

# O assédio moral no âmbito interno da Polícia Militar

Carolina Ghilardi de Andrade<sup>1</sup>

Julie Katlyn Antunes Schramm<sup>2</sup>

## Resumo

A presente pesquisa tem por finalidade investigar os desdobramentos do assédio moral na polícia militar, respondendo-se a seguinte indagação: como identificar legalmente o assédio moral, onde os princípios da disciplina do subordinado e da hierarquia dos postos são a base estrutural da instituição onde este servidor trabalha? Diante da realidade da instituição pública militar, onde a base estrutural é a disciplina e a hierarquia, faz-se necessário conhecer os limites entre a ordem legal e o abuso de autoridade, identificando-se condutas constrangedoras e humilhantes direcionadas ao servidor subordinado. A arbitrariedade cometida com o intuito de depreciação da dignidade do funcionário, passível de causar danos de caráter variado, pode ser entendida como assédio moral. A pesquisa se pauta em mostrar como o fenômeno pode ocorrer dentro da administração da polícia militar, com base no disposto em doutrina, jurisprudência e legislação vigente, além de, da mesma forma esclarecer as principais características do assédio moral, bem como demonstrar quais direitos do policial militar são diretamente afetados e as consequências do assédio moral. Concluiu-se que o assédio moral pode se encontrar de forma velada ou explícita nas instituições militares, encontrando no referido ambiente, um espaço propício para se desenvolver, sem reservas, sendo amplamente empregado como instrumento de gestão de pessoas, considerando-se as peculiaridades da organização.

**Palavras-chave:** Assédio moral; Instituição Militar; Hierarquia;

## INTRODUÇÃO

Objeto de estudos e discussões em diversos países, o assédio moral precisa de maior aprofundamento no Brasil, especialmente nas repartições públicas. Nos tribunais, ocorrem discussões acerca do assunto constantemente, porém, de maneira superficial, ocasião em que cabe, por parte de nossos legisladores, um maior

---

<sup>1</sup> Graduanda em Direito pela Faculdade do Litoral Paranaense – ISEPE Guaratuba.

<sup>2</sup> Doutoranda e Mestre em Direitos Fundamentais e Democracia pelo Centro Universitário Autônomo do Brasil - UNIBRASIL/PR.

interesse e empenho para que o tema ingresse no nosso ordenamento jurídico de forma definitiva.

Essa é uma das medidas necessárias, seja para prevenir, ou para intervir nessa prática que atinge o servidor em sua honra e em sua dignidade humana, colocando em risco a sua saúde física, psicológica e moral. A questão norteadora da pesquisa é: como identificar legalmente o assédio moral, onde a disciplina do subordinado e a hierarquia dos postos são base estrutural da instituição onde este servidor trabalha?

O assédio moral ainda não está tipificado como crime no Código Penal Brasileiro e, por essa razão, tem sido confundido na maioria das vezes com o dano moral. No entanto, por atingir a parte organizacional do trabalho e pelas consequências negativas para a produção no ambiente laboral e para o próprio assediado, o instituto tem sido objeto de vários estudos não só na área do direito, mas em diversas outras áreas do conhecimento, como por exemplo em Ciências sociais e da Psicologia.

O assédio moral nas instituições militares é o objeto deste trabalho de pesquisa, cujo intuito é aprofundar no tema em atendimento à necessidade de oferecer subsídios às vítimas para que, cientes dos abusos cometidos, busquem as garantias legais de proteção, além de punir efetivamente às condutas dos assediadores. O direcionamento da pesquisa, vai de encontro ao interesse de servidores, policiais militares que venham a sofrer assédio moral, para que possam identificá-lo e fazer valer seus direitos ponto este que será abordado no primeiro tópico.

Inicialmente, surge de forma quase que imperceptível e inofensiva, sendo que o assédio moral vem sendo identificado em larga escala no serviço público. Os efeitos danosos comprometem a vida do assediado, podendo atingir sua vida pessoal, causando danos que podem abranger não só o servidor, mas também familiares e pessoas do seu convívio.

Nesse sentido, além de ferir os princípios que gerem a probidade administrativa, fere também os princípios constitucionais que garantem direitos personalíssimos ao servidor público enquanto pessoa humana. Como objetivo, também abordaremos as práticas e formas de manifestações do assédio moral no serviço público, identificando suas causas e consequências para o assediador e para o assediado, no segundo tópico.

O instituto será compreendido por este estudo, como efeito de uma discricionariedade revestida em abuso de poder no âmbito da administração pública brasileira, além de relacionar discricionariedade administrativa, abuso de poder, assédio moral, com base nos princípios constitucionais, no terceiro tópico.

Por fim, pretende-se abordar no último tópico da pesquisa, o levantamento de informações sobre os meios de prevenção e combate ao assédio moral nas instituições militares.

### **Assédio moral: aspectos históricos, sociais e culturais**

Hirigoyem (2008, p.65), define que o assédio moral pode ser caracterizado por qualquer comportamento abusivo, tais como “palavras, atos, gestos, escritos”, que sejam danosos à pessoa, afetando-lhe sua dignidade ou integridade física ou psíquica, bem como sua personalidade. A autora ainda define que tal conduta pode “pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho” (HIRIGOYEM, 2008, p.65).

Ressalta a referida escritora que todas as formas de assédio são discriminatórias, pois, expressam diretamente as diferenças e particularidades da pessoa. Sendo esta discriminação velada, no intento de passar despercebida aos cuidados da lei, o que facilmente pode se transformar em assédio moral (HIRIGOYEN, 2005, p. 103), ainda, elucida sobre o tema, veja-se:

As próprias empresas têm dificuldade em suportar funcionários diferentes ou atípicos. As atitudes de assédio visam antes de tudo a ‘queimar’ ou se livrar de indivíduos que não estão em sintonia com o sistema. Na hora da globalização, procura-se fabricar o idêntico, clones, robôs interculturais e intercambiáveis. Para que o grupo seja homogêneo, esmaga-se aquele que não está no ponto, aniquila-se qualquer especificidade, seja de caráter, comportamento, sexo, raça. Formatar os indivíduos é uma maneira de controlá-los. Eles devem se submeter para melhorar os desempenhos e a rentabilidade. Essa formatação é frequentemente retransmitida 12 pelos colegas, pois as empresas, como todo grupo social, geram em seu seio forças de autocontrole encarregadas de recolocar na linha os ‘alienígenas’. Eles têm de aceitar, por bem ou por mal, as regras do jogo. O assédio moral é um dos meios de impor a lógica do grupo (HIRIGOYEN, 2005, p. 39).

O assédio, sobretudo no trabalho, para Rufino (2006, p. 43) foi considerado um fenômeno novo. Todavia, é possível afirmar que a sua ocorrência é tão antiga quanto as relações trabalhistas.

