave*. Segundo a autora<sup>8</sup>, a escala de desesperança foi originalmente desenvolvida como medida da dimensão do pessimismo, sendo uma escala adequada como indicador psicométrico de risco de suicídio. Diversos autores levantaram a hipótese de que a desesperança é um fator importante na formulação teórica do comportamento suicida. Segundo o manual da escala BECK, os resultados encontrados em níveis *moderado* e *grave* são indicadores da presença da desesperança. Baseado nos resultados apresentados nos itens 2 (pessimismo) e 9 (ideação suicida) no inventário de depressão, foram considerados relevantes para a pesquisa, na escala de desesperança, a partir do nível *leve*. Na soma das classificações *leve* + *moderado* + *grave*, obtêm-se um percentil de 58% dentro da amostra que indicam desesperança. Estudos e trabalhos apontam a relação entre desesperança, depressão e potencial suicida. O estudo apresenta 58% dos sujeitos com desesperança, 49% manifesta sintomas de depressão, 48% apresentam pessimismo (inventário de depressão) e 21% sinaliza ideação suicida. Em todas as pesquisas sobre conseqüências do assédio moral no ambiente de trabalho, a violência psicológica funciona como um propulsor de doenças psicofísicas, sendo o suicídio uma das conseqüências mais trágicas do processo de agressão, não descartando a possibilidade da existência de possíveis homicídios.



**Gráfico 9 - Inventário de Depressão**

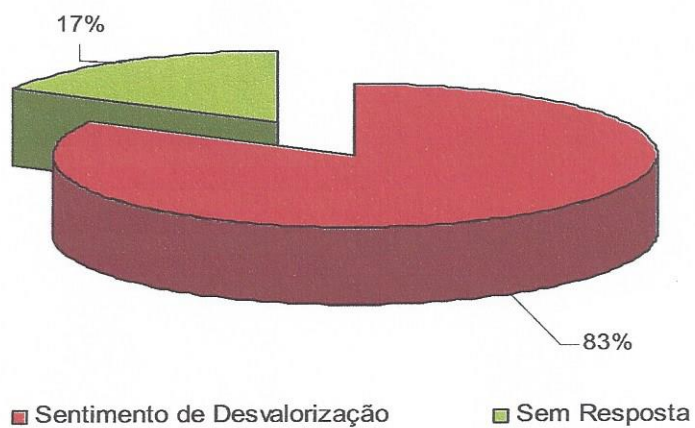
<sup>8</sup> CUNHA, Jurema Alcides. Manual da Versão em Português das ESCALAS BECK. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2011. Pag. 6.



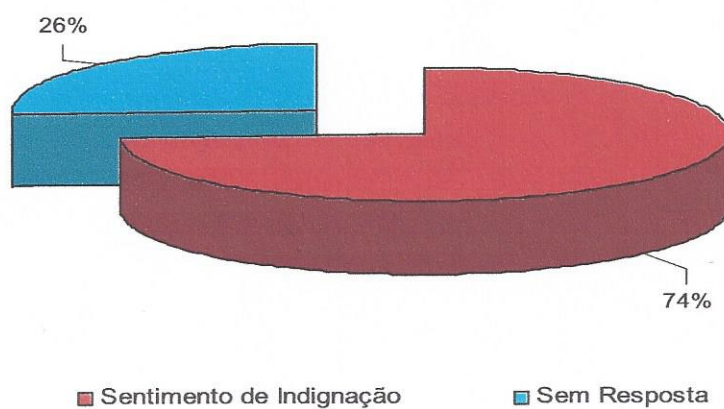
**Gráfico 10 - Escala de Desesperança**

O Questionário Complementar teve como objetivo, o levantamento de possíveis afastamentos do trabalho e seus motivos, idéias e/ou tentativa de suicídio, sentimentos e emoções vivenciadas no ambiente de trabalho, tais como: medo, raiva, indignação, inutilidade, desvalorização pessoal e profissional. Os resultados apresentam um alto índice no sentimento de desvalorização pessoal e profissional 83%, seguido do sentimento de indignação 74%. Deve ser dada especial atenção nos percentuais registrados na emoção raiva 46%, no sentimento de inutilidade 39% e na emoção medo 18%, quando correlacionados aos resultados do inventário de depressão 49%, escala de desesperança 58%, pessimismo 48%, agregando aos resultados, 65% dos pesquisados que já foram afastados do trabalho, por motivos médico 52%, psiquiátrico 23% e médico & psiquiátrico 20%. Registra-se ainda nesse contexto, 21% com ideação suicida, quatro (4) sujeitos assinalaram já ter tentado suicídio, quatro (4) sujeitos sinalizaram o desejo de cometer homicídio e durante o processo de preenchimento do protocolo, por ser de forma presencial, alguns sujeitos verbalizaram o desejo de “matar delegados”. Todos os resultados apontam para existência de assédio moral e terror psicológico dentro da instituição.

