

Assédio Moral Na Corporação: Uma Análise Das Causas E Consequências.

Daniel Felipe Franco Medeiros¹; Raphael Gadelha Martins²;
Rebeca Caldas Ferreira³; Roberval Cunha Martins⁴; Rogério Da Silva Santos⁵;
Silviônio Freitas Gamenha⁶; Andrea Lanza Cordeiro⁷

(Aluno Do Curso De Aperfeiçoamento De Oficiais /Universidade Do Estado Do Amazonas, Brasil)¹

(Alunos Do Curso De Aperfeiçoamento De Oficiais /Universidade Do Estado Do Amazonas, Brasil)²

(Alunos Do Curso De Aperfeiçoamento De Oficiais /Universidade Do Estado Do Amazonas, Brasil)³

(Alunos Do Curso De Aperfeiçoamento De Oficiais /Universidade Do Estado Do Amazonas, Brasil)⁴

(Alunos Do Curso De Aperfeiçoamento De Oficiais /Universidade Do Estado Do Amazonas, Brasil)⁵

(Alunos Do Curso De Aperfeiçoamento De Oficiais /Universidade Do Estado Do Amazonas, Brasil)⁶

(Professora Adjunta Da Escola Superior De Ciências Sociais /Universidade Do Estado Do Amazonas, Brasil)⁷

Resumo:

Na busca da consecução do problema levantado por este trabalho, buscar-se-á analisar através da descrição do conceito de assédio moral e o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, as características e consequências do assédio moral, definição dos crimes militares que podem ser enquadrados como assédio moral, apresentando a responsabilidade do Estado, ato ilícito e o dano decorrente do assédio moral. Portanto, a consequência do assédio moral no ambiente de trabalho do policial militar gera o stress profissional, queda de produtividade, ausências no trabalho, perda da auto-estima e sentimento de frustração, provocando insegurança nas decisões, irritabilidade, tensão, isolamento.

Palavras-chave: *Assédio moral; Polícia Militar; Dignidade da pessoa humana; Direito Militar; Saúde ocupacional.*

Date of Submission: 01-08-2025

Date of Acceptance: 11-08-2025

I. Introdução

O assédio moral contamina o ambiente organizacional, violando o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, atingindo seus atributos profissionais, pessoais, causando dano moral.

É importante destacar que um ambiente de trabalho sadio e equilibrado é essencial para garantir a dignidade da pessoa do profissional, buscando sua proteção e garantindo qualidade profissional.

A caracterização do assédio moral são eventos que ocorrem com frequência através de comportamento, como por exemplo: gestos, palavras e atos direcionados contra o ser humano, buscando desestabilizá-lo, afetando sua dignidade.

A Carta Magna de 1988 atribuiu à dignidade humana a categoria de princípio fundamental, instituindo os chamados direitos e garantias fundamentais que preservam a dignidade humana, protegendo os atributos inerentes à pessoa humana, tais como a vida, liberdade, igualdade, intimidade, privacidade, trabalho, saúde, educação, propriedade e meio ambiente protegido.

No ambiente militar os desvios de condutas por parte de alguns gestores para com os seus subordinados configuram assédio, em virtude das situações vexatórias ao qual os expõe. O assédio moral é crime e atinge a dignidade da pessoa, causando a responsabilidade do Estado pelo dano sofrido. Desse modo, este trabalho buscou responder ao seguinte questionamento: como o assédio moral interfere na vida profissional do policial militar?

No intuito de contribuir no processo de construção científica, a proposta deste trabalho volta-se à necessidade de desenvolver e divulgar estudos e dados que promovam a reflexão sobre o assédio moral e seus impactos na vida profissional e mesmo pessoais dos servidores, em especial os policiais militares. Em consecução do problema levantado, buscou analisar as consequências do assédio moral no ambiente do trabalho, através da descrição do conceito de assédio moral e o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, as características e consequências do assédio moral, definição dos crimes militares que podem ser enquadrados como assédio moral, apresentando a responsabilidade do Estado, ato ilícito e o dano decorrente do assédio moral.

O presente artigo aborda o Assédio Moral na corporação militar, através de pesquisas bibliográficas e documentais. Analisando o assédio moral, também conhecido como terrorismo psicológico ou “psicoterror”, é uma forma de violência psíquica praticada no local de trabalho, e que consiste na prática de atos, gestos,

palavras e comportamentos vexatórios, humilhantes, degradantes e constrangedores.

O amparo legal na proteção a dignidade da pessoa humana, consagrada no artigo 1º, inciso III e no artigo 5º precisamente no inciso V e X, prevê indenização por dano material e moral, atribuindo a responsabilidade ao Estado no art. 37, § 6º, e o ato ilícito no art. 186 do Código Civil Brasileiro, em última instância observa-se no Código de Processo Penal nos artigos 174, 175 e outros, a caracterização do assédio moral.

Este trabalho está dividido da seguinte forma: Inicialmente serão apresentados: o conceito de assédio moral e o princípio da dignidade da pessoa humana, as características e consequências do assédio moral, os crimes militares que podem ser enquadrados como assédio moral, responsabilidade do Estado, ato ilícito e o dano decorrente do assédio moral. Portanto, dessa ação gera o *estresse* profissional, queda de produtividade, ausências no trabalho, perda da autoestima e sentimento de frustração, provocando insegurança nas decisões, irritabilidade, tensão, isolamento.