Mikos e Baracat (2011, p.1) salientam que o assédio moral se revela por meio de condutas agressivas, cujo intuito é o de desqualificar, desmoralizar e desestabilizar a vítima, transformando o ambiente de trabalho em um espaço degradante, o que pode resultar em problemas físicos e psicológicos e isso porque “uma das principais causas do assédio moral é a desinformação e despreparo dos gerentes e chefes de setor [...]”, o que reforça a necessidade de estudos mais aprofundados sobre o tema, como subsídios para a criação de políticas de prevenção e de intervenção em âmbito público.

No que tange à natureza psicológica, Isabel Ribeiro Parreira (2002, p. 232, apud, REBELO, 2014, p. 78), ao fazer uma distinção entre assédio sexual e moral, esclarece que a diferença entre os dois reside:

Num tipo particular de conduta – não física, [...] e, sobretudo, num tipo particular de resultados – os danos psicológicos ou psicofísicos, causados pelos processos típicos de desarmação da vítima através da mais frequente violação dos seus direitos de personalidade.

Outrossim, no que se refere aos danos psicológicos ou psicofísicos, diferentemente do que assevera Parreira, estes são irrelevantes para caracterização do assédio moral, pois, “entende-se que o dano psíquico não é elemento constitutivo do assédio, pois o incorporando na conduta, esta muitas vezes, perderia sua razão de ser, pois o que dever ser observado [...] é a atitude ofensora da dignidade humana” (SILVA 2015, p. 37). Destaca ainda que:

Não significa que a conduta assediadora se relacione com alusões ou indicações, pois geralmente o foco da violência é qualquer ponto da vítima que possa determinar uma desestabilização desta com o ambiente de trabalho, facilitando as condutas tendentes a desqualificá-la, não só como profissional, mas também como ser humano” (SILVA, 2015, p. 37).

Neste sentido, Santos (2005, p.2), traz que as consequências do assédio moral na saúde dos servidores, neste trabalho trazendo a baila em específico os policiais militares, identificam-se de forma variada, ocasionando diversas doenças como hipertensão, distúrbios digestivos, alcoolismo, vício em entorpecentes, estresse e distintas outras maneiras que assolam a vida do militar e principalmente, o conflito velado psicológico, que pode ocasionar em mudanças de comportamento, de

personalidade, desempenho funcional, perda da autoestima e até mesmo o suicídio da vítima.

Após analisar o posicionamento dos referidos autores sobre o assédio moral, é possível compreender que este acaba por se conceituar em função da conduta repetitiva com caráter psicológico, com o intuito de isolar a vítima em seu ambiente de trabalho, visando desencadear um pedido de demissão do empregado que fora assediado.

Nestes casos, é evidente que a violação aos preceitos constitucionais está mais do que declarada, acarretando a perda da saúde física e psíquica da vítima, como será abordado no presente trabalho.

### **Aspectos Históricos, Sociais e Culturais**

Socialmente, o assédio moral é um dos problemas mais graves que podemos citar com relação à saúde e bem-estar, no ambiente laboral, que o empregado enfrenta. Nos últimos anos, tal fato tem se tornado um fenômeno social com importância não só no meio profissional, como também no meio acadêmico, uma vez que têm tomado proporções incalculáveis.

Desta forma, entende-se que a repercussão do assédio moral tornou a temática relevante perante o universo jurídico em função de sua recorrência desproporcional, até mesmo em países de primeiro mundo em que as condições socioeconômicas são relativamente melhores do que países em ascensão (THOME, 2009, p.23).

Em seguida, no ano de 1972, Peter-Paul Heinemann fez extensas pesquisas sobre a conduta agressiva das crianças no ambiente escolar, assim como o pesquisador de psicologia do trabalho, Heinz Leymann, (1984), que observou tal fenômeno, tornando-o objeto de estudo inicialmente na Suécia e depois na Alemanha, destacando-se também com várias pesquisas realizadas na França (VACCHIANO, 2007).

Em 1984 Heinz Leymann, Psicólogo do Trabalho, fez uma análise dos estudos anteriores e publicou uma matéria pelo *National Board of Occupational Safety and Health in Stokolm*, descrevendo as consequências do assédio moral no ambiente de trabalho, na área da neuropsíquica da pessoa humilhada. O psicólogo conceitua o assédio moral como:

Uma interação social, através da qual um indivíduo (raramente mais do que um) é atacado por um ou mais (raramente mais de quatro) indivíduos de forma diária e continuada durante meses, levando a pessoa assediada a sentir-se numa posição completamente desprotegida e correndo um elevado risco de exclusão (LEYMANN, 2000 apud SILVA, 2007, p. 3).

Acerca do trabalho de Leymann, psicólogo e cientista médico com mestrado em psiquiatria, ficou registrado que detectou-se um tipo de comportamento hostil em algumas crianças em idade escolar remetendo-se ao trabalho de Heinemann, ao qual se deu o nome de “*mobbing*” (LOPES; LAGE, 2003, p.323).

Na Itália é denominado como *molestie psicologiche*, na França é conhecido como *harcelement moral*, na Inglaterra, Irlanda e Austrália como *bullying, bossing e harassment*. Já, no Japão é conhecido como *murahachibu* e em Portugal, como coação moral. Os países hispânicos denominam como *acoso moral, acoso psicológico* ou *psicoterrorismo* (GUIMARÃES, 2006, p. 183-191).

Na França, a psiquiatra Marie France Hirigoyen (1998), com formação em vitimologia em seu país e, nos Estados Unidos da América, foi uma das pioneiras a desenvolver estudos nesse sentido, revelando a amplitude do problema no ambiente de trabalho.

A referida autora, através do seu livro “Assédio Moral” e, depois em 2002, na obra “Mal-Estar no Trabalho”, fundamentou que este tipo de assédio é uma 'guerra psicológica', envolvendo abuso de poder e manipulação perversa, fatores responsáveis por prejuízos à saúde mental e física dos envolvidos.

No que tange ao assédio moral, há doutrinadores que afirmam que a prática surgiu juntamente com o trabalho, sob alegação que o instinto pela sobrevivência se sobressai nas relações laborais. Contudo, a pioneira de pesquisa sobre o tema no Brasil foi a médica pesquisadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), Margarida Maria Silveira Barreto, com sua tese de mestrado defendida no ano de 2000, mas publicada no ano de 2006, cujo tema era “Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações”.

Em questão de relevância jurídica, o assédio moral passou a ser percebido em 1988, quando a Constituição da República Federativa do Brasil inseriu a defesa da personalidade como um dos direitos fundamentais do homem e tornou jurídico o dano moral, todavia, ainda sem ter o devido reconhecimento no que tange à aplicação do instituto pelo legislador (FONSECA, 2003, p 675).

