

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNI DOM PEDRO II/ AFYA

DIREITO

RUI FLÁVIO RIBEIRO TAVARES

ASSÉDIO MORAL NAS CORPORAÇÕES MILITARES: LIMITES
JURÍDICOS E O ASSÉDIO MORAL COMO DESVIO DE PODER

BARREIRAS/ 2026

RUI FLÁVIO RIBEIRO TAVARES

ASSÉDIO MORAL NAS CORPORAÇÕES MILITARES: LIMITES
JURÍDICOS E O ASSÉDIO MORAL COMO DESVIO DE PODER

Trabalho de conclusão do curso de Bacharelado em
Direito apresentado ao Centro Universitário Dom Pedro
Afy, como requisito para conclusão de graduação.

Orientadora: Ma. Fadima Nakhala Darian e Silva

FOLHA DE APROVAÇÃO

RUI FLÁVIO RIBEIRO TAVARES

ASSÉDIO MORAL NAS CORPORAÇÕES MILITARES: LIMITES JURÍDICOS E O ASSÉDIO MORAL COMO DESVIO DE PODER

Trabalho de conclusão do curso de Bacharelado em Direito apresentado ao Centro Universitário Dom Pedro Afya, como requisito para conclusão de graduação.

Aprovado em: 16 de Junho de 2026

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a: Ma. Fadima Nakhala Darian e Silva
Centro Universitário Dom Pedro - Afya.
Orientadora.

Prof.^o: Ma. Nisslane Magalhães de Siqueira
Centro Universitário Dom Pedro - Afya.

Prof.^o: Ma. Verana Marques Rosa Matos
Centro Universitário Dom Pedro - Afya.

T231a Tavares, Rui Flávio Ribeiro

Assédio moral nas corporações militares: limites jurídicos e o assédio moral como desvio de poder / Rui Flávio Ribeiro Tavares -- Barreiras, 2026.

24 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação – Curso de Direito)
Centro Universitário Dom Pedro Afya.
Orientador (a): Prof. Ma. Fadima Nakhala Darian e Silva.

1. Assédio moral. 2. Limites jurídicos. 3. Militares. I. Silva, Fadima Nakhala Darian e II. Título.

CDU 349.2
CDD 344.01

ASSÉDIO MORAL NAS CORPORAÇÕES MILITARES: LIMITES JURÍDICOS E O ASSÉDIO MORAL COMO DESVIO DE PODER

Rui Flávio Ribeiro Tavares

Orientadora: Ma. Fadima Nakhala Darian e Silva

RESUMO

O assédio moral nas corporações militares é um problema grave que afeta a dignidade e os direitos fundamentais dos militares, caracterizado pelo uso abusivo do poder dentro de uma estrutura hierárquica rígida. A problematização central reside em como enfrentar juridicamente esse tipo de assédio de forma eficaz, garantindo a proteção integral dos direitos dos militares, sem comprometer a disciplina e a organização militar. Diante das particularidades do ambiente castrense, onde a hierarquia é essencial, surge o desafio de identificar e coibir o assédio moral enquanto desvio de poder, que compromete o bem-estar e a integridade psicológica dos envolvidos. O objetivo principal é analisar juridicamente o fenômeno do assédio moral nas corporações militares brasileiras, buscando definir limites jurídicos claros e mecanismos efetivos para sua prevenção e repressão, assegurando o respeito aos direitos fundamentais no contexto militar. Conceito e características: Assédio moral é a prática de ações repetitivas e humilhantes que causam danos psicológico, desqualificação profissional ou isolamento social, configurando um desvio de poder. No ambiente militar, manifesta-se por meio de comportamentos autoritários que ultrapassam os limites da disciplina. O militar é um agente público submetido a uma rígida hierarquia e disciplina, com deveres específicos para garantir a segurança e a ordem. A hierarquia estabelece a cadeia de comando e obediência, fundamental para o funcionamento das corporações.

Palavras-chaves: Assédio moral; Militares; Limites jurídicos.

ASSÉDIO MORAL NAS CORPORAÇÕES MILITARES: LIMITES JURÍDICOS E O ASSÉDIO MORAL COMO DESVIO DE PODER

Rui Flávio Ribeiro Tavares

Orientadora: Ma. Fadima Nakhala Darian e Silva

ABSTRACT

Moral harassment in military corporations is a serious problem that affects the dignity and fundamental rights of military personnel, characterised by the abusive use of power within a rigid hierarchical structure. The central issue lies in how to legally address this type of harassment effectively, ensuring full protection of military personnel's rights without compromising military discipline and organisation. Given the particularities of the military environment, where hierarchy is essential, the challenge arises of identifying and curbing moral harassment as an abuse of power, which compromises the well-being and psychological integrity of those involved. The main objective is to legally analyse the phenomenon of moral harassment in Brazilian military corporations, seeking to define clear legal limits and effective mechanisms for its prevention and repression, ensuring respect for fundamental rights in the military context. Concept and characteristics: Moral harassment is the practice of repetitive and humiliating actions that cause psychological harm, professional disqualification, or social isolation, constituting an abuse of power. In the military environment, it manifests through authoritarian behaviours that exceed the limits of discipline. The military is a public agent subject to a strict hierarchy and discipline, with specific duties to ensure safety and order. A hierarquia estabelece a cadeia de comando e obediência, fundamental para o funcionamento das corporações.

