



SOUZAEAD[®]

Revista Acadêmica Digital

ISSN 2595-5934



PERIODICIDADE
MENSAL

OUT
2026

EDIÇÃO
Nº102

IDIOMAS
PORTUGUÊS E INGLÊS

QUALIS B3



www.souzaeadrevistaacademica.com.br

**ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO NO CONTEXTO DAS INSTITUIÇÕES
MILITARES ESTADUAIS
WORKPLACE BULLYING IN THE CONTEXT OF STATE MILITARY
INSTITUTIONS**

PEREIRA, Venilson Vital¹

RESUMO

O assédio moral constitui forma de violência psicológica capaz de degradar o ambiente de trabalho, comprometer a saúde do trabalhador e afetar a eficiência institucional. Nas Polícias Militares e nos Corpos de Bombeiros Militares estaduais, a análise do fenômeno exige especial cautela, porque o exercício legítimo da autoridade convive com estruturas rígidas de hierarquia e disciplina. Este artigo examina os elementos caracterizadores do assédio moral, suas formas de manifestação e suas consequências, distinguindo-o do poder regular de comando, fiscalização e correção. Adota-se pesquisa qualitativa, bibliográfica e documental, com análise da Constituição Federal, da Lei nº 6.880/1980, da Lei nº 14.751/2023, do Código Penal Militar, de proposições legislativas e de literatura especializada. Sustenta-se que hierarquia e disciplina não autorizam humilhação, perseguição, discriminação ou desvio de finalidade. Embora ainda não exista tipo penal federal específico e vigente de assédio moral no Código Penal Militar, o fato pode produzir responsabilização civil, administrativa e, conforme as circunstâncias, penal. Conclui-se que a prevenção depende de liderança ética, canais protegidos de denúncia, apuração imparcial, proteção contra retaliações, formação continuada e acompanhamento da saúde ocupacional, sem enfraquecimento dos fundamentos constitucionais das instituições militares.

Palavras-chave: assédio moral; militares estaduais; hierarquia; disciplina; abuso de poder; saúde ocupacional.

ABSTRACT

Workplace bullying is a form of psychological violence capable of degrading the work environment, harming workers' health and impairing institutional effectiveness. In State Military Police and State Military Fire Brigades, its assessment requires particular caution because legitimate authority operates within rigid structures of hierarchy and discipline. This article examines the defining elements, manifestations and consequences of workplace bullying, distinguishing it from lawful command, supervision and correction. It adopts a qualitative, bibliographic and documentary approach based on the Federal Constitution, Federal Laws No. 6,880/1980 and No.

¹ Graduação em Enfermagem pela Universidade Paranaense (2009) e graduação em Direito pela Universidade Paranaense (2022). venilson.venis@gmail.com

14,751/2023, the Military Criminal Code, legislative proposals and specialized literature. The study argues that hierarchy and discipline do not authorize humiliation, persecution, discrimination or misuse of authority. Although no specific and effective federal criminal offense of workplace bullying currently exists in the Military Criminal Code, abusive conduct may result in civil, administrative and, depending on the circumstances, criminal liability. Prevention requires ethical leadership, protected reporting channels, impartial investigations, safeguards against retaliation, continuing education and occupational health monitoring, without weakening the constitutional foundations of military institutions.

Keywords: workplace bullying; state military personnel; hierarchy; discipline; abuse of authority; occupational health.

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral no trabalho integra o conjunto de riscos psicossociais capazes de comprometer simultaneamente a dignidade do trabalhador, a qualidade das relações profissionais e o desempenho das organizações. A literatura contemporânea o descreve como processo composto por comportamentos hostis, reiterados ou sistemáticos, que atingem uma pessoa ou grupo e produzem degradação do ambiente laboral, sofrimento e prejuízos funcionais (PAULA et al., 2021, p. 468; PASOLD, 2022, p. 67). Não se confunde, portanto, com todo conflito, crítica ou decisão gerencial desagradável.