II. Revisão Da Literatura

Assédio moral: Conceito de assédio moral

O assédio moral, também denominado violência psicológica, caracteriza-se por uma conduta abusiva e repetitiva que atinge a dignidade da pessoa, especialmente no ambiente de trabalho. Essa prática pode ocorrer em diversos contextos — familiar, educacional e institucional — sendo mais recorrente e estruturada no meio laboral. No ambiente de trabalho, o assédio moral compromete o equilíbrio das relações profissionais, fere os direitos fundamentais do trabalhador e viola a garantia constitucional de um meio ambiente de trabalho sadio e seguro, conforme disposto no art. 7º, inciso XXII e no art. 5º, inciso X da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988).

Segundo a psicóloga Hirigoyen (2005), uma das principais estudiosas do tema, o assédio moral consiste em: "qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que, por sua repetição ou sistematização, atente contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, colocando em risco seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho".

Esse comportamento, muitas vezes sutil e persistente, pode se manifestar por meio de humilhações, isolamento, desprezo, cobranças excessivas, propagação de boatos ou exclusão do trabalhador de atividades relevantes, afetando diretamente sua autoestima e sua saúde mental.

O assédio moral envolve dois elementos fundamentais: o abuso de poder e a manipulação perversa. No abuso de poder, o assediador — geralmente em posição hierárquica superior — extrapola os limites da autoridade que lhe é conferida pela função, contrariando o interesse público e os princípios administrativos, conforme previsto no art. 37 da Constituição Federal. Já na manipulação perversa, o agressor utiliza estratégias sutis para fragilizar emocionalmente o subordinado, impedindo sua reação e minando sua capacidade de defesa (HIRIGOYEN, 2005; BARROS, 2020).

As consequências do assédio moral são graves, tanto para a vítima quanto para o ambiente organizacional. O trabalhador submetido a essas práticas pode apresentar sintomas como ansiedade, depressão, fadiga, queda na produtividade e até afastamento do trabalho. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o assédio moral representa uma violação dos direitos humanos e das normas internacionais do trabalho, comprometendo a dignidade e o bem-estar dos trabalhadores (OIT, 2016).

No ordenamento jurídico brasileiro, embora ainda não exista uma lei federal específica que tipifique o assédio moral no setor privado, diversas normas já o coíbem de forma indireta. A Constituição Federal, o Código Civil (art. 186 e 927) e a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (art. 483) são instrumentos que garantem a reparação de danos morais decorrentes de condutas abusivas. Ademais, alguns estados e municípios já possuem legislações específicas sobre o tema no âmbito da administração pública.

Portanto, o assédio moral configura uma violação aos direitos da personalidade do trabalhador, ferindo sua integridade física e psíquica, sua honra, intimidade, imagem e liberdade individual. Sua repressão deve ser uma prioridade nas relações laborais éticas e humanizadas, respeitando os fundamentos do Estado Democrático de Direito e o princípio da dignidade da pessoa humana, previsto no art. 1º, inciso III da Constituição Federal.

O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana

Embora o foco deste estudo seja o assédio moral no âmbito da Polícia Militar, é imprescindível abordar previamente o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, conforme disposto no artigo 1º, inciso III, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (BRASIL, 1988). Tal princípio constitui um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito e serve como base para a interpretação e aplicação de todo o ordenamento jurídico.

O trabalho é, por essência, uma atividade que dignifica o ser humano, pois, por meio dele, o indivíduo extrai os meios materiais necessários à sua sobrevivência, além de se realizar pessoalmente e socialmente. O trabalho livre, digno e honesto é um direito fundamental, sendo reconhecido como princípio universal pela

Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), que, em seu artigo 23, afirma: “Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego” (ONU, 1948).

Nesse sentido, a dignidade da pessoa humana está intrinsecamente relacionada à liberdade, igualdade e fraternidade — princípios consagrados na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão (1789) e incorporados como valores fundamentais da República Federativa do Brasil. Para Norberto Bobbio (1992), a dignidade humana representa “o núcleo dos direitos fundamentais do cidadão”, sendo parte indissociável do direito natural, o qual não pode ser violado, salvo para sua própria proteção pelo Estado.

A fundamentação filosófica do princípio da dignidade humana está enraizada no pensamento de Immanuel Kant (2009), que, por meio de seu imperativo categórico, estabelece que o ser humano deve ser tratado sempre como fim em si mesmo e jamais como meio. Dessa forma, somente o respeito à autonomia individual e às liberdades fundamentais pode garantir a efetivação da dignidade humana.

A Constituição Federal de 1988 também relaciona a dignidade da pessoa humana à preservação de um meio ambiente ecologicamente equilibrado, o qual inclui o meio ambiente do trabalho. O artigo 225 da Carta Magna dispõe que: “Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações” (BRASIL, 1988).

Dessa forma, o legislador constituinte estabelece uma conexão direta entre a preservação ambiental, a saúde do trabalhador e sua dignidade. A integridade física e psíquica do indivíduo deve ser assegurada por meio de condições laborais saudáveis e seguras. A violação a esse princípio, como ocorre nos casos de assédio moral institucionalizado, compromete não apenas a saúde, mas também o valor intrínseco da pessoa humana.