Keywords: Moral harassment; Military; Legal limits.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	7
2 CONCEITO E CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL	9
3 CONCEITO DE MILITAR: DIREITOS, DEVERES E LIMITES.....	14
3.1 HIERARQUIA, DISCIPLINA E A IDENTIDADE MILITAR.....	15
3.2 EFEITOS PSICOLÓGICOS E OPERACIONAIS DO ASSÉDIO.....	17
4 LIMITAÇÕES JURÍDICAS E O SILENCIAMENTO INSTITUCIONAL.....	17
4.1 PROPOSTAS DE ENFRENTAMENTO E PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL DENTRO DAS CORPORAÇÕES.....	18
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	21
6 REFERÊNCIAS.....	23

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como tema: Assédio moral nas corporações militares: Limites jurídicos e o assédio moral como desvio de poder. Frente a problematização; de que maneira pode-se enfrentar juridicamente o assédio moral nas corporações militares de forma eficaz, assegurando a proteção integral dos direitos fundamentais dos militares, diante das particularidades e hierarquias rígidas dentro da instituição? A implementação de um arcabouço jurídico específico e rigoroso, aliado a mecanismos internos e eficazes de prevenção, denúncia e responsabilização, pode garantir a proteção dos direitos fundamentais dos militares contra o assédio moral.

Com o objetivo de analisar juridicamente o fenômeno do assédio moral nas corporações militares brasileiras. Envolvendo a criação de normas claras que define o assédio moral, a capacitação contínua dos agentes públicos, a identificação, e a instituição de canais seguros e confidenciais para denúncias, com a promoção de uma cultura organizacional ética e respeitosa deve ser incentivada por meio de políticas institucionais que valorizam o respeito mútuo, a transparência e a integridade, como suporte de órgãos independentes de fiscalização e acompanhamento.

A presente pesquisa fundamenta-se em abordagem qualitativa, de caráter bibliográfico e exploratório. Foram utilizados como referenciais teóricos os capítulos da obra Assédio Moral: Conceito e características do assédio moral, o capítulo 2, que trata da definição do direito, deveres e limites, enfatizando a hierarquia, disciplina e a identidade militar, e o capítulo 3, e caracterização da violência psicológica sistemática, que aborda os impactos do assédio na saúde mental dos trabalhadores. Complementarmente, recorreu-se à obra Vigiar e Punir, de Michel Foucault, com destaque para o capítulo. Os corpos dóceis, que discute a microfísica do poder e os mecanismos disciplinares, e à obra A Loucura do Trabalho, de Christophe Dejours, particularmente o capítulo 3, que analisa o sofrimento psíquico decorrente das práticas organizacionais. A seleção desses capítulos se justifica pela pertinência direta ao objeto de estudo, permitindo relacionar poder, violência e psicologia ao fenômeno do assédio moral nas corporações.

O assédio moral nas corporações militares configura-se como um abuso sistemático de poder, caracterizado por condutas reiteradas que atentam contra a dignidade do militar, transformando a hierarquia legítima em instrumento de opressão e desvio de poder. Em termos jurídicos, trata-se de uma violação ao princípio da dignidade da pessoa humana e ao dever de respeito mútuo, podendo gerar responsabilidade administrativa, civil e penal.

A resolução do assédio moral nas corporações militares exige uma abordagem multidimensional, que envolva mudanças jurídicas, institucionais, culturais e educacionais. Em primeiro lugar, é fundamental a criação ou adaptação de uma legislação específica que reconheça expressamente o assédio moral no contexto militar. Essa legislação deve conter definições claras, penalidades proporcionais e mecanismos eficazes de responsabilização, harmonizando os códigos disciplinares militares com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da proteção à saúde no trabalho.

Além disso, é necessário fortalecer os canais de denúncia, por meio da implantação de ouvidorias e corregedorias independentes, que garantam o sigilo, a proteção à vítima e a celeridade nos processos investigativos. A criação de protocolos de acolhimento e escuta ativa também é essencial para encorajar os militares a denunciarem condutas abusivas sem medo de retaliações.

Embora o ordenamento jurídico brasileiro contemple dispositivos voltados à proteção da dignidade da pessoa humana e à promoção de um ambiente de trabalho saudável, como previsto na Constituição Federal de 1988 e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a aplicação desses preceitos às corporações militares ainda enfrenta desafios normativos e institucionais. A ausência de legislação específica sobre assédio moral nas forças armadas e nas polícias militares, aliada à cultura de silêncio e à dificuldade de acesso a mecanismos de denúncia, contribui para a perpetuação do problema.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 representa o marco jurídico fundamental da democracia brasileira, sendo conhecida como “Constituição Cidadã” por consolidar os direitos e garantias individuais, sociais e trabalhistas. No âmbito das relações laborais, ela estabelece princípios que asseguram a dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho e a proteção à saúde física e mental do trabalhador. (BRASIL, 1988).

O artigo 1º, inciso III, da Constituição consagra a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República, enquanto o artigo 5º garante a igualdade de todos perante a lei, além de proteger a honra, a imagem e a intimidade dos indivíduos (art. 5º, X). No campo das relações de trabalho, o artigo 7º elenca os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, incluindo a redução dos riscos inerentes ao trabalho (inciso XXII) e o direito à indenização por dano moral ou material decorrente da relação laboral (inciso XXVIII).