No serviço público militar, o tema assume contornos próprios. Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares são organizados constitucionalmente com base na hierarquia e na disciplina, elementos indispensáveis à unidade de comando, à coordenação operacional e ao cumprimento de missões de elevado risco. Essa estrutura, contudo, não suspende os direitos fundamentais nem converte a autoridade funcional em poder ilimitado. A Lei nº 14.751/2023, ao instituir normas gerais para as corporações militares estaduais, reuniu hierarquia e disciplina com legalidade, impessoalidade, moralidade, razoabilidade, proporcionalidade e respeito aos direitos humanos (BRASIL, 2023a, art. 3º).

O problema de pesquisa consiste em identificar de que maneira se pode distinguir o exercício regular do comando militar das condutas que configuram assédio

moral e quais respostas jurídicas e institucionais são adequadas. O objetivo geral é analisar o fenômeno no contexto das instituições militares estaduais. Como objetivos específicos, pretende-se: delimitar seus elementos; examinar fatores organizacionais que favorecem sua ocorrência; apresentar formas de manifestação e consequências; sistematizar o marco jurídico; e propor medidas de prevenção e enfrentamento.

A relevância do estudo decorre da necessidade de superar dois equívocos opostos. O primeiro é naturalizar humilhações e perseguições como se fossem expressão necessária da disciplina. O segundo é qualificar como assédio todo ato legítimo de cobrança, avaliação, fiscalização ou correção. Uma abordagem juridicamente equilibrada protege o subordinado contra abusos e, ao mesmo tempo, preserva a autoridade necessária ao funcionamento das corporações.

2 METODOLOGIA

O estudo adota abordagem qualitativa, de natureza exploratória e descritiva, desenvolvida mediante pesquisa bibliográfica e documental. Foram examinadas obras doutrinárias sobre violência psicológica no trabalho, artigos científicos nacionais, publicações institucionais e normas constitucionais, legais e administrativas relacionadas à organização militar, à responsabilidade estatal e à prevenção do assédio.

A pesquisa documental concentrou-se na Constituição da República de 1988, na Lei nº 6.880/1980, no Decreto-Lei nº 1.001/1969, na Lei nº 14.751/2023 e em proposições legislativas federais sobre a tipificação do assédio moral. A consulta à tramitação legislativa foi atualizada até 11 de agosto de 2026. O método empregado foi o dedutivo: partiu-se do conceito geral de assédio moral para examinar sua adequação às particularidades das relações hierárquicas militares.

Não foram realizadas entrevistas, aplicação de questionários ou análise de prontuários. Por essa razão, o trabalho não pretende medir prevalência nem estabelecer relações causais nas corporações militares estaduais. As referências a

consequências e fatores de risco têm caráter analítico e apoiam-se na literatura consultada.

3 CONCEITO E ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral pode ser compreendido como processo de exposição de pessoa ou grupo a condutas abusivas que, pela repetição ou sistematização, atentam contra a dignidade, a integridade psíquica ou física, a posição profissional ou a qualidade do ambiente de trabalho. A definição enfatiza a dinâmica global dos atos e seus efeitos, e não apenas uma frase ou decisão considerada isoladamente (PASOLD, 2022, p. 67-68).

Entre seus elementos mais frequentes estão: a conduta abusiva; a repetição ou sistematização; o direcionamento a pessoa ou grupo identificável; a capacidade de humilhar, isolar, desqualificar ou desestabilizar; e a degradação das condições de trabalho. A intenção específica de destruir psicologicamente a vítima pode reforçar a caracterização, mas não deve funcionar como requisito absoluto quando a organização tolera práticas objetivamente hostis e previsivelmente lesivas.

A reiteração continua sendo critério relevante para diferenciar assédio moral de conflito episódico ou ato isolado. Isso não significa que um ato único grave seja juridicamente irrelevante: ele pode configurar abuso de autoridade, discriminação, ameaça, injúria, constrangimento ilegal, transgressão disciplinar ou outro ilícito. Significa apenas que a categoria assédio moral, em seu sentido clássico, descreve um processo de violência continuada.