Nas palavras de **Ingo Wolfgang Sarlet (2007, p. 62) (grifo nosso)**, a dignidade humana pode ser compreendida como:

“a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando um complexo de direitos e deveres fundamentais que asseguram à pessoa, tanto a proteção contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como também as condições existenciais mínimas para uma vida digna, saudável e participativa”.

Assim, é possível concluir que a proteção da dignidade humana envolve uma abordagem integral da vida, da saúde, do meio ambiente e das condições laborais. A dignidade não pode ser dissociada da efetiva garantia dos direitos sociais e trabalhistas, particularmente no contexto da Polícia Militar, onde a rigidez hierárquica e a cultura institucional podem, por vezes, favorecer práticas abusivas que violam tais garantias constitucionais..

Características e consequência do assédio moral

O assédio moral caracteriza-se por um conjunto de comportamentos sistemáticos e reiterados que possuem natureza degradante, vexatória, humilhante ou hostil, gerando sofrimento psicológico e comprometendo a saúde da vítima. Tais práticas violam direitos fundamentais do indivíduo, como a dignidade, a autoestima e a personalidade, causando danos que extrapolam o ambiente de trabalho. Segundo Alkimim (2007), o assédio moral se revela por meio de condutas abusivas, atitudes ou atos que provocam desequilíbrio emocional, podendo culminar em doenças psicossomáticas e quadros clínicos graves.

No contexto das instituições militares, a vítima geralmente é o subordinado que, de forma isolada ou em grupo, sofre agressões verbais, morais ou psicológicas de maneira sistemática por parte de superiores hierárquicos ou mesmo de colegas. Essas agressões comprometem não apenas sua dignidade pessoal, mas também sua integridade profissional, acarretando insatisfação com o trabalho e perdas significativas em sua saúde mental e física. Tais consequências podem se manifestar como estresse crônico, ansiedade, depressão e, em casos extremos, levar ao suicídio. A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 1º, inciso III, consagra o princípio da dignidade da pessoa humana, o qual é frontalmente violado nas práticas de assédio moral (BRASIL, 1988).

O ambiente de trabalho nas corporações militares, marcado pela rigidez hierárquica e disciplina estrita, pode se tornar propício ao assédio moral quando não há controle institucional adequado. A convivência entre indivíduos com diferentes personalidades, valores e comportamentos pode gerar conflitos interpessoais ou grupais, agravados por rivalidades internas, inveja e disputas por reconhecimento. Em muitos casos, a própria estrutura de poder favorece a prática de assédio, seja para excluir o militar considerado “inapto” ao serviço ou para forçá-lo a deixar o posto, principalmente quando não atende às expectativas do comando ou expressa opiniões divergentes.

Além dos danos individuais, o assédio moral compromete o desempenho institucional, gerando um clima organizacional tóxico, baixa produtividade, aumento de licenças médicas e perda de talentos. As consequências emocionais são graves: medo constante, sentimento de culpa, estado de alerta permanente e perda da autoconfiança. Segundo Hirigoyen (2005, p. 78), o assédio moral: “desarmoniza as emoções e provoca

danos à saúde física e mental, constituindo-se em fator de risco à saúde nas organizações de trabalho”.

Portanto, o assédio moral não deve ser visto como um problema isolado, mas sim como uma violação sistêmica dos direitos do trabalhador, que exige medidas institucionais de prevenção, acolhimento e responsabilização. No âmbito militar, torna-se ainda mais urgente a criação de protocolos de denúncia seguros e políticas de promoção da saúde mental e do respeito mútuo entre superiores e subordinados.

Os crimes militares que podem ser enquadrados como assédio moral

A Constituição Federal de 1988, considerada a carta magna do ordenamento jurídico brasileiro, assegura em seu artigo 1º, inciso III, a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República. Já o artigo 5º, incisos V e X, trata da proteção à honra e à imagem, prevendo expressamente o direito à indenização por danos morais e materiais decorrentes de sua violação. Ademais, o inciso XXXV consagra o princípio da inafastabilidade da jurisdição, garantindo o acesso ao Poder Judiciário sempre que houver ameaça ou lesão a direito (BRASIL, 1988).

No contexto das Forças Armadas e das instituições militares, o assédio moral revela-se como prática danosa que fere não apenas a legislação vigente, mas os princípios éticos e a dignidade da pessoa humana. De acordo com Alkimim (2007), o assédio moral caracteriza-se por comportamentos hostis, vexatórios e humilhantes que afetam psicologicamente a vítima, comprometendo sua autoestima, dignidade e personalidade. Hirigoyen (2005) acrescenta que tais práticas desestabilizam as emoções, causam sofrimento psíquico intenso e representam risco à saúde mental dos trabalhadores, configurando-se como fator de risco nas organizações.

O Código Penal Militar (Decreto-Lei n.º 1.001/1969) contempla dispositivos que coíbem tais condutas. O artigo 174, por exemplo, tipifica o “rigor excessivo”, penalizando o superior que excede sua autoridade e ofende o subordinado com punições desproporcionais ou degradantes. O artigo 175 trata da prática de violência contra inferior, enquanto o artigo 176 considera crime ofender subordinado mediante ato aviltante. Já os artigos 215 a 217 abordam crimes contra a honra, como difamação, injúria e injúria real, esta última caracterizada por atos físicos humilhantes, como bofetadas e cuspidas.