Complementando os dispositivos constitucionais, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452/1943, regula as relações individuais e coletivas de trabalho no Brasil. A CLT estabelece normas sobre jornada, remuneração, segurança, higiene e condições laborais, além de prever mecanismos de proteção contra abusos e condutas lesivas à integridade do trabalhador. A partir da Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), a CLT passou por alterações significativas, incluindo dispositivos que reforçam a necessidade de respeito à dignidade do trabalhador.

2. CONCEITO E CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é uma manifestação de violência psicológica recorrente, que afeta a dignidade, a integridade física e psíquica do trabalhador. No contexto das corporações militares, onde impera uma rígida estrutura hierárquica, esse tipo de conduta pode ser potencializado por uma cultura organizacional que valoriza o autoritarismo e o silêncio institucional. Marie-France Hirigoyen, precursora dos estudos sobre o tema, conceitua o assédio moral como:

“Toda conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.” (HIRIGOYEN, 2002, p. 17).

Ela enfatiza que a violência moral se expressa de forma insidiosa e progressiva, deteriorando o ambiente de trabalho e provocando sofrimento psíquico intenso na vítima. É justamente essa sutileza, muitas vezes travestida de “exigência disciplinar, que dificulta o reconhecimento imediato da prática no âmbito militar. A doutrinadora Alice Monteiro de Barros, por sua vez, reconhece o assédio moral como:

“Uma conduta reiterada, prolongada no tempo, de natureza vexatória, constrangedora e hostil, dirigida a um trabalhador, com o objetivo de excluí-lo do ambiente de trabalho ou de fazê-lo desistir voluntariamente de seu posto.” (BARROS, 2016).

Segundo Martins (2017), o assédio moral é uma forma de violência psicológica no trabalho, praticada sistematicamente, que busca desestabilizar emocionalmente o trabalhador, sendo incompatível com o princípio da dignidade da pessoa humana.

Essas condutas configuram clara violação aos direitos da personalidade, especialmente os direitos à honra, imagem, saúde e dignidade, conforme preconizado nos artigos 11 a 21 do Código Civil Brasileiro. Já os artigos 186 e 927 do mesmo código fornecem a base para responsabilização civil do agressor, exigindo reparação dos danos causados. (FERNANDES, 2020).

Além disso, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 1º, inciso III, estabelece como fundamento da República a dignidade da pessoa humana. O artigo 5º, incisos III e X, protege os indivíduos contra tratamentos desumanos ou degradantes e garante a reparação por danos morais (BRASIL, 2022).

No âmbito internacional, o Pacto de San José da Costa Rica, ratificado pelo Brasil, assegura o direito à integridade física, psíquica e moral (art. 5º), sendo possível interpretar o assédio moral como violação a direitos humanos fundamentais. (Santos, 2020).

O assédio moral, portanto, não se limita a uma questão de convivência difícil, mas configura uma prática abusiva que fere direitos fundamentais e compromete a integridade das relações institucionais. Sua caracterização exige a análise do contexto, da frequência das condutas e dos efeitos produzidos na vítima, de modo a diferenciá-lo de meros conflitos cotidianos (Zanetti, 2017).

O risco de confundir autoridade legítima com abuso é elevado, e por isso o assédio moral nesse contexto é frequentemente associado ao desvio de poder. A autoridade, que deveria ser exercida para garantir ordem e eficiência, passa a ser utilizada como instrumento de perseguição ou humilhação, comprometendo não apenas a dignidade individual, mas também a coesão e a credibilidade da instituição.

O poder disciplinar, conferido aos superiores, deve ser exercido em conformidade com a lei e com a finalidade pública da função. Quando esse poder

é desvirtuado para perseguir, humilhar ou constranger subordinados, ocorre o chamado desvio de poder, que caracteriza o assédio moral (Soares, 2019).

Do ponto de vista constitucional, o abuso de poder viola diretamente o princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), além de afrontar a legalidade (art. 5º, II, CF) e a moralidade administrativa (art. 37, caput, CF). Isso significa que, mesmo em instituições militares, onde a disciplina é essencial, não se admite que a hierarquia seja utilizada como instrumento de perseguição ou humilhação. O poder disciplinar deve ser exercido para garantir a ordem e a eficiência, e não para satisfazer interesses pessoais ou impor constrangimentos indevidos (Peixoto, 2022).

No plano infraconstitucional, o Código Penal Militar e a legislação administrativa oferecem mecanismos para responsabilizar condutas abusivas. Ainda que não exista tipificação específica para o assédio moral, práticas como abuso de autoridade, injúria, ameaça ou constrangimento ilegal podem ser enquadradas juridicamente. Além disso, a responsabilidade do agente pode se estender às esferas administrativa (com sanções disciplinares), civil (indenização por danos morais) e penal, demonstrando que o ordenamento jurídico brasileiro dispõe de instrumentos para coibir tais práticas (Brasil, 2016).

O abuso de poder, portanto, rompe os limites jurídicos da autoridade militar e transforma a hierarquia em instrumento de opressão. Essa distorção compromete não apenas a saúde psicológica da vítima, mas também a coesão da tropa e a credibilidade institucional. Uma corporação militar que tolera tais práticas fragiliza sua legitimidade perante a sociedade, pois a disciplina não pode ser confundida com arbitrariedade (CÂMARA, 2021).