Importante falar sobre como a legislação dispõe sobre o assédio moral em seus dispositivos, bem como sua interpretação do fato e possíveis punições à referida prática.

## **Dignidade da pessoa humana**

A Constituição Federal garante a proteção ao princípio da Dignidade da Pessoa Humana, princípio este que está unido diretamente aos valores essenciais da existência do ser humano.

Com base nesse pensamento, José Afonso da Silva (2000, p. 46) diz que: “a dignidade humana não é uma criação constitucional, pois ela é um desses conceitos priori, um dado preexistente a toda experiência especulativa, tal como a própria pessoa humana”. Isso porque este princípio está previsto no art. 1º, inciso III da Constituição, e versa que a dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil.

Margarida Barreto (2000, p. 424), ao analisar sobre a perda do princípio da dignidade da pessoa humana diz que: “quando o homem prefere a morte à perda da dignidade, se percebe muito bem como saúde, trabalho, emoções, ética e significado social se configuram num mesmo ato, revelando a patogenicidade da humilhação”.

A Constituição visa proteger, além dos valores fundamentais, o trabalhador em seu ambiente de labor, estabelecendo no artigo 7º, inciso XXII, um ambiente saudável e seguro “ São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meios de normas de saúde, higiene e segurança (BRASIL, 1988).

No Brasil, o tema assédio moral foi abordado pela primeira vez em âmbito jurídico, pela Juíza do Trabalho Márcia Novaes Guedes, através da sua obra publicada em 2003, denominada “Terror psicológico no trabalho”. Sobre o tema, a Magistrada elucida que:

Toda forma de atos e comportamentos preferidos pelo patrão, gerente, superior hierárquico ou pelos colegas de trabalho que visa perseguir de forma contínua e ostensiva a vítima assediada, podendo gerar danos relevantes e/ou irreversíveis nos aspectos físicos, psicológico e morais e até mesmo existencial do assediado (GUEDES, 2005, p. 32).

Consoante Barreto (2004, p. 242) a violência moral “se nutre dos fatos cotidianos, escora-se na cultura organizacional, se reproduz especialmente em consequência das condições de exploração da força de trabalho”. Dessa forma, a ocorrência do assédio moral no ambiente de trabalho vem a ser respaldada pela própria organização,

Neste sentido, Sarlet (2012, p. 77) dispõe que “a dignidade é algo real, já que não se verifica maior dificuldade em identificar as situações em que é espezinhada e agredida”. Logo, é algo que apenas existe, sem que haja específico esforço para configurá-la, e de maneira irrenunciável e inalienável é natural a qualidade do ser humano, de tal sorte que:

Não é, portanto, sem razão que se sustentou até mesmo a desnecessidade de uma definição jurídica da dignidade da pessoa humana, na medida em que, em última análise, se cuida do valor próprio, da natureza do ser humano como tal. Além disso, como já visto, não se deve olvidar que a dignidade independe das circunstâncias concretas, sendo algo inerente a toda e qualquer pessoa humana (SARLET, 2012, p. 77).

Verifica-se, portanto, que, a dignidade da pessoa humana, mesmo diante a desnecessidade de definição jurídica, vale-se de valor próprio da natureza do ser, sendo o Direito o meio crucial para seu efetivo resguardo e proteção, assim, do momento em que há sua violação, imprescindível clarear o que se é abrangido por “dignidade da pessoa humana”, para que efetivamente se possa constatar e reprimir eventuais violações deste direito.

Não é outro o entendimento que subjaz ao art. 1º da Declaração Universal da ONU (1948), segundo o qual “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito e fraternidade” (SARLET, 2011, p. 23).

### **Tipos de assédio e requisitos**

Para a efetiva configuração do assédio moral, Bruginski (2013, p. 36, 37 e 38) reforça que há alguns requisitos a serem seguidos, tais como os sujeitos da ação, que são superiores hierárquicos (chefes) em sua maioria, exigindo uma conduta abusiva destes durante a jornada de trabalho, com cunho psicologicamente agressivo com



reiteradas ações -ações isoladas não configuram assédio moral-, que resultem dano psíquico, no intento de fazer com que o sujeito passivo (vítima) renuncie determinada situação no âmbito do trabalho.

Ainda sobre os sujeitos da relação, o quesito hierárquico precisa ser definido e estar presente, obedecendo então ao preceito de que o sujeito ativo será representado por uma figura hierarquicamente superior, como o empregador, um gerente ou supervisor e o sujeito passivo será um funcionário que se submete a essa gerência ou supervisão, conforme a CLT estabelece em seus artigos 2º e 3º.

E, dentre essas especificações, a Consolidação das Leis do Trabalho define como empregador toda a empresa, individual ou coletiva, que, assume os riscos da atividade econômica, que contrata, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Ademais, ainda considera como empregador por equiparação, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, desde que admitirem trabalhadores como empregados (BRASIL, 1943).

Passando para a análise doutrinária, nota-se que esta aborda quatro modalidades de assédio moral, geralmente, quais sejam: assédio moral vertical descendente, assédio moral vertical ascendente, assédio moral horizontal, assédio moral misto (FERRAZ, 2015, p. 169).

Conforme os ensinamentos de Minassa (2012, p. 123), o assédio moral vertical descendente é o mais comum dentre todos e se caracteriza pela manipulação praticada por um superior hierárquico contra um subordinado seu. Além de ser o mais frequente é também o que produz danos mais graves à saúde, visto que o assediado se sente isolado e raramente consegue resistir.

Já o assédio moral vertical ascendente é aquele perpetrado por um ou vários trabalhadores contra seu superior hierárquico, que pode ocorrer, mas que tem a frequência reduzida em função do possível temor que a situação de vulnerabilidade dos subordinados para com o superior, ocasião em que esta pode ser contumaz para a rescisão dos contratos de trabalho (FERRAZ, 2015, p. 171). Quanto às outras duas espécies de assédio, a horizontal e a mista, Minassa (2012, p.124) discorre que:

O assédio horizontal designa-se pela situação de rivalidade havida entre colegas com a finalidade de se obter um posto de trabalho ou promoção. O assédio misto verifica-se pela ação de um grupo de colegas contra a pessoa assediada, com conivência e cumplicidade

do superior hierárquico. [...] Pode-se, assim, afirmar que o assédio misto afigura-se como uma mescla do assédio vertical com o horizontal.

Em análise mais direta, o assédio horizontal não depende de nível hierárquico, sendo realizado entre os próprios colegas de trabalho, de acordo com as explicações de Ferraz (2015, p.169). Ainda, sobre o assédio moral em sua modalidade mista, depreende-se que a incidência do fato começa com a atitude de um superior e, posteriormente, acaba tendo a adesão de colegas de trabalho do mesmo nível hierárquico, podendo também ocorrer de modo contrário.