### Resultados Apresentados no Questionário Complementar

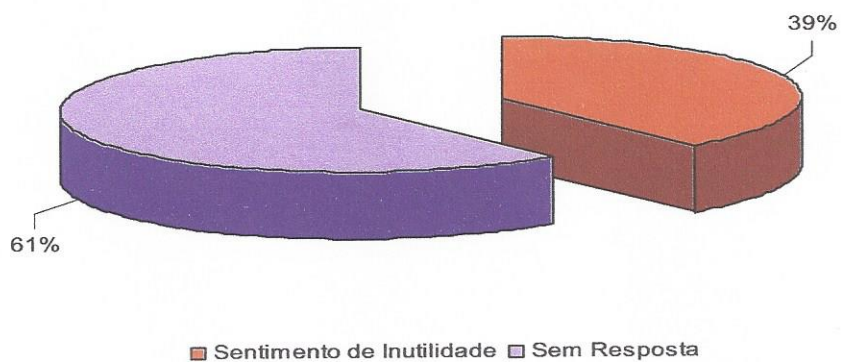


**Gráfico 11 - Desvalorização Pessoal e Profissional**

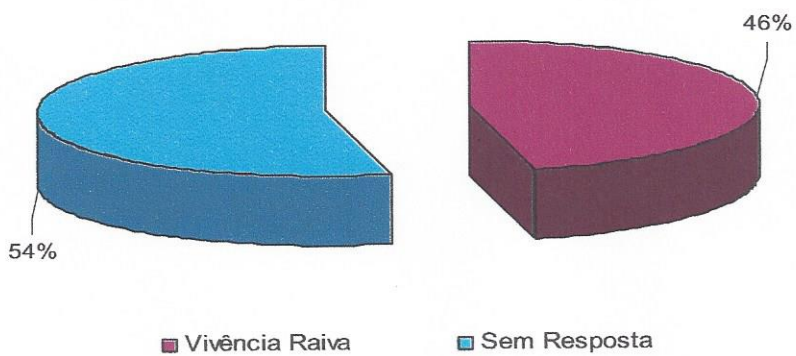


**Gráfico 12 - Indignação**

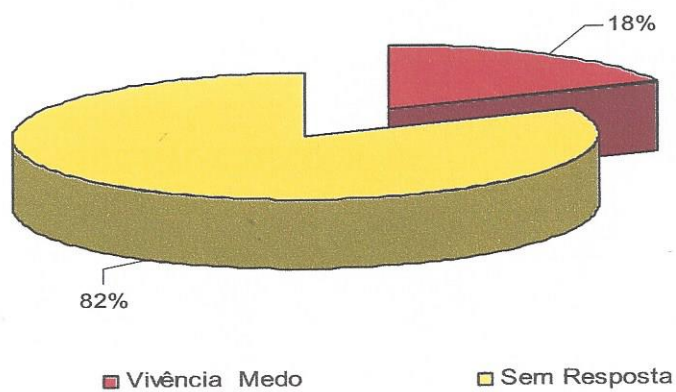




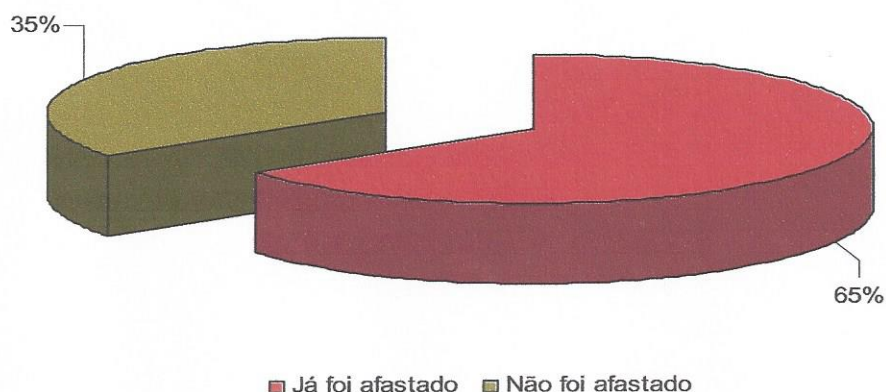
**Gráfico 13 - Inutilidade**



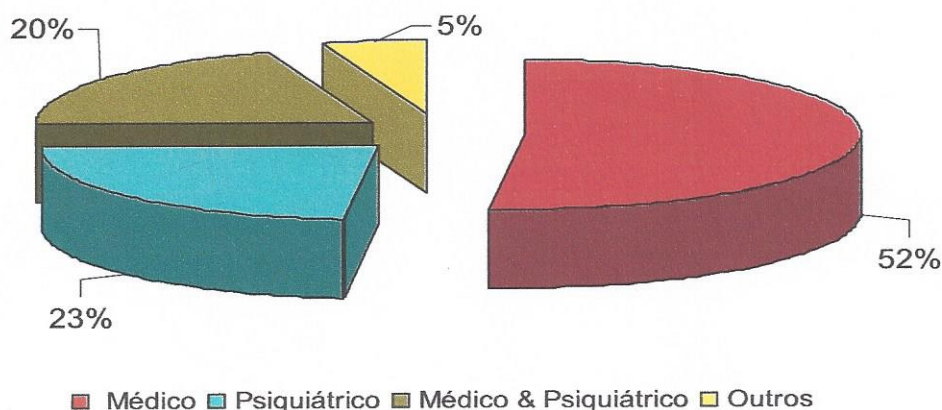
**Gráfico 14 - Raiva**



**Gráfico 15 - Medo**



**Gráfico 16 - Afastamento do Trabalho**



**Gráfico 17 - Motivo do Afastamento**

### **Análise de Dados**

Estudos e trabalhos apontam a relação entre: *desesperança x depressão x potencial suicida*. Ficou evidente na pesquisa, correlações e disparidades no que se referem a estudos apresentados, testes padronizados e questionário complementar, frente ao comportamento do sujeito quando exposto a um protocolo. A pesquisa apresenta resultados com alto índice de classificação *mínimo*, tanto no *Inventário de Depressão* (50% da amostra), quanto na *Escala de Desesperança* (42% da amostra), podendo ser avaliado como um resultado “*NÃO PREOCUPANTE*”. Analisando o questionário complementar, no qual foi solicitada a possibilidade de afastamento do trabalho ou não. 65% dos

pesquisados, já foram afastados do trabalho por motivos médico, psiquiátrico, médica & psiquiátrico e outros. Registram-se tentativa e idéia suicida e prováveis razões para cometer suicídio com *“intuito de solucionar problemas”*, aliado as emoções envolvidas e a vulnerabilidade ao estresse no ambiente de trabalho. Observa-se a solicitação da autora CUNHA, JUREMA