O combate a essa prática exige não apenas a aplicação rigorosa da lei, mas também uma mudança cultural dentro das corporações militares, reafirmando que a hierarquia deve ser instrumento de ordem, eficiência e proteção, e nunca de perseguição ou humilhação (GALLINDO, 2016).

O assédio moral não se confunde com atritos isolados ou mesmo conflitos ou divergências eventuais. A prática do assédio é sistemática e, na maioria dos casos, organizada e dirigida intencionalmente contra uma pessoa ou grupo. Trata-se de um comportamento regular e, portanto, repetitivo com uma duração determinada, produzindo microtraumatismos. Embora trabalhar seja uma

experiência social saudável, para a vítima de assédio, torna-se um encargo, em face da duração das abordagens (FERREIRA, 2023).

Para a configuração do assédio moral em uma relação de trabalho é fundamental a identificação e caracterização da conduta ofensiva (intenção, incidência direta, repetição, conduta continuada) e o dano concreto à dignidade e saúde do trabalhador (prejuízo de ordem física ou psíquico-emocional) (VASCONCELOS, 2025).

A dignidade humana corresponde ao espaço da consciência do ser, âmbito de sua intimidade, decisão, expressão (direito de personalidade). Iniciativas invasivas relativamente a esse espaço violam os direitos de personalidade (intimidade, honra, imagem, etc.) (VASCONCELOS, 2025).

É importante o uso rigoroso do termo 'assédio moral' para se evitar a inclusão de elementos diferentes. A expressão, ao passar à linguagem corrente, terminou por englobar outros problemas que talvez não decorram, no sentido clínico do termo, do assédio moral, mas que expressam um mal estar mais geral das empresas, que é importante analisar (HIRIGOYEN, 2022).

O assédio moral é um fenômeno social complexo que compreende, muitas vezes, elementos como auto convivência e convivência (ativa ou passiva) dos atores envolvidos no processo. Seus mecanismos extrapolam a dimensão da análise psicológica, alcançando uma dimensão social e cultural. Assim, "Estigmatizar as vítimas e 'psiquiatrizá-las' é uma maneira de descartar um problema social complexo" (HIRIGOYEN, 2022).

Em um total desvirtuamento de sentido, o poder é usualmente manipulado pelo assediador para justificar condutas inadequadas, sob o argumento da necessidade de se manter uma disciplina mínima, ou mesmo, o rigor técnico. O poder torna-se, dessa forma, parte de uma máscara social institucionalizada. O figurino corporativo assumido pelo assediador decorre, muitas vezes, de costumes consagrados, socialmente aceitos e cristalizados pelo grupo. A assimetria social patrocinada pelo poder é apenas uma variável facilitadora do espectro de comportamentos definidores da conduta (Daynes, 2022).

Inobstante o exercício de poder esteja vinculado às posições hierárquicas, nada impede que aquele que ocupa posição subalterna na organização exerça um

contrapoder. O assédio moral ascendente (de baixo para cima) tem origem exatamente no exercício desse contrapoder (Hilal, 2023).

Destaque-se o fenômeno social da influência exercida por pessoas dotadas de autoridade política, embora não vinculadas a cargos ou posições sociais superiores. Essas forças, não legitimadas institucionalmente, também podem facilitar ou patrocinar práticas de assédio na organização, criando polaridades entre os pares (Zabala, 2018).

A influência é reconhecida pela qualidade de argumentação do agente, concatenação de ideias, ainda, pela autoridade moral. Usualmente, se estabelece pela apropriação de recursos de convencimento, com o propósito de incentivar a adesão voluntária do indivíduo àquele grupo social (Vilella, 2018).

A pessoa dotada de influência lança mão da conduta como recurso estratégico de persuasão, ascendendo sobre outras consciências, estimulando comportamentos consentidos (Saraiva, 2019).

O assédio moral se repercute no mundo do trabalho sob diferentes formatos e estilos, ao que parece influenciado por aspectos socioculturais, estrutura de poder e influência, bem como nível intelectual. Esse último, elemento crucial na definição do nível de sofisticação na camuflagem de iniciativas acediosas (Freire, 2019).

O ambiente de trabalho é um território social dividido em espaços menores, repartidos a partir de imperativos funcionais, condutas, afinidades e interesses. A maneira como ocorre essa divisão reflete aspirações, estilo de vida e a forma como o indivíduo se identifica com o trabalho e se relaciona com seus pares, bem como sua hierarquia de valores e expectativas. O homem é territorial por natureza e sua concepção de propriedade extrapola o 'sensível', alcançando uma dimensão intangível (Donoso, 2023).

O cotidiano das relações no ambiente de trabalho tem revelado, cada vez mais, a necessidade de se contemplar nas análises comportamentais componentes diversos determinantes de uma conduta, a exemplo das redes sociais dentro da organização, grupos identitários, carga emocional envolvida nas relações, expectativas profissionais, frustrações anteriores e atuais, a história de vida do indivíduo e impacto no relacionamento com seus pares. A janela simbólica que

contorna o fenômeno do assédio moral extrapola o próprio espaço organizacional (Castro, 2020).