Neste caso, o superior seria conivente com as atitudes do grupo quando tomou conhecimento da prática e nada o fez para impedi-la, ocasião em que neste tipo de assédio a prática abusiva é generalizada entre superiores e subordinados, em conluio, contra a vítima (FERRAZ, 2015, p. 169).

Conforme os estudos de Leda Maria Messias da Silva e Lanaira da Silva (2015, p. 41), uma quinta espécie de assédio moral é considerada, qual seja o “assédio moral organizacional”. E consiste em uma manifestação de assédio pela própria organização empresarial ou pública, tendo como política institucional a prática com o objetivo de cumprir metas ou como tática administrativa.

Em função do exposto, nota-se que o assédio moral pode partir de um superior hierárquico, de colegas de trabalho e, ainda, de ambos. Além disso há possibilidade de prática como política institucional da entidade. Desta forma, encerrados estes conceitos fundamentais, importante se faz analisar o assédio moral no âmbito das instituições militares.

### **As instituições militares brasileiras e o *Ethos* militar**

Conforme os estudos de Costa e Medeiros (2003 *apud* Martins, 2007), sobre como é forjado o perfil e as características próprias dos militares, entre outros grupos sociais, estes definem que:

Todo grupo social, comunidade, conjunto de pessoas e organizações possuem características consideradas como próprias e também comuns, seja por uma reunião de valores, identidade de espírito, que se consolidam ao longo do tempo e acabam por constituir sua identidade. Tal conjunto de características, aqui podendo se definir como um perfil, é o fator capaz de distinguir as organizações entre si, servindo assim como uma base para a sua identificação, seja pela

metodologia de conceituação, definições ou entendimentos do que se chama o “*ethos*” cultural ou espírito organizacional (CORREA *et al*, 2010, p. 18).

Neste sentido, também é possível entender que as origens do militarismo se confundem com a própria história da origem da humanidade, com desdobramentos em períodos históricos que tiveram origem desde a antiguidade, até os dias atuais (MARTINS, 2007 p. 1).

Martins (2007 p. 1) tece argumentos que retratam a organização militar ao longo da história, tendo sido consolidada em dois pilares básicos, chamados de hierarquia e disciplina. A hierarquia se entende como o escalonamento de funções e de autoridades, de linhas de comando para que tarefas sejam executadas; e a disciplina, como um instrumento de controle e possível adestramento, ocasião em que se visa um comportamento determinado, tido como padrão, sendo este o sustentáculo da hierarquia, na medida em que promove a aceitação, enquadramento de cada indivíduo em seu *status quo* e a promoção da aceitação (CORREA *et al*, 2010, p. 18).

A guarda pelos costumes, linguajares, expressões, hábitos, simbologias, valores, ritos, princípios e demais componentes do que se entende por conjunto cultural acaba por ser uma obrigação de seus membros e componentes de qualquer organização militar. Além de promover a multiplicação de conhecimento operacional, técnico, estratégico e tático das questões militares, os valores culturais também carecem de defesa, cabendo preservá-los e transmiti-los aos novos membros da corporação (CORREA *et al*, 2010, p. 18).

No tocante as primeiras experiências como militar em sede de aprendizado, diga-se, nas escolas de formação profissional, ademais, a Academia Policial Militar<sup>3</sup>, os militares começam a desempenhar o *ethos*, ou seja, o caráter de organização de suas condutas, que conforme os estudos de França:

Essas experiências de contato com a cultura militar atingem certo ápice durante a formação profissional, pela qual os alunos militares (não importa se das Forças Armadas, das PMs ou dos CBMs) passam a conviver com um currículo formal (relacionado às disciplinas estudadas em salas de aula com viés teórico e as matérias de cunho prático) e outro informal ou oculto (que ocorre diariamente tanto dentro quanto fora das salas de aula, especialmente por meio das punições

---

<sup>3</sup> No estado do Paraná, a Academia Policial Militar tem por objetivo formar, aperfeiçoar e especializar oficiais e praças da Polícia Militar. No estado do Paraná é considerado curso superior desde 1968, reconhecido pelo MEC.

pelos desvios disciplinares cometidos contra as regras militares). Nesse processo, o currículo formal e o informal acabam confundindo-se em muitas situações e a naturalização dessa proximidade curricular cotidianamente vivenciada pelos alunos faz com que a autovigilância para evitar as punições disciplinares (FOUCAULT, 1987) desenvolva nos discentes militares a “disciplina consciente”, jargão utilizado nas casernas para explicar a adequação do comportamento aos ditames das regras pedagógicas castrenses (FRANÇA, 2021).

Após os procedimentos de integração e ritos tradicionais, o internato, isto é, o tempo de formação na Academia Policial Militar, serve como método de acultramento. Sendo assim, a instituição passa a absorver o indivíduo em sua totalidade, representando-se por sua total dedicação de tempo e seus interesses, propiciando assim um mundo à parte, como uma espécie de fechamento social (GOFFMAN, 1961, apud MARTINS, 2007). Segundo Martins (2007, p. 85), ainda restam outros fatores que devem ser considerados, quais sejam:

Agregam-se à exclusão social, outros procedimentos como a utilização da identificação numerária, o “nome de guerra” e a padronização de comportamentos, tais como os uniformes, os padrões de cama, o corte de cabelo, as marchas e ritos militares, os cumprimentos e os horários das obrigações, num processo de construção de uma nova identidade militar.

A referida miscelânea de informações culturais, oriundas das tradições que se associam à cultura brasileira, acabam por constituir o *ethos* militar, neste processo dialético de formação cultural.

### **Discricionariedade administrativa: abuso de poder, assédio moral e sua relação com os princípios constitucionais**

É existente os abusos cometidos no âmbito da administração pública, esses por parte do gestor ou daqueles que por ele são nomeados para ocupação dos cargos de chefia. Muitas vezes, esses ocupantes de cargos hierarquicamente superiores, criam um ambiente de trabalho hostil e degradante em função da posição que ocupam.

São, em muitos casos, ocasionados por abuso do poder discricionário, que desconsideram os parâmetros legais e o interesse coletivo, se pautando em interesses pessoais. Apesar de mais raras, também ocorrem situações em que o assédio moral parte de colegas de trabalho.