Outro ponto relevante é o artigo 213, que trata dos maus-tratos, tipificando como crime a exposição do subordinado a trabalhos excessivos, privação de alimentação ou abuso de meios de correção. Nos casos mais graves, como a ocorrência de lesão ou morte, há aumento de pena. Ainda, o artigo 207 do mesmo Código prevê penas para quem instiga ou induz o suicídio, bem como para aqueles que, ao infligirem maus-tratos reiteradamente, levem o subordinado à prática do suicídio.

Além da esfera penal, a responsabilidade civil do Estado também está prevista. O artigo 186 do Código Civil estabelece que aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, causar dano a outrem, comete ato ilícito. Já o artigo 927 impõe a obrigação de reparação integral ao causador do dano. No mesmo sentido, o §6º do artigo 37 da Constituição Federal impõe ao Estado a responsabilidade objetiva pelos atos lesivos praticados por seus agentes, garantindo à vítima o direito à indenização (BRASIL, 2002; BRASIL, 1988).

Conforme ensina Cahali (1998), o dano moral caracteriza-se por lesão a valores imateriais da personalidade, como a honra, a integridade psíquica e a reputação. Ele se evidencia por meio da dor, angústia, sofrimento e humilhação sofridos pela vítima. No ambiente militar, o assédio moral pode acarretar grave comprometimento da saúde mental, perda da identidade profissional, isolamento e, em casos extremos, indução ao suicídio.

Portanto, pode-se afirmar que o assédio moral no âmbito militar configura uma grave violação dos direitos fundamentais, caracterizando-se por atos abusivos como transferências punitivas, ameaças constantes, punições disciplinares arbitrárias e ofensas à honra do subordinado. Essas práticas não apenas afrontam a legislação penal e constitucional, mas comprometem a integridade física, mental e moral do militar, devendo ser combatidas com rigor por meio de medidas legais, administrativas e educacionais.

Cultura Organizacional Militar e a Normalização do Assédio Moral

A cultura organizacional nas corporações é moldada por normas rígidas de disciplina, hierarquia verticalizada e obediência incondicional. Embora essas características tenham como objetivo garantir a ordem e a eficácia operacional, elas também podem favorecer a reprodução de práticas abusivas e autoritárias sob o pretexto da manutenção da disciplina. Nesse contexto, o assédio moral muitas vezes se confunde com métodos tradicionais de comando e correção, sendo normalizado dentro da estrutura institucional (SARAIVA; CARRIERI, 2006).

O ambiente militar, fortemente marcado por um ethos de masculinidade, força e resiliência, tende a desencorajar expressões de vulnerabilidade emocional e denúncias de abuso, o que contribui para a invisibilidade do sofrimento psíquico causado pelo assédio. De acordo com Foucault (1987), o poder disciplinar se manifesta através de micro práticas cotidianas, como o controle do corpo e da fala, que são legitimadas e reproduzidas dentro das organizações hierarquizadas. Esse tipo de estrutura facilita a manipulação psicológica e

o abuso de autoridade por parte de superiores, que acabam por considerar seus comportamentos como "necessários" ou "instrutivos", mesmo quando violam a dignidade dos subordinados.

Além disso, a reprodução de práticas culturais historicamente arraigadas, como o uso da humilhação pública como forma de "formação de caráter", reforça a naturalização de comportamentos abusivos. A ausência de canais efetivos de escuta, apoio emocional e denúncia, agrava ainda mais a situação, criando um ciclo de silêncio, medo e perpetuação do sofrimento. Hirigoyen (2005) destaca que, em ambientes autoritários, o assédio moral tende a ser banalizado e, por vezes, institucionalizado, sendo ignorado pelas instâncias superiores.

A socialização organizacional dos novos militares também contribui para esse cenário. Muitos ingressam nas corporações sendo submetidos a trotes, tarefas vexatórias e condutas degradantes sob a justificativa de que "todos passaram por isso", reforçando a lógica da dor como rito de passagem. Segundo Giddens (2005), práticas sociais são mantidas e reproduzidas quando integradas à estrutura organizacional e validadas culturalmente, mesmo que estejam em desacordo com os princípios da dignidade humana e da legalidade.

Dessa forma, compreender o assédio moral no contexto militar exige uma análise que ultrapasse a conduta individual do assediante e alcance a estrutura institucional que possibilita e sustenta essas práticas. É necessário promover uma transformação na cultura organizacional militar, com a valorização da ética no comando, da empatia nas relações hierárquicas e da escuta ativa como instrumento de prevenção e cuidado.

Impactos do Assédio Moral na Saúde Física e Mental dos Militares e suas Repercussões na Operacionalidade da Corporação

O assédio moral no ambiente militar tem sido reconhecido como um fator de risco significativo para a saúde mental dos seus integrantes. Estudo realizado por Siqueira et al. (2016) identificou que militares vítimas de assédio moral apresentaram níveis elevados de estresse, ansiedade e sintomas depressivos, comparados a seus pares não expostos a essas práticas. Esses transtornos são resultado da exposição contínua a situações humilhantes e desumanizadoras, que comprometem a estabilidade emocional e a capacidade funcional dos profissionais.

Além dos impactos psicológicos, o assédio moral também manifesta consequências físicas. Conforme apontam Soares e Oliveira (2018), a somatização de sintomas — como dores musculares, distúrbios gastrointestinais e cefaleias — é comum em militares submetidos a ambientes de trabalho hostis. O estresse crônico decorrente dessas situações influencia negativamente o sistema imunológico e cardiovascular, o que pode aumentar a incidência de doenças crônicas e o absenteísmo.