ALCIDES no que se refere aos itens 2 (pessimismo) e 9 (ideação suicida), no protocolo de depressão, focado no objetivo central da pesquisa *“A existência ou não do assédio moral ou terror psicológico dentro da instituição”*, evidencia-se disparidades que exige dos pesquisadores, atenção especial tanto na consideração de análise a partir da classificação *leve* nos testes padronizados, quanto no levantamento da hipótese na conclusão da pesquisa. Dando especial importância aos itens 2 e 9 no inventário de depressão que correspondem respectivamente ao pessimismo e idéias suicidas, correlacionando as classificações registradas na escala de desesperança, frente aos itens do questionário complementar. Obteve-se os seguintes resultados: 35 sujeitos responderam aos itens 2 e 9 do Inventário de depressão, que se sentem desanimados quanto ao futuro e tem idéia de se matar, mas não as executaria, sinalizando como motivo de ideação suicida *“solucionar meus problemas”*, *“influenciar os outros”*, *“fazê-las prestar mais atenção em mim”* e *“vingar-se das pessoas”*. 31 pessoas confirmaram ter idéia de se matar em períodos breve (em sua maioria), moderado e longo. Dos 35 sujeitos, 24 assinalaram os sentimentos e emoções vivenciadas no ambiente de trabalho: a indignação 21 sujeitos, desvalorização pessoal e profissional 20 sujeitos, raiva 17 sujeitos, inutilidade 9 sujeitos e a emoção medo 7 sujeitos. Na escala de desesperança, os 35 sujeitos apresentam a seguinte classificação: *mínimo* 4 sujeitos, *leve* 10 sujeitos, *moderado* 12 sujeitos e *grave* 8 sujeitos.