De forma geral, essas pessoas são designadas a exercerem funções de comando dentro da administração pública, sem possuírem o perfil profissional adequado. Segundo Hirigoyen (1999, p. 110, apud MINASSA, 2012, p. 154):

[...] o assédio moral assume formas diferentes de sector para sector. No privado, é mais brutal, dura menos tempo e acaba muitas vezes com o afastamento da pessoa vitimada. No setor público, o assédio moral pode durar vários anos, várias dezenas de anos por vezes, visto que, em princípio, as pessoas são protegidas e não podem ser despedidas (sic) salvo no caso de uma falta muito grave. Por esta razão, os métodos de assédio são aí mais perniciosos e conduzem a resultados dramáticos não só sobre a saúde, mas também sobre a personalidade das vítimas. Como o setor público se ocupa do bem público numa lógica de missão, os abusos que aí ocorrem parecem muito mais chocantes. Por aí se vê bem que o assédio moral não está relacionado com a produtividade, mas sim com questões de poder.

Portanto, no cenário de assédio moral no setor público, além deste perdurar por um período muito maior, pelo fato de que o servidor público estatutário não poder ser demitido, salvo critérios previamente estabelecidos pela legislação pertinente, os meios de persuasão e prática do assédio moral são ainda mais nocivos e as consequências para a saúde da vítima são, possivelmente, mais danosas, afetando inclusive a sua personalidade.

Tal situação acaba sendo assustadora e alarmante no setor público, se analisado tomando o setor privado como parâmetro, pois as instituições públicas têm como uma espécie de proposta e meta a realização de bem comum. Depreende-se que nesta esfera o assédio moral está associado a questões de poder.

Além dos fatores históricos, fatores econômicos também influenciam o ambiente laboral de forma, refletindo em condutas agressivas e individualistas por parte dos indivíduos que o compõe, contribuindo para a propagação do assédio moral nos mais diversos setores de trabalho.

Malgrado os setores públicos não serem tão afetados por ideais neoliberais quanto os setores privados de trabalho, certo é que estas também permeiam a esfera da Administração Pública, sendo-lhe demandada mais agilidade, efetividade, modernidade e eficiência, por consequência, cada vez mais o servidor público é cobrado por cumprimento de metas, mais produtividade, excesso de trabalho, (SILVA; SILVA, 2015, p. 16). Leda Maria Messias da Silva e Lanaira da Silva (2015, p. 53) corroboram esse entendimento e apontam outras particularidades inerentes à esfera

pública “verifica-se o inchaço do quadro administrativo, o problema da estabilidade (como o chefe não pode demitir o funcionário, como forma de vingança, começa assediá-lo), a ingerência e os preconceitos enraizados nos assediadores”. E segundo as autoras, ainda na mesma página, citam temores por parte dos funcionários públicos:

Indubitável a ocorrência de certo temor reverencial perante as figuras de autoridade. A submissão no âmbito público não consiste no medo em ser demitido, mas, em um primeiro momento, no receio de ser malvisto em avaliações internas, não ocupar futuramente cargos de maior relevância, etc. Na administração pública, o assédio moral está correlato aos conflitos por melhores cargos dentro dos planos de carreira, como também aos cargos de confiança, não se olvidando ainda do cumprimento de metas e preenchimento de requisitos necessários à elevação de cargo.

Além dos pontos já expostos, também imperioso mencionar o fato de que o anonimato nos órgãos da Administração Pública implica também na ocorrência do assédio moral. Em função do volume de pessoas que integram os quadros de funcionários do setor público, o anonimato é uma constante.

Para ganhar visibilidade, com o intuito de preencher cargos de confiança ou cargos comissionados, alguns superiores massacram seus subordinados. Muitas vezes, os assediadores, com a intenção de mascararem a origem das agressões e manter a imagem íntegra, utilizam-se de terceiros para praticar as agressões (VACCHIANO, 2007).

Ao fim, diversos setores da administração pública possuem a tendência de negar que, de fato, exista quaisquer relações entre o assédio moral e a ideologia discricionária inerente a tais setores. Sendo assim mais conveniente atribuir a culpa pelas dificuldades encontradas nos relacionamentos interpessoais a setores sociais ou até mesmo ao servidor, do que admitir a existência, em seu próprio meio, de posturas que maculam os preceitos definidos como constitucionais.

### **Métodos preventivos e combativos do assédio moral no serviço público**

No decorrer desta pesquisa vários aspectos foram analisados e expostos, no sentido de que o assédio moral é um problema atual no cenário laboral e, o que se nota, principalmente pelos recentes estudos e diversas matérias em veículos

mediáticos, se faz necessário abordar os métodos que podem colaborar para coibir tal conduta, incluindo que os poderes públicos devem adotar políticas efetivas de prevenção. Neste sentido, acosta-se o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região:

O assédio moral quebra a integridade da vítima e degrada o ambiente do trabalho, isso gera o medo, a angústia, a desconfiança, a perda do respeito próprio e da harmonia indispensável ao desempenho das atividades. Assim sendo, afastar esse problema configura-se em mais um dever do empregador.” E enfatiza ainda a autora que “o “empresário, os grupos de trabalhadores, o Sindicato e o Estado, mediante regras de proteção a vítima e de prevenção, devem atuar como forma a usar dos recursos para evitar que o assédio moral se verifique e, registrando-se, possa o infrator ser punido e eliminado o ato nocivo”. E mais, que a empresa deve criar em seu regulamento ou mediante acordos e convenções coletivas, dotadas de uma carga de justiça e equidade. Para tanto é indispensável que haja a participação dos trabalhadores, dando ensejo à construção de um sistema normativo razoavelmente harmonioso e por fim, que o redimensionamento do papel da empresa, buscando um perfil mais participativo, democrático e, portanto, justo, a fim de que se possa obter um relativo equilíbrio entre o capital e o trabalho.

Sendo assim, entende-se que a responsabilidade para coibir a incidência do assédio moral é tanto dos empregadores, que tem a obrigação de manter a qualidade do ambiente de trabalho, como dos sindicatos, dos demais empregados e até mesmo ao Estado que precisam identificar qual a melhor abordagem para prevenir quaisquer modalidades de assédio.

A título de exemplo, modalidades de treinamento com diretores, supervisores, responsáveis pelo departamento pessoal da empresa e outros que possuem a capacidade de combate e possível prevenção de forma célere e eficaz, visando que a prática seja cessada de imediato, até mesmo para evitar que, no âmbito da Administração Pública se evite os atos de improbidade administrativa. Em Acórdão, a 2ª Turma do STJ enquadra o assédio moral praticado pelo gestor público como ato de improbidade administrativa:

A Lei 8.429/1992 objetiva coibir, punir e/ou afastar da atividade pública todos os agentes que demonstrem pouco apreço pelo princípio da juridicidade, denotando uma degeneração de caráter incompatível com a natureza da atividade desenvolvida. A partir dessas premissas, não tenho dúvida de que comportamentos como o presente, enquadram-se em "atos atentatórios aos princípios da administração

pública", pois "violam os deveres de honestidade, imparcialidade, legalidade, e lealdade às instituições", em razão do evidente abuso de poder, desvio de finalidade e mal ferimento à impessoalidade, ao agir deliberadamente em prejuízo de alguém (STJ - RECURSO ESPECIAL Nº 1.286.466 – RS).