Restringir como possíveis causas do assédio moral apenas variáveis externas (conjunturais) implica negar a influência do caráter (traço pessoal) e de variáveis endógenas, produto da atividade social nas organizações, da liberdade de escolha das pessoas e o background emocional que o indivíduo leva para as relações. As relações não são neutras, mas sim carregadas de emoção e história (Andrade, 2019).

3. CONCEITO DE MILITAR: DIREITOS, DEVERES E LIMITES.

O conceito de militar está intimamente vinculado à noção de servidor público especial, sujeito a regime jurídico próprio. De acordo com o artigo 42 da Constituição Federal, os membros das Polícias Militares e dos Corpos de Bombeiros Militares são considerados militares dos Estados e, por isso, estão submetidos a regras específicas quanto a deveres, obrigações e restrições. (Pinto, 2018).

A doutrina diferencia o militar do servidor público civil justamente pelo exercício de atividades tipicamente de Estado, muitas delas com risco à própria vida. Por essa razão, os militares possuem deveres funcionais específicos (como o uso obrigatório do fardamento, disponibilidade permanente, e limitação do direito de greve e sindicalização), mas também direitos subjetivos básicos, como à integridade física, moral, remuneração digna, progressão funcional e condições de trabalho adequadas. (Pinto, 2018).

O militar, enquanto cidadão fardado, não está excluído da proteção dos direitos fundamentais. Como afirmou o Supremo Tribunal Federal, no RE 398.320: A submissão do militar aos princípios da hierarquia e da disciplina não o torna inimputável aos direitos e garantias assegurados a qualquer cidadão. Eventuais abusos cometidos sob o pretexto de manutenção da disciplina configuram ilegalidade e ensejam reparação.

As instituições militares trazem consigo um conjunto de regras e princípios que regulam e legalizam seus atos, assim como qualquer ente que compõe o Estado. Como já citado, uma instituição militar além de muitos princípios e

costumes próprios, possui como pilares indispensáveis a hierarquia e disciplina, que norteiam e fundamentam todo seu aspecto cultural e organizacional.

Para Amorim (2005), um exemplo para melhor compreensão é que poderia ser considerado um princípio a liberdade religiosa de cada indivíduo, e regra o direito de todo preso de converter os demais. O princípio é, dessa forma, mais abrangente e de maior alcance do que as normas, servindo como fundamento para aplicação da mesma, possuindo caráter orientador. O princípio não determina uma conduta específica, mas conduz a interpretação do dispositivo normativo.

3.1 HIERARQUIA, DISCIPLINA E A IDENTIDADE MILITAR

Hierarquia constituem a base institucional das Forças Armadas e são seus alicerces sociais e estruturais. A dissertação, parte de uma reflexão que se questiona sobre a ocorrência ou não de uma relação conflitual ou paradoxal entre esses mencionados princípios basilares das Forças Armadas e no Processo Penal Militar, especialmente, na sessão de julgamento. (Fagundes, 2019).

Nesta toada, a hierarquia se dá como sendo o princípio objetivo do militarismo, já que tem suas condutas pré-definidas, é a simples obediência integral às regras e as ordenações que forem impostas ao agente, ordens estas que podem ser previstas em lei ou meramente realizadas de forma verbal, desde que dentro dos limites legais e ordenadas por autoridade de grau hierárquico superior (NEVES, 2012).

Nesse aspecto, a obediência é definida conforme a cadeia hierárquica, através de postos (círculo de oficiais) e graduações (círculo de praças), quando em efeito comparativo entende-se que um militar de graduação superior em relação a outro o faz ser mais antigo enquanto o outro será o mais moderno, o militar mais antigo portanto tem precedência sobre o mais moderno e ainda a discricionariedade de empregar-lhe ordens para que este as execute, é a verdadeira expressão do jargão: “manda quem pode” (NEVES, 2012).

O Processo Penal Militar pode ser ainda um rito “positivo”, pois reforça a ordem social através de um ritual com vida própria para impor a disciplina e a hierarquia, bem como age de forma “indireta” colocando em movimento uma potência autônoma não de forma imediata, mas com a intervenção de algo

autônomo como o Processo Penal Militar, especificamente a sessão de julgamento. (Rosa, 2016).

A hierarquia, além de ser um princípio geral, é um ponto de referência da Instituição Militar, não apenas legal, mas também a uma conduta automaticamente associada. Divide as funções, papéis e status nas Forças Armadas, determinando as posturas e o comando-obediência e a maneira pela qual o saber e conhecimento de informações devem ser obscurecidos ou repassados aos inferiores hierárquicos. É a base na qual se exteriorizam diariamente sinais de contenção, honras, cerimonial, respeito, continência, ordens, comandos em cada segmento hierarquizado sem necessitar conscientemente se preocupar se outros membros estão realizando suas funções (CASTRO, 2021).

A hierarquia e a disciplina são estruturantes da organização militar. Conforme o artigo 142 da Constituição Federal, as Forças Armadas e os Corpos de Bombeiros Militares são instituições baseadas nesses pilares. O mesmo preceito é repetido no artigo 42, aplicável aos militares estaduais.