132 sujeitos que, no inventário de depressão, assinalaram no item 2 - *“Não estou especialmente desanimado quanto ao futuro”* e no item 9 *“não tenho quaisquer idéias de me matar”*. Desses, 4 sujeitos assinalaram, no questionário complementar, ter idéias suicidas em breve e moderado períodos e 3 assinalaram que já tentaram suicídio, por raiva, indignação, desvalorização pessoal e profissional e sentimento de inutilidade 2 sujeitos com o intuito de solucionar problemas. Dos 132 sujeitos, 104 responderam vivenciar no ambiente de trabalho



os sentimentos de desvalorização pessoal e profissional, 86 sujeitos o sentimento de indignação, 41 sujeitos vivenciam a emoção raiva, 39 sujeitos vivenciam o sentimento de inutilidade e 21 sujeitos vivenciam a emoção medo. Na escala de desesperança, as classificações encontradas foram: *mínimo* 106 sujeitos, *leve* 18 sujeitos, *moderado* 7 sujeitos e *grave* 1 sujeito.

90 sujeitos que, no inventário de depressão, assinalaram no item 2 - “*que se sente desanimado quanto ao futuro*” e no item 9 “*não tenho quaisquer idéias de me matar*”. Desses, 5 sujeitos assinalaram ter idéia de se matar em breve período e uma assinalou já ter tentado suicídio pra solucionar problemas. 79 sujeitos sentem-se desvalorizados pessoal e profissionalmente, 72 sentem indignação, 45 nutrem a emoção raiva, 41 têm sentimento de inutilidade e 14 vivenciam o medo. Todas as emoções e sentimentos são relativos ao ambiente de trabalho. A classificação registrada na escala de desesperança foi: *mínimo* 21 sujeitos, *leve* 29 sujeitos, *moderado* 17 sujeitos e *grave* 15 sujeitos (maior índice encontrado na classificação grave, dentro de toda a pesquisa). Segundo a autora, a escala de desesperança foi originalmente desenvolvida como medida da dimensão do pessimismo, sendo uma escala adequada como indicador psicométrico de risco de suicídio.

A escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho – EVENT, objetiva avaliar o quanto os fatores: Clima e Funcionamento Organizacional, Pressão no Trabalho e Infra-Estrutura e Rotina, propiciam alterações fisiológicas, emocionais e comportamentais a partir da inter-relação entre organismo e estímulos ambientais. Sendo evidenciado na pesquisa, alto índice de vulnerabilidade de 87% no Clima e Funcionamento Organizacional, 83% na Infra-estrutura e Rotina e 51% Pressão no Trabalho. Estudos apontam o estresse como fator de risco para o desencadeamento de problemas físicos e transtornos psicológicos. MELAMED e COLABORADORES (1999)<sup>9</sup>, relacionam a presença de eventos laborais estressantes crônicos à Síndrome de Burnout.

A pesquisa apresenta alto índice de afastamento do trabalho por motivo médico 52% (n=101), motivo psiquiátrico 23% (n=46), médico & psiquiátrico 20% (n=39)

---

<sup>9</sup> SISTO, Fermino Fernandes, BAPTISTA, Makilim Nunes, NORONHA, Ana Paula Porto & SANTOS, Acácia Aparecida Angeli dos. Manual – Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho (EVENT). São Paulo: EDITORA VETOR, 2007. pag. 19.

e outros motivos 5% (n=10) que corresponde a 65% (n=196) dos 300 sujeitos avaliados.