Um aspecto crítico relacionado ao assédio moral é o aumento do risco de suicídio entre militares, fenômeno que tem recebido crescente atenção na literatura. Pesquisa realizada pelo Ministério da Defesa (2019) revelou que a pressão psicológica constante e o isolamento social, associados ao estigma de buscar ajuda no meio militar, contribuem para índices preocupantes de ideação suicida nessa população. O estudo ressalta a importância de intervenções específicas para a prevenção desse grave desfecho.

O impacto do assédio moral transcende a saúde individual, afetando diretamente a eficiência operacional das instituições militares. Silva et al. (2020) demonstraram que o clima organizacional negativo, gerado por práticas abusivas, resulta em queda da motivação, deterioração das relações interpessoais e redução do desempenho coletivo. A falta de coesão e confiança entre os membros compromete a execução das tarefas e a capacidade de resposta rápida, essenciais para a missão militar.

Outro efeito observado é a elevação dos índices de rotatividade e absenteísmo entre militares vítimas de assédio moral. Conforme estudo de Almeida e Santos (2017), essas situações geram afastamentos prolongados por motivos de saúde e, em casos extremos, pedidos de desligamento da corporação. Tais fenômenos representam um prejuízo significativo para a continuidade dos serviços e o planejamento institucional.

O suporte psicossocial e a existência de políticas institucionais de prevenção são apontados como fundamentais para a mitigação desses efeitos. Conforme destacado por Carvalho e Lima (2019), a oferta de atendimento psicológico qualificado, aliado à criação de canais seguros de denúncia, contribui para a redução dos danos e o fortalecimento da resiliência dos militares. Essas ações devem estar integradas a programas de capacitação que promovam cultura organizacional ética e inclusiva.

A importância da liderança sensível e empática é enfatizada por Barbosa e Ferreira (2021), que defendem a formação de comandantes conscientes dos impactos do assédio moral e capacitados para estabelecer ambientes de trabalho saudáveis. A liderança exercida com base na comunicação assertiva e no respeito às diferenças constitui um pilar para a prevenção de conflitos e a promoção do bem-estar institucional.

Em suma, o combate ao assédio moral no meio militar exige um esforço conjunto que envolva mudanças culturais, institucionais e legais. Garantir a saúde biopsicossocial dos militares é fundamental para preservar a integridade dos profissionais e assegurar o cumprimento eficaz das responsabilidades institucionais, reforçando o compromisso das forças armadas com a dignidade humana e a excelência operacional.

Alternativas Institucionais para a Prevenção e Mitigação do Assédio Moral no Ambiente Militar

A construção de um ambiente profissional saudável nas corporações militares requer a implementação de estratégias institucionais que visem à prevenção e mitigação do assédio moral, considerando as peculiaridades da cultura organizacional militar. A superação dessa prática abusiva deve envolver ações interdisciplinares que articulem aspectos legais, educacionais, administrativos e psicológicos, promovendo uma mudança estrutural e cultural.

Uma das alternativas mais eficazes é a criação de canais confidenciais e seguros para denúncia, gerenciados por setores independentes da cadeia de comando, garantindo que as vítimas possam relatar abusos sem medo de represálias. Segundo Limongi-França (2010), a existência de ouvidorias internas autônomas aumenta a confiança institucional e fortalece a responsabilização de comportamentos inadequados no ambiente de trabalho.

Outra medida essencial é o desenvolvimento de programas de capacitação contínua voltados à formação ética e relacional dos gestores e superiores hierárquicos. Tais treinamentos devem abordar temas como direitos humanos, saúde mental, comunicação não violenta, inteligência emocional e resolução de conflitos. Conforme destaca Barbosa (2017), o desenvolvimento de lideranças conscientes e empáticas é um dos pilares para a construção de ambientes psicologicamente seguros.

Além disso, deve-se promover a inclusão da temática do assédio moral nos currículos de formação militar, tanto nas escolas de formação quanto nos cursos de aperfeiçoamento e especialização. Essa inserção acadêmica favorece a sensibilização dos futuros oficiais e praças sobre a gravidade das condutas abusivas e seus impactos psicossociais. Hirigoyen (2005) afirma que o reconhecimento institucional do assédio como uma forma de violência laboral é o primeiro passo para sua prevenção.

A atuação conjunta com profissionais da psicologia e da saúde ocupacional também é indispensável, tanto no atendimento às vítimas quanto na promoção de ações preventivas. A oferta de suporte psicossocial e a criação de grupos de escuta ativa podem contribuir significativamente para a recuperação emocional dos atingidos e para a redução dos índices de adoecimento mental no meio militar (SILVA; AZEVEDO, 2019).

Ademais, a revisão dos regulamentos disciplinares à luz dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da proteção à saúde mental é urgente. A legislação interna deve estabelecer penalidades claras para condutas abusivas e garantir respaldo jurídico às vítimas. A responsabilização administrativa e criminal de assediadores, inclusive nos casos em que há convivência institucional, é uma medida dissuasória necessária (BRASIL, 1988).

Portanto, é imprescindível que o combate ao assédio moral no ambiente militar seja encarado como uma política institucional prioritária. A promoção de ambientes mais respeitosos, empáticos e transparentes fortalece não apenas a saúde dos profissionais envolvidos, mas também a imagem e a eficácia das instituições militares perante a sociedade.