O Estatuto dos Militares (Lei nº 6.880/1980) dispõe em seu artigo 14 que:

“Hierarquia militar é a ordenação da autoridade, em níveis diferentes, dentro da estrutura das Forças Armadas, e disciplina é a rigorosa observância e o acatamento integral das leis, regulamentos, normas e disposições que fundamentam o organismo militar.”

Segundo Lopes de Oliveira (2006, p. 41), “a identidade militar é construída sobre três pilares fundamentais: hierarquia, disciplina e espírito de corpo. Tais valores visam à coesão da tropa, à execução de ordens e à prontidão operacional”. Contudo, essa construção identitária não pode servir de escudo para práticas de opressão institucional. Também destaca Bernardo Montalvão Varjão de Fernandes:

“A subordinação no meio militar deve observar limites constitucionais, não podendo justificar práticas vexatórias, discriminatórias ou desumanas. A disciplina não é incompatível com a dignidade da pessoa humana, pelo contrário: deve com ela coexistir.” (FERNANDES, 2020).

Nesse sentido, é essencial compreender que a função social das corporações militares, segurança, proteção civil, defesa do Estado, deve ser exercida com base no respeito aos direitos humanos e à integridade dos próprios militares. (FERNANDES, 2020).

3.2 EFEITOS PSICOLÓGICOS E OPERACIONAIS DO ASSÉDIO.

A prática do assédio moral no ambiente militar ocorre, muitas vezes, de forma velada. A estrutura rígida, a ausência de canais externos de denúncia e o medo de retaliação fazem com que muitas vítimas silenciem. Entre as condutas identificadas em estudos empíricos sobre o tema, destacam-se; impor missões repetitivas ou inúteis com o objetivo de punir; submeter o militar a mudanças constantes de escala ou setor sem justificativa; realizar críticas destrutivas sistemáticas, em público; impedir ou retardar o acesso a promoções e cursos; utilizar apelidos pejorativos, gritos, ou ironias constantes. (Freitas, 2001).

A consequência direta dessas condutas é o comprometimento do bem-estar psicológico dos agentes públicos. O assédio moral provoca estresse crônico, insônia, depressão, crises de ansiedade e, em casos extremos, o suicídio. A exposição contínua a esse tipo de violência institucional compromete a eficácia operacional e fere a missão constitucional das corporações. (OLIVEIRA, 2016).

Estudo da Revista Brasileira de Saúde Ocupacional (2018) revelou que os servidores públicos expostos ao assédio moral possuem três vezes mais chances de apresentar transtornos psiquiátricos, além de aumentarem os índices de absenteísmo e de rotatividade nos quadros funcionais.

4. LIMITAÇÕES JURÍDICAS E O SILENCIAMENTO INSTITUCIONAL.

Embora a Constituição e diversas normas infraconstitucionais reconheçam os direitos fundamentais dos militares, ainda há lacunas significativas quanto à regulamentação do assédio moral no ambiente castrense (HIRIGOYEN, 2006).

A ausência de tipificação específica nos regulamentos disciplinares, a inexistência de canais autônomos de apuração e o corporativismo dificultam a responsabilização dos agressores. Em muitos casos, a denúncia de assédio gera represálias, culminando em processos administrativos contra a própria vítima (NEVES, 2012).

Ademais, o Código Penal Militar (Decreto-Lei nº 1.001/1969) não possui tipos penais que tratem diretamente do assédio moral. Isso torna necessário o uso

analógico de figuras como abuso de autoridade, ameaça ou violência contra inferior, o que nem sempre é eficaz.

Apesar das dificuldades, algumas corporações têm avançado. Em São Paulo, por exemplo, o regulamento disciplinar da PMESP passou a prever sanções para atos que atentem contra a dignidade do subordinado. No Rio de Janeiro, o Corpo de Bombeiros implantou um programa piloto de combate ao assédio, com acolhimento psicológico e canal interno de escuta qualificada, ademais, no CBMBA, existe a Ouvidoria interna, que colhe denúncias relativas ao ambiente interno de trabalho (PINTO, 20180).

O direito é um sistema de normas que impõe limites à atuação do Estado, garantindo a ordem jurídica e a segurança dos cidadãos, mas também pode se tornar instrumento de silenciamento, quando o acesso à justiça é cerceado (FOUCAULT, 2014).

Os direitos fundamentais são colocados ao poder estatal, porém, quando a institucionalização falha, pode haver o silenciamento das vozes sociais, sobre tudo das minorias (DEJOURS, 2015).

Para o autor, “o trabalho pode ser fonte de prazer e realização, mas, quando marcado por humilhações e desqualificações sistemáticas, converte-se em sofrimento psíquico, fragilizando a identidade profissional e comprometendo a saúde mental dos trabalhadores.”

A limitação jurídica deve preservar o espaço democrático, pois o silenciamento institucional representa uma grave ameaça à cidadania e ao pluralismo (BARRETO, 2013).

O direito pode funcionar como um aparelho de exclusão e silenciamento especialmente quando as instituições reproduzem desigualdades sociais e restringem ao acesso ao diálogo democrático (FOUCAULT, 2014).