### ***Considerações Finais***

A amostra representa em sua maioria, sujeitos com escolaridade de nível superior completo 60% (n=181) e idade entre 30 – 39 (43%). Registra-se entre os 300 pesquisados, 26% com especialização (n=78) e 4% com nível de mestrado (n=4). Dos pesquisados, 25% (n=75) têm entre 10 – 19 anos de serviço e 22% (n=65) têm <10 anos de tempo de serviço prestado a instituição. A pesquisa indica alto índice de vulnerabilidade ao estresse no ambiente de trabalho nos três fatores analisados, tais como: clima e funcionamento organizacional 87%, pressão no trabalho 51%, infra-estrutura e rotina 83%. Registra-se um alto índice de afastamento do trabalho 65%, que aponta como motivo médico 52%, motivo psiquiátrico 23%, motivos médico & psiquiátrico 20% e outros motivos, tais como: PAD (Processo Administrativo Disciplinar), ou afastamento para acompanhamento de doença em família 5%. Quanto aos sentimentos vivenciados no ambiente de trabalho, 83% sentem-se desvalorizados pessoal e profissionalmente, 74% nutrem sentimento de indignação, podendo causar efeitos devastadores como disparo de tensão emocional e/ou adoecimento do corpo, sinalizando esgotamento profissional (síndrome de Burnout) e/ou transtornos psicológicos resultando numa desordem pós – traumática por estresse (PTSD), sugerindo a existência do assédio moral ou psicoterror, seguido dos sentimentos de inutilidade 39%, emoções de raiva 46% e medo 18%. Dados que evidenciam disparidades, exigindo dos pesquisadores atenção especial nos resultados obtidos no inventário de depressão (classificação mínimo – 50%) e na escala de desesperança (classificação mínimo – 43%) comparados aos resultados apresentados nos itens investigados no que se refere à desesperança quanto ao futuro, registros de tentativa de suicídio e ideação suicida em breve, moderados e em longos períodos, como motivação para solucionar problemas, influenciar os outros e vingar-se das pessoas. GUEDES, MÁRCIA NOVAES<sup>10</sup>, em seu livro Terror Psicológico no trabalho, cita o cientista sueco Heinz Leymann sendo

---

<sup>10</sup> GUEDES, Márcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. São Paulo: LTR, 2008. 3 edição. Pags.27/49.



pioneiro no estudo sobre assédio moral, denominado por ele de *psicoterror*. Por sua profunda formação como médico, psiquiatra, pedagogo e psicólogo, Leymann ao tratar as vítimas submetidas à forma extrema de estresse social no trabalho descobriu que a PTSD (desordem pós – traumática por estresse) apresentava ser o diagnóstico psiquiátrico e psicológico mais correto. O DSM-III-R (America Psychiatric Association) esclarece o que seria o PTSD. Tanto a Síndrome de Burnout quanto a desordem pós – traumática por estresse (PTSD) encontram-se registradas no grupo V dos manuais DSM-III-R (America Psychiatric Association) e CID-10 (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde). Ressaltam-se alguns critérios descritos no grupo acima citado: ameaça contra a vida, contra a integridade física ou psíquica, a repetição do ato ou evento e com grande sofrimento em sua memória, presença ou simbolismos do evento que remeta ao desconforto psicológico, desesperança quanto ao futuro, sinais permanentes de hipersensibilidade e outros. Os estudos acima apresentados caracterizam a existência do assédio moral delineado de forma descendente, inviabilizando o crescimento profissional, assim como, afeta a auto-estima e transforma as relações interpessoais no ambiente de trabalho em fontes concretas de destruição da cidadania e dignidade humana.



**Conclusão**

Visto ser o trabalho um referencial de identificação social, desenvolvimento de habilidades cognitivas e potencialidades intelectuais, aspectos que aumentam a auto-estima do individuo. Sendo o Assédio Moral ou Terror Psicológico todo e qualquer ato comissivo ou omissivo que agride o direito de personalidade, intimidade e privacidade, frustrando sonhos e tendo como consequência a diminuição da produtividade do trabalhador, gerando afastamento, depressão e até suicídio.

Mediante o exposto acima e por todo o material analisado, fica evidenciada a existência do Assédio Moral Vertical e Estratégico no ambiente de trabalho no âmbito da Polícia Federal no Distrito Federal/DF.

Com isso, é recomendada a reformulação quanto ao curso de formação e a política interna de recursos humanos. Também se faz necessário o auxílio profissional no que se refere às relações interpessoais, que visa facilitar o autoconhecimento e a análise dos próprios sentimentos e emoções, melhorando as relações no ambiente de trabalho.