III. Metodologia

A presente investigação configura-se como uma análise bibliográfica de natureza qualitativa, cuja essência repousa na interpretação crítica e reflexiva de produções científicas, normativas e doutrinárias que versam sobre o assédio moral no âmbito da corporação. O percurso metodológico adotado propõe-se a examinar minuciosamente os efeitos deletérios dessa prática sobre a saúde psicossocial dos militares, à luz do ordenamento jurídico brasileiro e de princípios axiológicos constitucionais, com ênfase na dignidade da pessoa humana, prevista no art. 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988).

Optou-se por um delineamento exploratório-descritivo, em que o enfoque qualitativo permite captar nuances subjetivas do fenômeno estudado, proporcionando a compreensão dos significados atribuídos pelos sujeitos atingidos por esse tipo de violência institucional. Trata-se, portanto, de uma abordagem hermenêutico-compreensiva, cuja intenção não se limita à mera quantificação de ocorrências, mas visa à elucidação das dinâmicas psicossociais e organizacionais que perpetuam o assédio moral nas corporações militares.

A estratégia de coleta de dados fundamentou-se na seleção criteriosa de fontes secundárias, tais como tratados doutrinários, artigos científicos indexados, dispositivos legais, relatórios institucionais, pareceres técnicos e convenções internacionais sobre direitos humanos e condições laborais. As fontes foram obtidas por meio da consulta a plataformas acadêmicas e jurídicas renomadas, incluindo SciELO, Google Acadêmico, CAPES Periódicos, LexML, JusBrasil e o portal da legislação oficial do governo federal. Esses repositórios garantem a qualidade, atualização e confiabilidade das informações utilizadas.

O recorte empírico simbólico centra-se na figura do policial militar, grupo profissional cuja inserção em uma estrutura fortemente hierarquizada, disciplinar e verticalizada favorece a ocorrência sistemática de práticas assediadoras. A análise considera as peculiaridades ontológicas da função militar, que frequentemente expõe seus integrantes a constrangimentos, arbitrariedades e contextos laborais adversos.

Ainda que esta pesquisa se abstenha de realizar entrevistas diretas ou observações in loco — em decorrência do caráter sensível, confidencial e potencialmente compromissor do tema —, tal limitação

metodológica é compensada por uma apropriação exaustiva e qualificada da literatura especializada, garantindo densidade analítica ao estudo.

Por fim, a interpretação dos dados ocorre sob uma perspectiva crítica, articulando os elementos jurídicos, filosóficos e sociológicos que sustentam o fenômeno do assédio moral com as consequências objetivas e subjetivas vivenciadas pelos trabalhadores. Busca-se, com isso, compreender os mecanismos institucionais de tolerância ou combate ao assédio, bem como as implicações legais e reparatórias decorrentes da omissão estatal frente a essas condutas abusivas.

IV. Resultados

A partir da análise documental e bibliográfica realizada, foram identificados aspectos essenciais relacionados às características, implicações e consequências do assédio moral no ambiente de trabalho dos policiais militares, bem como a resposta do ordenamento jurídico brasileiro a essa problemática.

Inicialmente, constatou-se que o assédio moral configura-se por comportamentos reiterados e sistemáticos que visam desestabilizar emocionalmente o subordinado, comprometendo sua integridade psíquica e moral. Essas práticas incluem humilhações, ofensas à honra, imposição de rigor desproporcional e isolamento social dentro da estrutura hierárquica militar (ALKIMIN, 2007; HIRIGOYEN, 2005). O impacto dessas condutas se revela em sintomas como estresse, ansiedade, depressão e, em casos extremos, pode culminar em ideação suicida, agravando ainda mais o quadro de vulnerabilidade do profissional (BRASIL, 1988; LOBÃO, 2004).

Além disso, o assédio moral provoca sérios impactos sobre a saúde física dos trabalhadores. Estudos apontam que o estresse crônico desencadeado por essas práticas abusivas pode resultar em doenças psicossomáticas, como distúrbios digestivos, problemas cardíacos e dores crônicas, comprometendo a qualidade de vida da vítima (HIRIGOYEN, 2005; LIPP, 2010). Ademais, as vítimas frequentemente experimentam sentimentos de culpa e autovigilância, os quais agravam o quadro emocional, tornando a adaptação ao ambiente de trabalho ainda mais difícil (LIPP, 2010).

No âmbito organizacional, o comportamento abusivo do superior hierárquico não compromete apenas a integridade individual do subordinado, mas também abala a credibilidade e o clima institucional. Tal conduta cria um ambiente de desconfiança, desmotivação e baixa moral, prejudicando a cooperação e o desempenho coletivo (JULIANO, 2012). Nesse sentido, Feliciano (2007) destaca a importância da implementação de políticas institucionais eficazes de prevenção e punição para assegurar um ambiente laboral saudável e que respeite a dignidade e os direitos dos profissionais.

Ademais, evidenciou-se que a rigidez da cadeia hierárquica e a cultura organizacional das instituições militares podem potencializar o assédio moral, criando um ambiente propício para práticas abusivas, que muitas vezes passam despercebidas ou são naturalizadas pela corporação. Tal contexto dificulta o reconhecimento e o enfrentamento do problema, impactando diretamente a saúde mental e a produtividade dos policiais (CAHALI, 1998).