4.1 PROPOSTAS DE ENFRENTAMENTO E PREVENÇÃO DO ASSÉDIO MORAL DENTRO DAS CORPORAÇÕES.

O combate ao assédio moral nas corporações militares exige um conjunto articulado de ações legislativas, institucionais e culturais. Entre as medidas recomendadas por especialistas e organismos de controle estão:

- Incorporação do assédio moral como infração nos regulamentos disciplinares dos Corpos de Bombeiros e Polícias Militares;
- Criação de ouvidorias militares com independência funcional, voltadas à escuta segura de denúncias;
- Previsão legal de afastamento cautelar do assediador, enquanto durar a apuração, para proteção da vítima;
- Capacitação continuada das lideranças militares em temas de ética, direitos humanos e inteligência emocional;
- Acolhimento psicológico institucional às vítimas, com garantia de sigilo e não retaliação;
- Campanhas educativas permanentes sobre cultura de respeito e combate à violência moral.

A doutrina também recomenda a criação de observatórios institucionais sobre o assédio moral, com produção de relatórios anuais, transparência dos dados e desenvolvimento de políticas públicas baseadas em evidências. (Sérgio, 2017).

A prevenção do assédio moral exige o envolvimento de toda a organização. É preciso substituir a lógica do medo pela ética do cuidado e da solidariedade. Tais iniciativas não devem ser vistas como obstáculos à disciplina militar, mas como mecanismos de fortalecimento da confiança e da coesão institucional. A autoridade deve ser exercida com responsabilidade, empatia e respeito aos limites legais, sob pena de desvirtuamento da função pública. (OLIVEIRA, 2016).

Portanto, o enfrentamento ao assédio moral no ambiente militar não é apenas uma pauta de direitos humanos, mas uma exigência de legalidade, eficiência administrativa e justiça institucional. A dignidade dos integrantes da corporação deve ser defendida com o mesmo zelo com que se protegem os valores militares. Afinal, uma tropa coesa e respeitada internamente é mais eficiente no cumprimento de sua missão social.

As relações hierárquicas e disciplinares não se limitam a estruturas formais, mas se infiltram nos gestos, nas práticas e nos discursos cotidianos. No ambiente corporativo, essa dinâmica pode converter-se em práticas abusivas, naturalizando mecanismos de vigilância, controle e submissão que fragilizam a autonomia do trabalhador e abrem espaço para o assédio moral.

Essa formulação reforça três pontos centrais:

- Poder difuso: não está apenas nas grandes instituições, mas nas interações diárias.
- Disciplina e vigilância: mecanismos sutis que moldam comportamentos e podem se tornar abusivos.
- Assédio moral: surge como expressão concreta dessa lógica de dominação, quando a hierarquia se transforma em violência simbólica.

A Violência Perversa no Cotidiano, onde caracteriza o assédio como uma violência psicológica sistemática, marcada por condutas reiteradas de humilhação, intimidação e desqualificação. Tais práticas, ao se perpetuarem no ambiente de trabalho, corroem a dignidade do indivíduo, fragilizam sua identidade profissional e comprometem gravemente sua saúde mental

O poder, conforme analisa Foucault (2014), não se restringe às estruturas formais, mas se manifesta nas relações cotidianas, infiltrando-se nos gestos e práticas disciplinares. Quando degenerado, esse poder converte-se em violência simbólica e psicológica, marcada por humilhações e desqualificações sistemáticas que corroem a dignidade do trabalhador. Essa perspectiva ao demonstrar que tais práticas abusivas, ao se perpetuarem no ambiente laboral, fragilizam a identidade profissional e comprometem gravemente a saúde mental.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral nas corporações militares é um fenômeno que desafia diretamente os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da legalidade administrativa. A hierarquia e a disciplina, pilares da vida castrense, não podem ser confundidas com práticas abusivas que visam humilhar ou perseguir subordinados.

O combate ao assédio moral nas corporações militares exige uma interpretação rigorosa dos limites jurídicos da autoridade, garantindo que a hierarquia seja instrumento de ordem e disciplina, e nunca de perseguição ou humilhação. O respeito à dignidade humana deve ser o Norte que orienta todas as relações dentro da vida militar.

Os limites jurídicos envolvem à autoridade militar; que deve ser exercida dentro dos parâmetros legais e éticos, sob pena de configurar desvio de poder. O desvio de poder; o assédio moral representa a utilização ilegítima da hierarquia, transformando-a em instrumento de opressão e violação de direitos fundamentais. A responsabilidade; onde o militar que pratica assédio moral pode ser responsabilizado nas esferas administrativa, civil e penal, reforçando que a disciplina não se sustenta em abusos, mas em respeito mútuo. Impacto institucional; além de prejudicar a saúde psicológica da vítima, o assédio moral compromete a coesão, a eficiência e a credibilidade da instituição militar perante a sociedade.

Embora a estrutura militar seja marcada pela rigidez e pela necessidade de obediência, tais elementos não podem ser confundidos com práticas abusivas que visam humilhar, constranger ou perseguir subordinados. O limite jurídico está justamente em diferenciar a autoridade legítima, exercida dentro dos parâmetros legais e éticos, do abuso de poder, que se manifesta como desvio de finalidade e afronta aos direitos fundamentais.

O assédio moral nas corporações militares revela-se como um grave desvio de poder, que ultrapassa os limites da hierarquia e disciplina legítimas e compromete os fundamentos jurídicos e éticos da vida castrense. A utilização abusiva da autoridade, quando voltada à humilhação ou perseguição de

subordinados, afronta diretamente o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana e configura violação dos deveres funcionais.