O fenômeno pode ocorrer verticalmente de cima para baixo, quando o superior utiliza sua posição contra o subordinado; verticalmente de baixo para cima, quando subordinados hostilizam um superior; horizontalmente, entre pessoas de nível equivalente; ou de forma mista. A estrutura militar torna especialmente sensível a modalidade vertical descendente, mas não exclui as demais. Estudos recentes mostram que o assédio horizontal também produz repercussões relevantes sobre o

bem-estar psicológico e a vida privada, confirmando que a análise não deve ficar limitada ao superior formal (PACHECO; RESENDE, 2026, p. 1-2).

3.1 CONDUTAS QUE PODEM INTEGRAR O PROCESSO DE ASSÉDIO

A caracterização depende do contexto, da frequência, da finalidade funcional, da proporcionalidade e do conjunto probatório. Entre as condutas que, quando reiteradas ou combinadas, podem integrar o processo de assédio estão: desqualificar o profissional diante da equipe; divulgar boatos ou informações humilhantes; impor isolamento injustificado; retirar atribuições para esvaziar a função; atribuir tarefas incompatíveis com o posto ou a graduação com propósito punitivo ou vexatório; estabelecer cobranças impossíveis seletivamente; ameaçar transferências ou prejuízos na carreira como retaliação; restringir folgas ou manipular escalas sem necessidade do serviço; impedir acesso a informações indispensáveis; e instaurar sucessivos procedimentos sem fundamento, com finalidade persecutória (CORREA et al., 2012, p. 20-23).

No ambiente digital, mensagens, grupos de comunicação, exposição pública de erros, vigilância excessiva e difusão de conteúdo depreciativo podem ampliar o alcance e a permanência da agressão. A publicação institucional da Justiça Militar da União reconhece que práticas virtuais podem funcionar como instrumentos de um processo de assédio interpessoal ou institucional (BRASIL, 2022, p. 9). A literatura recente acrescenta que mensagens, interações virtuais, mecanismos abusivos de controle e cobranças desproporcionais podem tornar a violência mais velada e difícil de detectar (SILVA; GORCZEVSK, 2023, p. 146-148).

3.2 O QUE NÃO CONFIGURA, POR SI SÓ, ASSÉDIO MORAL

Não constituem assédio moral, isoladamente e quando exercidos de modo legal, impessoal e proporcional: a emissão de ordem lícita; a fiscalização do serviço; a cobrança objetiva de produtividade ou de padrões técnicos; a avaliação de desempenho fundamentada; a advertência respeitosa; a instauração regular de sindicância ou processo disciplinar; a alteração de escala por necessidade

comprovada; a transferência motivada pelo interesse público; o treinamento exigente compatível com a atividade; e o conflito profissional pontual.

A linha divisória não está na mera existência de desconforto. Está no desvio de finalidade, na seletividade arbitrária, na ausência de necessidade do serviço, na desproporção, na humilhação e na repetição de práticas hostis. A disciplina legítima busca corrigir condutas e assegurar a missão; o assédio instrumentaliza a estrutura para degradar, excluir, retaliar ou silenciar uma pessoa.

4 A ATIVIDADE MILITAR E SUAS ESPECIFICIDADES

A Constituição distingue os militares das Forças Armadas, previstos no art. 142, dos militares dos Estados, definidos no art. 42 e vinculados às Polícias Militares e aos Corpos de Bombeiros Militares. Nos termos do art. 144, § 6º, as corporações estaduais são forças auxiliares e reserva do Exército e subordinam-se aos governadores. A diversidade de competências e vínculos federativos recomenda que o estudo não aplique automaticamente às corporações estaduais toda norma destinada exclusivamente às Forças Armadas (BRASIL, 1988, arts. 42, 142 e 144, § 6º).

A Lei nº 6.880/1980 estabelece, para as Forças Armadas, que hierarquia e disciplina constituem suas bases institucionais e associa o crescimento da autoridade ao crescimento da responsabilidade. Essa última relação é decisiva: maior poder hierárquico implica dever mais intenso de agir com legalidade, prudência, impessoalidade e respeito (BRASIL, 1980, art. 14).