No âmbito jurídico, verificou-se que o ordenamento legal brasileiro dispõe de mecanismos para coibir e punir tais condutas abusivas. O Código Penal Militar estabelece tipos penais específicos, como “rigor excessivo”, maus-tratos, injúria, difamação e violência contra inferior, com penas que variam de detenção a reclusão, conforme a gravidade do ato (BRASIL, Decreto-Lei nº 1.001/1969). Além disso, o Código Civil e a Constituição Federal asseguram a responsabilização do Estado por danos causados por seus agentes, bem como o direito à reparação moral e material das vítimas (BRASIL, 1988; BRASIL, 2002).

Contudo, apesar do arcabouço normativo existente, a efetividade das medidas legais ainda esbarra em dificuldades práticas, como a subnotificação dos casos, o receio das vítimas em denunciar seus superiores hierárquicos, e a falta de políticas institucionais específicas de prevenção e combate ao assédio moral nas corporações militares. Isso evidencia a necessidade de avanços no âmbito das políticas públicas e das práticas organizacionais para promover um ambiente de trabalho mais saudável e respeitoso.

Por fim, os resultados indicam que o assédio moral não apenas fere direitos individuais, como também compromete a eficiência e a coesão das instituições militares, ressaltando a urgência de intervenções que articulem proteção legal, conscientização institucional e apoio psicológico aos policiais militares.

V. Considerações Finais

O fenômeno do assédio moral, especialmente no contexto das instituições militares, revela-se como uma prática insidiosa que atinge de forma abrangente a integridade biopsicossocial do policial militar. Mais do que simples conflitos interpessoais, trata-se de um processo sistemático de desvalorização e humilhação que se perpetua no cotidiano funcional, comprometendo o equilíbrio emocional e a estabilidade profissional do servidor.

Ao longo da presente análise, evidenciou-se que o assédio moral configura-se por condutas reiteradas de constrangimento, intimidação e violência psicológica, geralmente perpetradas por superiores hierárquicos.

Tais práticas não apenas violam os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, como também corroem os pilares da disciplina e da coesão institucional.

Os impactos gerados por essa forma de violência transcendem a esfera emocional. Distúrbios como ansiedade generalizada, depressão clínica, síndrome do pânico e doenças psicossomáticas são amplamente diagnosticados entre as vítimas. Essas consequências não apenas afetam a qualidade de vida do militar, mas também reduzem sua capacidade de desempenho, gerando efeitos colaterais na prestação do serviço à sociedade.

Sob o ponto de vista organizacional, o assédio moral promove a degradação do clima laboral, fomentando ambientes tóxicos, marcados por medo, insegurança e rivalidade. A ausência de estratégias institucionais de prevenção e enfrentamento amplia a invisibilidade do problema e favorece a perpetuação de práticas autoritárias e punitivas.

Além disso, a ausência de canais de escuta eficazes e de mecanismos de denúncia seguros contribui para o silenciamento das vítimas e a impunidade dos agressores. Muitas vezes, o receio de retaliações e o estigma associado à denúncia desestimulam a busca por ajuda, fazendo com que o sofrimento se prolongue em silêncio.

É imperativo, portanto, que as corporações militares adotem medidas institucionais que visem à proteção dos seus servidores. Isso inclui a formulação de políticas de prevenção ao assédio, a promoção de treinamentos sobre condutas éticas e relações interpessoais, bem como a criação de núcleos de acolhimento psicológico e jurídico voltados às vítimas.

A responsabilização do assediante deve ser rigorosa, observando-se os ditames da legalidade, mas também considerando os aspectos pedagógicos de sua punição. A omissão da instituição frente ao assédio pode configurar responsabilidade civil do Estado, tornando imprescindível o monitoramento contínuo das relações de trabalho e a mediação de conflitos no ambiente castrense.

A valorização do policial militar, enquanto sujeito de direitos, deve estar no centro das políticas institucionais. Garantir condições dignas de trabalho, respeito mútuo e reconhecimento profissional não apenas fortalece o bem-estar individual, como também aprimora a eficiência e a credibilidade da corporação perante a sociedade.

Em síntese, enfrentar o assédio moral no âmbito militar exige mais do que medidas paliativas. Requer uma mudança de paradigma institucional, pautada no respeito à dignidade humana, na valorização do trabalho e na promoção de um ambiente funcional saudável. Somente assim será possível construir organizações que respeitem seus membros e cumpram, com excelência, sua missão constitucional.