Sob a ótica constitucional, o assédio moral viola diretamente o princípio da dignidade da pessoa humana, consagrado no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal, além de comprometer valores como igualdade, respeito e integridade. No âmbito infraconstitucional, ainda que não exista tipificação específica no Código Penal Militar, condutas de assédio podem ser enquadradas em crimes como abuso de autoridade, injúria, ameaça ou constrangimento ilegal, demonstrando que o ordenamento jurídico dispõe de mecanismos para coibir tais práticas.

Do ponto de vista institucional, o assédio moral não apenas prejudica a saúde psicológica e emocional da vítima, mas também fragiliza a coesão da tropa, reduz a eficiência operacional e compromete a credibilidade das Forças Armadas perante a sociedade. Uma corporação militar que tolera práticas abusivas mina sua própria legitimidade, pois a disciplina não pode ser sustentada pela opressão, mas sim pelo respeito mútuo e pela confiança entre superiores e subordinados.

Entretanto o ordenamento jurídico impõe a responsabilização administrativa, civil e penal dos agentes que praticam tais condutas, reafirmando que a disciplina militar não pode ser confundida com arbitrariedade. Além de afetar a saúde psicológica da vítima, o assédio moral fragiliza a coesão institucional e a credibilidade das Forças Armadas perante a sociedade. Portanto, o combate a essa prática exige a delimitação clara dos limites jurídicos da autoridade, assegurando que a hierarquia seja instrumento de ordem e eficiência, e nunca de opressão ou violação de direitos fundamentais.

6 REFERÊNCIAS

BARRETO, Margarida. *Violência, Saúde e Trabalho: Uma Jornada de Humilhações*. São Paulo: EDUC, 2013. Acesso em: 18 abr. 2026.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12 nov. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 12 nov. 2025.

CASTRO, Celso. **O Espírito Militar**: Um Antropólogo na Caserna, p. 14. 2021. Acesso em: 12 nov. 2025.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica)**. San José, 1969. Acesso em: 07 nov. 2025.

DEJOURS, Christophe. *A Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho*. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2015. Acesso em: 19 abr. 2026.

FAGUNDES, João da Silva. **A Obediência Hierárquica na Legislação Penal Brasileira**. Revista de Direito Militar, n. 3, p. 203. 2019. Acesso em: 19 out. 2025.

FERNANDES, Bernardo Montalvão Varjão de. **Direito Militar: Manual Prático das Instituições Militares Estaduais**. 2. ed. Salvador: Juspodivm, 2020. Acesso em: 12 nov. 2025.

FOUCAULT, Michel. *Vigiar e Punir: História da Violência nas Prisões*. 30. ed. Petrópolis: Vozes, 2014. Acesso em: 26 abr. 2026.

Freitas, M. E. (2001). **Assédio moral e assédio sexual**: Faces do poder perverso nas organizações. Revista de Administração de Empresas, 41(2),8-19. Acesso em: 20 nov. 2025.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. Acesso em: 12 nov. 2025.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral: A Violência Perversa no Cotidiano*. 12. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006. Acesso em: 15 abr. 2026.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Assédio moral nas relações de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2017. Acesso em: 20 set. 2025.

NEVES, Cícero Robson Coimbra. Manual de direito penal militar /CíceroRobson Coimbra Neves, Marcello Streifinger. –2. ed. –São Paulo: Saraiva, 2012.

OLIVEIRA, Hélio. *Manual de Direito Militar*. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. Acesso em: 20 set. 2025.

PINTO, Carlos Frederico de Oliveira. **Direito Constitucional Militar**. 2. ed. São Paulo: Juspodivm, 2018. Acesso em: 21 nov. 2025.

ROSA, Paulo Tadeu Rodrigues. **Direito Administrativo Militar Teoria e Prática**. Rio de Janeiro: Lumen Júris, 2016. Acesso em: 22 nov. 2025.

SABER TECNOLOGIAS. **Como Referenciar a Constituição Federal: Guia Completo**. Publicado em 31 mar. 2025. Disponível em: <https://sabertecnologias.com.br/artigo/como-referenciar-a-constituicao-federal/>. Acesso em: 12 nov. 2025.

SABER TECNOLOGIAS. **Como Referenciar Constituição Federal ABNT de Forma Correta**. Publicado em 31 mar. 2025. Disponível em: <https://sabertecnologias.com.br/artigo/como-referenciar-constituicao-federal-abnt/>. Acesso em: 12 nov. 2025.

SANTOS, Boaventura de Sousa. ***Crítica da razão indolente: contra o desperdício da experiência***. São Paulo: Cortez, 2000. Acesso em: 07 nov. 2025.

TAVARES; R. F. R. **Assédio Moral nas Corporações Militares: Uma Análise Jurídica e Propostas de Enfrentamento**. Centro Universitário Uni Dom Pedro II. Barreiras – BA. 2025. P. 18.

TST – TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Cartilha sobre Assédio Moral**. Brasília: TST, 2021. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 03 nov. 2025.

VIEIRA, Ana Carolina Gonçalves. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Uma violação silenciosa à dignidade humana no âmbito das relações de emprego**. Belo Horizonte: PUC, 2016. Acesso em: 12 nov. 2025.