## Bibliografia

- ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas, maio de 2003.
- ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral na Relação de Trabalho. Curitiba: Ed. Juruá, 2012.
- AMGERAMI, Valdemar Augusto. Existencialismo e Psicoterapia. Traço Editora, 1984.
- BAPTISTA, Makilim Nunes. Suicídio e Depressão Atualizações. Rio de Janeiro: Ed. Guanabara Koogan S.A., 2004.
- CASSORLA, Roosevelt M.S. O que é Suicídio. São Paulo: Ed. Brasiliense S.A, 1986.
- CUNHA, Jurema Alcides. Manual da Versão em Português das Escalas BECK. São Paulo: Ed. Casa do Psicólogo, 2011.
- GUEDES, Márcia Novaes. Terror Psicológico no Trabalho. São Paulo: LTR, 2008. 3 edição.
- MYERS, David G. Psicologia. Rio de Janeiro: LTC, 2012. , Ed. Gen.
- SHAUGHNESSY, John J. ZECHMEISTER, Eugene B. & ZECHMEISTER, Jeanne S. Metodologia de Pesquisa em Psicologia. AMGH, 2012. Editora Ltda.
- SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. Rio de Janeiro, 2005. Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro.
- SISTO, Firmino Fernandes, BAPTISTA, Makilim Nunes, NORONHA, Ana Paula Porto & SANTOS, Acácia Aparecida Angeli dos Santos. Manual - Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho (EVENT), Ed. VETOR, 2007.

# ***ANEXOS***



**Tabela 1: Dados Demográficos de 300 respondentes à Pesquisa**

<b>Variável</b>	<b>Descrição</b>	<b>Frequência</b>	<b>%</b>
Sexo	Masculino	238	79
	Feminino	44	15
	Sem resposta	18	6
Idade	20 – 29	6	2
	30 – 39	130	43
	40 – 49	97	32
	50 – 59	32	11
	60 – 69	3	1
	Sem resposta	32	11
Escolaridade	Médio Completo	03	1
	Superior Incompleto	8	3
	Superior Completo	181	60
	Especialização	78	26
	Mestrado	13	4
	Sem resposta	17	6
Função	Agente	168	56
	Escrivão	57	19
	Papiloscopista	18	6
	Perito Criminal	9	3
	Sem resposta	48	16
Tempo de Serviço	<10	65	22
	10 – 19	75	25
	20 – 29	15	5
	30 – 39	7	2
	Sem Resposta	138	46

**Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho (EVENT)**

**Tabela 2: Clima e Funcionamento Organizacional**

<b>Questionários</b>	<b>Pontuação</b>	<b>%</b>	<b>Classificação</b>
8	Até 9	3	Inferior
25	10 – 14	8	Médio Inferior
5	15	2	Médio
45	16 – 19	15	Médio Superior
217	20 ou mais	72	Superior

**Tabela 3: Pressão no Trabalho**

<b>Questionários</b>	<b>Pontuação</b>	<b>%</b>	<b>Classificação</b>
47	Até 10	16	Inferior
84	11 – 14	28	Médio Inferior
15	15	5	Médio
45	16 – 18	15	Médio Superior
109	19 ou mais	36	Superior

**Tabela 4: Infra – Estrutura e Rotina**

<b>Questionários</b>	<b>Pontuação</b>	<b>%</b>	<b>Classificação</b>
10	Até 3	3	Inferior
20	4 – 5	7	Médio Inferior
21	6	7	Médio
72	7 – 9	24	Médio Superior
177	10 ou mais	59	Superior

## ESCALAS BECK

**Tabela 5: Inventário de Depressão**

<b>Questionários</b>	<b>Escores</b>	<b>Nível</b>	<b>%</b>
150	0 – 11	Mínimo	50
81	12 – 19	Leve	27
60	20 – 35	Moderado	20
7	36 – 63	Grave	2
2	Fora dos Escores	Sem Respostas	1

**Tabela 6: Escala de Desesperança**

<b>Questionários</b>	<b>Escores</b>	<b>Nível</b>	<b>%</b>
123	0 – 4	Mínimo	42
91	5 – 8	Leve	30
46	9 – 13	Moderado	15
39	14 – 20	Grave	13
1	Fora dos Escores	Sem Respostas	0



## **Questionário Complementar**

**Tabela 7: Afastamento do Trabalho / Motivo**

<b>Questionários</b>	<b>Itens</b>	<b>%</b>
196	Já foi afastado	65
104	Nunca foi afastado	35
101	Motivo Médico	52
46	Motivo Psiquiátrico	23
39	Motivo Médico & Psiquiátrico	20
10	Outros Motivos	5

**Tabela 8: Sentimentos e Emoções Vivenciadas no Ambiente de Trabalho**

<b>Questionários</b>	<b>Itens</b>	<b>%</b>
249	Desvalorização Pessoal Profissional	83
223	Indignação	74
139	Raiva	46
117	Inutilidade	39
55	Medo	18