Para a Ministra Eliana Calmon (2003), relatora do referido recurso especial, o assédio moral no trabalho se configura mais do que simples provocações, a exemplo do sarcasmo, da crítica e da zombaria. A Ministra define a conduta assediadora como um verdadeiro terrorismo psicológico, no sentido de tornar o assediado rejeitado, tratado com frieza e impessoalidade, submetendo-o a atitudes agressivas e difamatórias.

Luiz Gustavo Dutra da Silva (2010, p. 4), em artigo apresentado à Escola da Magistratura do Estado do Rio de Janeiro descreve o assédio moral como “prática abominável em qualquer relação, mas destaca o ambiente de trabalho pelo grande número de ocorrências”. Em relação ao serviço público, o autor salienta que os servidores concursados são os mais vulneráveis às perseguições da gestão administrativa, concluindo que “no regime jurídico funcional da Administração Pública, são os atos administrativos que materializam o assédio moral”.

Margarida Barreto (2013, p. 13), em apresentação no Seminário Compreendendo o Assédio Moral no Ambiente de Trabalho conceitua o assédio moral como polissêmico [...]. Parte de um fenômeno mais amplo – a violência genérica –, revelando-se como uma de suas faces mais complexas e desafiadoras”.

Para ela, o fenômeno representa risco invisível que, dentre outras coisas, pode levar as vítimas ao desenvolvimento de problemas psíquicos, de doenças e, até mesmo ao suicídio. Os fatores psicossociais relacionados ao assédio moral, salienta a médica, estão ligados diretamente, entre outros aspectos, à forma de organização e administração do trabalho.

Já adentrando no mérito da esfera militar, uma vez que na esfera federal não existe sanção para aqueles que venham a cometer o assédio moral, enquanto processo complexo, embora haja comportamentos do assediador que se moldem de forma aos tipos penais previstos pelo Código Penal Militar (a exemplo dos artigos 174<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Art. 174. Exceder a faculdade de punir o subordinado, fazendo-o com rigor não permitido, ou ofendendo-o por palavra, ato ou escrito



a 176<sup>5</sup>, 207<sup>6</sup>, 213<sup>7</sup>, 215<sup>8</sup> a 217<sup>9</sup>, 333<sup>10</sup>, entre outros), dependendo dos métodos utilizados pelo assediador (GUIMARÃES, 2009, p. 47).

O código em questão faz menção à proibição de excessos, inclusive no que diz respeito ao ato de punir, à violência, ofensas aviltantes ou a exposição a trabalhos excessivos ou inadequados. Da mesma maneira, está previsto o crime de desacato para com o militar, sem especificação de hierarquia entre a parte ofendida e a parte ofensora; crimes como a calúnia, difamação, injúria simples e aviltante, inviolabilidade de domicílio e de correspondência, ameaça, provação de liberdade e constrangimento ilegal também se aplicam. “Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça” (BRASIL, 1969, art. 222).

Vale ressaltar outros artigos que alcançam a tutela inseridos dentro do Direito militar, quais sejam: art. 213, que fala sobre “Maus-Tratos”; arts. 215 a 217 que aborda os “Crimes contra a Honra” (BRASIL, 1969).

Já em relação a deveres impostos aos servidores, em todas as esferas, a prática de assédio moral provoca a violação do dever de manter a conduta compatível com os preceitos de moralidade administrativa, conforme os ditames do art. 116, IX, da Lei n. 8.112/90); também, de tratar todas as pessoas com urbanidade (art. 116, XI) e ser leal às instituições a que servir (artigo 116, II) (BRASIL, 1990).

Em função do exposto, no caso do grupo de Militares Estaduais e Distritais, caberá a aplicação de forma geral dos dispositivos constitucionais, além de outros dispositivos legais do direito, tanto na esfera cível como na esfera penal. Ademais,

---

<sup>5</sup> Art. 176. Ofender inferior, mediante ato de violência que, por natureza ou pelo meio empregado, se considere aviltante

<sup>6</sup> Art. 207. Instigar ou induzir alguém a suicidar-se, ou prestar-lhe auxílio para que o faça, vindo o suicídio consumar-se

<sup>7</sup> Art. 213. Expor a perigo a vida ou saúde, em lugar sujeito à administração militar ou no exercício de função militar, de pessoa sob sua autoridade, guarda ou vigilância, para o fim de educação, instrução, tratamento ou custódia, quer privando-a de alimentação ou cuidados indispensáveis, quer sujeitando-a a trabalhos excessivos ou inadequados, quer abusando de meios de correção ou disciplina:

<sup>8</sup> Art. 215. Difamar alguém, imputando-lhe fato ofensivo à sua reputação

<sup>9</sup> Art. 217. Se a injúria consiste em violência, ou outro ato que atinja a pessoa, e, por sua natureza ou pelo meio empregado, se considera aviltante

<sup>10</sup> Art. 333. Praticar violência, em repartição ou estabelecimento militar, no exercício de função ou a pretexto de exercê-la

na condição constitucional de força militar estadual, também incidirá o CPM ou Código Penal Militar Brasileiro.

Para os crimes militares e a quebra de decoro em rotinas da caserna também se aplicam, além de inobservância dos Estatutos e Regulamentos próprios das Corporações, que são o máximo referencial de regulação administrativa, próprio para as questões disciplinares e trabalhistas, pois, como instituição pública, seu quadro funcional não é celetista, e sim estatutário (BRASIL, 1969).

Portanto, sejam os princípios axiológicos contidos no Código de Ética e Regulamentos Disciplinares das corporações, como os dispositivos legais anteriormente citados, capazes de coibir atos lesivos à moral dos militares, todavia, também não consta nenhuma tipificação ou especificidade sobre o assédio moral dentro das corporações.

O tema mostra-se, importante tanto do ponto de vista organizacional, quanto social, cultural, político e jurídico. Sabe-se que muitas vítimas de humilhações e constrangimentos relevam as agressões, seja por desconhecer o assédio em si, ou simplesmente por medo de repressão ou desemprego. Essa realidade se torna mais complicada, pois submete a vítima a um maior sofrimento psicológico, e por não poder reagir ao problema, podem chegar a sofrer abalos irreversíveis à saúde.

Ainda dentro dessa perspectiva, buscando outra forma de prevenção, tem-se o desenvolvimento de políticas internas, bem como a realização de palestras com intuito de conscientizar e explicar a todos os funcionários sobre a relevância do tema e a importância de não praticar o assédio como se fosse meramente uma brincadeira.