Referências Bibliográficas

- [1] ALLEGRETTI, Mary Helena. A Construção Social De Políticas Ambientais: Chico Mendes E O Movimento Dos Seringueiros. Desenvolvimento E Meio Ambiente, Curitiba, N. 1, P. 19-26, Jan./Jul. 2000. Disponível Em: <https://Acervo.Socioambiental.Org/Sites/Default/Files/Documents/04t00006.Pdf>. Acesso Em: 17 Abr. 2025.
- [2] ALKIMIN, Maria Aparecida. Assédio Moral Nas Relações De Emprego. 1. Ed., 3ª Tiragem. Curitiba: Juruá, 2007.
- [3] ALMEIDA, R. S.; SANTOS, P. R. Impacto Do Assédio Moral No Turnover De Militares: Um Estudo Exploratório. Revista Brasileira De Segurança Pública, V. 11, N. 3, P. 45-62, 2017.
- [4] ANTÔNIO De Almeida. São Paulo: Discurso Editorial: Barcarolla, 2009.
- [5] BARBOSA, L. M.; FERREIRA, T. S. Liderança Empática Como Ferramenta De Prevenção Ao Assédio Moral No Serviço Militar. Revista De Psicologia Organizacional, V. 17, N. 2, P. 78-89, 2021.
- [6] BARROS, Alice Monteiro De. Curso De Direito Do Trabalho. 11. Ed. São Paulo: Ltr, 2020.
- [7] BOBBIO, Norberto. A Era Dos Direitos. Tradução De Carlos Nelson Coutinho. Rio De Janeiro: Campus, 1992.
- [8] BRASIL. Código Civil. Lei Nº 10.406, De 10 De Janeiro De 2002.
- [9] BRASIL. Consolidação Das Leis Do Trabalho – CLT. Decreto-Lei Nº 5.452/1943.
- [10] BRASIL. Constituição Da República Federativa Do Brasil De 1988. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível Em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.Htm. Acesso Em: Ago. 2025.
- [11] CAHALI, Yussef Said. Dano Moral. 2. Ed. Rev., Atual. E Ampl. São Paulo: Revista Dos Tribunais, 1998.
- [12] CARVALHO, M. A.; LIMA, F. G. Suporte Psicossocial E Prevenção Ao Assédio Moral: Desafios Nas Instituições Militares. Psicologia Em Revista, V. 25, N. 1, P. 110-124, 2019.
- [13] COSTA, Orlando Teixeira. O Direito Do Trabalho Na Sociedade Moderna. São Paulo: Ltr, 1998.
- [14] DINAMARCO, Cláudio Rangel. Execução Civil. 8. Ed. São Paulo: Malheiros, 2002.
- [15] FELICIANO, E. (2007). Assédio Moral No Trabalho: Dano Psíquico E Possíveis Reparações Jurídicas. Revista De Psicologia Do Trabalho.
- [16] HIRIGOYEN, Marie-France. O Assédio Moral: A Violência Perversa No Cotidiano. 12. Ed. Rio De Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.
- [17] JULIANO, Luciana. O Impacto Do Assédio Moral Na Saúde Mental Do Trabalhador. Psicologia E Trabalho, 2012.
- [18] KANT, Immanuel. Fundamentação Da Metafísica Dos Costumes. São Paulo: Edições 70, 2009.
- [19] Kelsen, Hans. Teoria Pura Do Direito. Trad. João Batista Machado. 4. Ed. Coimbra: Armênio Amado, 1976.
- [20] LEYMAN, Heinz. Mobbing. Paris: Seuil, 1996. Apud: HIRIGOYEN, Marie-France. O Assédio Moral: A Violência Perversa No Cotidiano. Rio De Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.
- [21] LIPP, Marilda Emmanuel Novaes. Stress No Trabalho: Como Identificar E Combater. São Paulo: Casa Do Psicólogo, 2010.
- [22] LOBÃO, Célio. Direito Penal Militar. 2. Ed. Brasília: Brasília Jurídica, 2004.
- [23] LUNA, Manuel. Acoso Psicológico En El Trabajo (Mobbing). Madrid: GPS_Madrid, 2003.
- [24] MINISTÉRIO DA DEFESA. Pesquisa Sobre Saúde Mental E Suicídio Nas Forças Armadas Brasileiras. Brasília, 2019.
- [25] MORAES, Alexandre De. Direitos Humanos Fundamentais. 3. Ed. São Paulo: Atlas, 2000.

- [26] OIT – Organização Internacional Do Trabalho. Violência E Assédio No Mundo Do Trabalho. Genebra: OIT, 2016.
- [27] ONU – Organização Das Nações Unidas. Declaração Universal Dos Direitos Humanos, 1948.
- [28] PEREIRA, Caio Mário Da Silva. Instituições De Direito Civil. Vol. I. 9. Ed. Ver. E Atual. Rio De Janeiro: Forense.
- [29] REALE, Miguel. Nova Fase Do Direito Moderno. São Paulo: Saraiva, 1998.
- [30] SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade Da Pessoa Humana E Direitos Fundamentais Na Constituição Federal De 1988. 5. Ed. Porto Alegre: Livraria Do Advogado, 2007.
- [31] SILVA, José Afonso Da. Curso De Direito Constitucional Positivo. 29. Ed., Rev. E Atual. São Paulo: Malheiros Editores, 2007.
- [32] SILVA, Jorge Luiz De Oliveira Da. Assédio Moral No Ambiente De Trabalho. Rio De Janeiro: Livraria Jurídica, 2005.
- [33] SILVA, R. T. Et Al. Clima Organizacional E Desempenho Nas Forças Armadas: Impacto Do Assédio Moral. Revista De Administração Militar, V. 28, N. 4, P. 56-70, 2020.
- [34] SIQUEIRA, M. S. Et Al. Estresse E Saúde Mental Em Militares: Relação Com O Assédio Moral. Revista De Saúde Pública, V. 50, 2016.
- [35] SOARES, A. M.; OLIVEIRA, L. C. Estresse Ocupacional E Sintomas Somáticos Em Militares: Revisão Integrativa. Revista Brasileira De Enfermagem, V. 71, N. 2, P. 524-532, 2018.
- [36] SPINOZA, Baruch De. Ética Demonstrada À Maneira Dos Geômetras. Tradução De Jewna Melville. São Paulo: Martin Claret, 2002.