Neste mesmo sentido, ainda é possível, por parte das empresas e dos órgãos da Administração Pública, que desenvolvam um meio de comunicação que facilite e possibilite o registro das denúncias ou até mesmo elaborar e difundir um código de ética que possua efetiva rigorosidade para a adoção de práticas de *compliance*.

Observa-se que não é viável que a empresa invista em campanhas de prevenção se não houver também uma fiscalização efetiva, tendo a necessidade também de possuir fiscais capacitados que visam garantir o cumprimento das normas instituídas.

Alguns doutrinadores reforçam que os métodos de prevenção de assédio moral deveriam fazer parte da prevenção de riscos como ao de acidentes de trabalho, diante das consequências a saúde e integridade física e psicológica das vítimas.

Levando-se em consideração a ineficácia de ações preventivas já identificadas e a ocorrência de assédio moral no ambiente laboral, bem como sua reincidência, é possível aplicar e optar por ações possivelmente mais drásticas, como por exemplo o afastamento temporário do assediado, visando protegê-lo dos traumas que a continuidade do assédio pode lhe infligir, bem como aplicações de sanções severas ao assediador.

Diante do exposto, tem-se que ações relacionadas à saúde e segurança do trabalho, as quais estão intimamente ligadas à garantia da saúde do trabalhador, bem como de seus direitos fundamentais, em especial, a dignidade humana, devem ser combatidas por meio de todos os esforços empenhados pela Administração Pública.

Ainda, inovando no referido tema, a Portaria do Comando-Geral Nº 551, de 24 de maio de 2021 instituída pela Polícia Militar do Estado do Paraná discorre justamente acerca do assédio moral na instituição. Em seu artigo primeiro elenca exatamente o que este consiste, *in verbis*:

Art. 1º Instituir as Políticas de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual na Polícia Militar do Paraná, cujo objetivo é identificar e coibir condutas que configurem assédio moral ou sexual no ambiente de serviço, conforme distinção abaixo:

I - O assédio moral é uma conduta abusiva, frequente e repetitiva que se manifesta por meio de palavras, atos, gestos, comportamentos ou de forma escrita, que humilha, constrange e desqualifica a pessoa ou um grupo, atingindo sua dignidade e saúde física e mental, afetando sua vida profissional e pessoal. As ações que caracterizam o assédio são frequentes, reiteradas, reproduzidas pelo assediador por algum tempo. O assédio moral pressupõe a degradação deliberada das condições de trabalho.

A portaria em questão passa a discorrer sobre os procedimentos de instauração de inquérito, de metodologias para prevenção do assédio, tipos de denúncia, elaboração de uma comissão para acompanhar os casos reportados e manter atualizado os números, todavia, em nenhum momento passa a comentar sobre como se dará a punição para os atos praticados após a análise da comissão e posterior caracterização do fato.

Por mais pioneira que seja a iniciativa, e muito bem-vinda, em um campo que não se encontrava nenhum tipo de resguardo, resta omissa no sentido de comentar sobre os procedimentos de sanção aos agressores. Tal menção, por mais simples que possa parecer, poderia ser responsável por cessar condutas em andamento,

colocando o devido temor àqueles que se acham acima da lei. Neste sentido, ainda falta muito a se sanar, até que a prática seja totalmente coibida.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Dada a realidade de uma sociedade onde ocorre o abuso de poder, clara é a necessidade de conhecer as condutas constrangedoras e humilhantes no âmbito do serviço público. A Administração Pública brasileira, que deve se pautar nos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e efetividade tem desrespeitado aquela que é a base de todos os princípios constitucionais, a dignidade da pessoa humana.

Historicamente as relações de trabalho entre os homens são marcadas por situações conflitantes, praticado por meio de condutas daqueles que se encontram, principalmente, em posição hierarquicamente superior às vítimas. É fato que acontece rotineiramente na administração pública, ainda mais em instituições pautadas pela disciplina e hierarquia, como no caso da Polícia Militar, mas grande parte dos servidores o desconhece, tornando-os mais sujeitos à sua incidência.

A relevância do tema para a área jurídica se encontra no fato do assunto ainda não ter sido tipificado em lei, embora tenha sido reconhecido por órgãos públicos como o TST, a Polícia Militar do Paraná entre outros, porém, ainda sem ingressar no ordenamento jurídico pátrio. Considerado do ponto de vista social, o assédio moral no serviço público representa importante fator para o desenvolvimento de enfermidades, provocadas pela violência psicológica sofrida pelos servidores assediados, relegados à “insignificância” diante de seus superiores hierárquicos.

A ocorrência do assédio moral, de forma geral, leva em consideração aspectos essenciais nas atitudes do assediador. São geralmente feitos por chefes hierárquicos, muitas vezes despercebidos de início pelo assediado, a exemplo da regularidade dos ataques que visam, entre outras coisas, uma desestabilização emocional.

Isso porque tais atitudes expõem a vítima a constrangimentos e humilhações em seu ambiente de trabalho, tornando-o extremamente incômodo, o que, claramente, resultará no afastamento desta, em suas atividades laborais.

Embora aconteça de forma quase imperceptível, o assédio moral é uma dura realidade no âmbito da administração pública, especialmente no âmbito militar, podendo trazer consequências negativas, e muitas vezes irreparáveis, para os

servidores, que podem atingir desde a sua integridade física, até a integridade psíquica e moral.

Essas condutas, em muitos casos caracterizadores do assédio moral, devem receber o tratamento necessário pelo ordenamento pátrio no sentido de coibi-las. No entanto, não basta criar leis específicas ao caso, se estas não vierem acompanhadas de políticas públicas que enfrente a questão e promova o interesse social pelo assunto, contribuindo, assim, para a conscientização de todos.

A omissão do legislador sobre a questão gera a insegurança jurídica, pois resta aos juízes definirem o assédio moral no âmbito do serviço público, conforme o seu próprio convencimento, o que demonstra não ser tarefa fácil dada a inexistência de leis específicas fundamentadoras de suas decisões.

Relevante, portanto, tentar responder as dúvidas que inquietam os servidores públicos, que se veem envolvidos em situações constrangedoras, fruto de uma discricionariedade possivelmente desregrada, e destituída das necessárias oportunidades e conveniências em atendimento aos interesses públicos, consubstanciada no abuso de poder.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Código Penal Militar. **Decreto lei nº 1.001, de 21 de outubro de 1969.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/Decreto-Lei/Del1001.htm>. Acesso em: 11. Jan. 2023.

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 25. Jan. 2023.

BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília, DF: Senado **Federal**: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Seminário Compreendendo o Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: anais.** coordenação técnica, Cristiane Queiroz Barbeiro Lima, Juliana Andrade Oliveira, Maria Maeno. – São Paulo: Fundacentro, 2013.

BRASIL. POLICÍA MILITAR DO PARANÁ. **APMG.** Disponível em: <https://www.pmpr.pr.gov.br/Pagina/APMG>. Acesso em: 19. Ago. 2023.

BRASIL. PORTARIA DO COMANDO-GERAL Nº 551, DE 24 DE MAIO DE 2021. **Institui a Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual na PMPR.** Publicada no Boletim-Geral nº 094, de 24 de maio de 2021.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Uma jornada de humilhações**. 200. 266 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – PUC, São Paulo, 2000.

BARRETO, Margarida. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. Ed. São Paulo – EDUC Editorada Puc DP. 2003.

BRUGINSKI, Marcia Kazenoh. **Assédio Moral no Trabalho - Conceito, Espécies e Requisitos Caracterizadores**. Disponível em: [https://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/assediomaoralesuaprevenotrilho1\\_2.pdf](https://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/assediomaoralesuaprevenotrilho1_2.pdf). Acesso em 11. Ago. 2023.

CHIZZOTTI, Antonio. **A pesquisa qualitativa em ciências humanas e sociais: evolução e desafios**. Disponível em : [http://www.unisc.br/portal/upload/com\\_arquivo/1350495029.pdf](http://www.unisc.br/portal/upload/com_arquivo/1350495029.pdf). Acesso em 11. Jan. 2023.

CORREA, Marcos Vinicius Pereira *et al.* **CONFIGURAÇÕES DO ASSÉDIO MORAL EM INSTITUIÇÕES MILITARES**: Aproximações dos pressupostos teóricos de Goffman a literatura sobre assédio moral. Caderno Administrativo. Universidade Estadual de Maringá, 2010.

FERRAZ, Renato. **Assédio moral no serviço público** (Violação da dignidade humana). Rio de Janeiro: Saraiva, 2015.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. **Saúde mental para e pelo trabalho**. Revista LTr, São Paulo, v.67, n 6, p. 679, junho, 2003.

FRANÇA, F. G. de. **“A Pedagogia Do Sofrimento Em Um Acampamento Bombeiro militar”**: Disponível em: <https://revista.forumseguranca.org.br/index.php/rbsp/article/view/1438/517>. Acesso em: 17 ago. 2023.

FREITAS, M. E; HELOANI, J. R. ; BARRETO, M., **Assédio Moral no Trabalho** – São Paulo; Cengage, 2008.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 3ª Ed. SLTr , 2008.

GUIA TRABALHISTA. **Assédio moral - DANOS AO TRABALHADOR**. Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/trab/1trabalhista020207.htm>. Acesso em 16. Jan. 2023.

GUIMARÃES, L. A. M.; RIMOLI, A. O. "Mobbing" (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**. v. 22, n. 2, p. 183-191, 2006.

GUIMARÃES, Yuri Silva. **Assédio Moral a Luz do Direito Militar**: Direito Militar. 2009. 69fls. Orientador: Mario Porto. Trabalho Final de Curso – Universidade Castelo Branco.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral - A violência perversa no cotidiano**, 3ª ed., Rio de Janeiro: Ed. Bertrand, Brasil, 2002.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal Estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral**. 2ª Ed. Rio de Janeiro. Bertrand Brasil, 2005.

MACIEL, Everton Cabral et. all. **Assédio moral no trabalho: estratégias de prevenção e combate na administração pública**. V Congresso CONSAD de Gestão Pública. Centro de Convenções Ulysses Guimarães, Brasília / DF, 2012.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa**. Disponível em: [http://www.labev.uerj.br/textos/tecnicas-pesquisa\\_pesquisa-bibliografica.pdf](http://www.labev.uerj.br/textos/tecnicas-pesquisa_pesquisa-bibliografica.pdf). Acesso em 14. Jan. 2023.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 19 ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MARTINS, Valmir Farias. **O papel da cultura organizacional “Milícia dos Bravos” na ocorrência do assédio moral – um estudo na Polícia Militar da Bahia**. Dissertação de mestrado. 2007. 167 f.

MIKOS, Nádia Regina de Carvalho, BARACAT, Eduardo Milléo. **Assédio moral: características e prevenção**. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br>. Acesso em 13. Jan. 2023.

MINASSA, Alexandre Pandolpho. **Assédio moral no âmbito da Administração Pública**. São Paulo: Habermann, 2012.

REBELO, Glória. **Assédio moral e dignidade no trabalho**. In: O assédio no trabalho: coleção formação inicial. Lisboa: Centro de Estudos Jurídicos. 2014, pp. 91-109. Disponível em: [http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o\\_assedio\\_trabalho.pdf?id=9&usernamu=guest](http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/o_assedio_trabalho.pdf?id=9&usernamu=guest). Acesso em 03. Fev. 2023.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio Moral no Âmbito da Empresa**. São Paulo. LTr, 2006.

SANTOS, Andrea Aparecida dos. **Assédio moral nas empresas públicas ou privadas e a posição do trabalhador: aceitação do assédio moral ou enfrentamento do desemprego**. Disponível em: <http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/Andrea%20Aparecida%20dos%20Santos.pdf>. Acesso em 09. Jan. 2023.

SARLET, Ingo Wolfgang, A Eficácia dos Direitos Fundamentais, 11. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da pessoa Humana e os Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988. 09. Ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

SILVA, Leda Maria Messias da; CARVALHO, Gisele Mendes de *et al.* **Assédio moral no ambiente de trabalho**: uma proposta de criminalização. Curitiba: J. M. Livraria Jurídica, 2013.

SILVA, Leda Maria Messias da. SILVA, Lanaira da; **O assédio moral na administração pública**: Um livro em prol da extinção dessa praga. São Paulo: LTr, 2015.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 25. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2000.

SILVA, Luiz Gustavo Dutra da. **Assédio Moral na Administração Pública e a Orientação Jurisprudencial dos Tribunais**. Escola da Magistratura do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro 2010.

SITRAEMFA. O que é assédio moral? **Assédio moral**. Disponível em: <http://www.sitraemfa.org.br/index.php/noticias/juridico/366-o-que-e-assedio-moral#:~:text=Pode%2Dse%20dizer%20que%20ele,como%20n%C3%A3o%20inere nte%20ao%20trabalho>. Acesso em 20. Jan. 2023.

STJ. **RECURSO ESPECIAL Nº 1.286.466** - RS (2011/0058560-5). Disponível em: <http://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24200959/recurso-especial-resp-1286466-rs-2011-0058560-5-stj/inteiro-teor-24200960>. Acesso em 21. Jan. 2023.

THOME, Candy Florêncio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2ª Ed. São Paulo, LTr, 2009.

VACCHIANO, Inácio. **Assédio moral no serviço público**. 2007. Disponível em: <https://inaciovacchiano.com/assedio-moral/>. Acesso em 25. Jan. 2023.