Para as corporações estaduais, a Lei Orgânica Nacional de 2023 reforçou que hierarquia e disciplina convivem com a proteção dos direitos fundamentais e com os princípios administrativos. A mesma lei prevê órgãos de correição destinados à prevenção, fiscalização e apuração de desvios de conduta em atos disciplinares e penais militares. A arquitetura normativa, portanto, não legitima um espaço institucional imune a controle; ao contrário, exige mecanismos internos capazes de controlar o exercício do poder (BRASIL, 2023a, arts. 3º e 10, § 5º).

A atividade militar envolve disponibilidade, exposição a riscos, prontidão, pressão temporal, convivência intensa, uso de força e necessidade de resposta coordenada. Em operações críticas, ordens podem ser diretas e o controle deve ser rigoroso. Fora dessas situações, porém, a linguagem de urgência e a lógica operacional não devem ser usadas para justificar práticas humilhantes permanentes. O comando firme é compatível com urbanidade, clareza e responsabilidade.

4.1 ASSIMETRIA DE PODER E CULTURA ORGANIZACIONAL

A distinção entre oficiais e praças, a existência de cadeias formais de comando e a relevância das avaliações funcionais produzem assimetrias legítimas de competência. Essas assimetrias tornam-se fatores de risco quando decisões sobre escala, movimentação, cursos, elogios, punições e oportunidades são empregadas como instrumentos pessoais de recompensa ou retaliação.

A pesquisa de Correa et al. (2012, p. 20-23) identificou, na literatura sobre instituições militares, configurações relacionadas ao abuso de poder, restrições de folgas, escalas inadequadas, serviços incompatíveis, perseguições, transferências e exclusões. O dado não autoriza generalização contra as instituições ou seus dirigentes; indica, contudo, que controles formais, transparência e rastreabilidade das decisões são essenciais em ambientes com elevada concentração de poder.

Também é inadequado atribuir o assédio apenas à personalidade de um agressor. Metas contraditórias, comunicação deficiente, tolerância a humilhações, competição interna desregulada, canais de denúncia sem independência e ausência de resposta gerencial podem transformar comportamentos individuais em problema organizacional. A literatura ressalta que os efeitos ultrapassam a vítima e alcançam colegas, familiares, produtividade, absenteísmo e imagem institucional (PAULA et al., 2021, p. 469-470). Estudos sobre assédio institucional demonstram, ainda, que políticas de gestão fundadas no medo e no estresse podem atingir coletivamente os trabalhadores, inserindo a violência na própria estrutura organizacional (ROCHA; VITÓRIO, 2024, p. 2-3).

5 CONSEQUÊNCIAS PARA A PESSOA E PARA A INSTITUIÇÃO

O assédio moral pode estar associado a ansiedade, alterações do sono, perda de autoestima, irritabilidade, dificuldade de concentração, sintomas depressivos, isolamento e adoecimento físico. Estudos com trabalhadores brasileiros relacionam o fenômeno a sofrimento e prejuízos no trabalho e na vida privada, embora cada caso exija avaliação clínica individualizada e não se possa presumir diagnóstico a partir do relato isolado (TRINDADE et al., 2022, p. 1-2; PACHECO, RESENDE, 2026, p. 1 e 11-13).

No contexto policial militar, pesquisa transversal realizada com 111 profissionais encontrou a agressão verbal como forma mais frequente de violência no trabalho, seguida da violência física, do assédio moral e do assédio sexual. A intimidação ou o assédio moral apresentou associação com satisfação no trabalho, reconhecimento profissional e relacionamento interpessoal, além de ter sido observada preocupação com a subnotificação das violências (FAGUNDES et al., 2023, p. 1 e 7-9).

Nas instituições, as consequências incluem redução da confiança no comando, comunicação defensiva, perda de cooperação, aumento de afastamentos, rotatividade, litígios, custos assistenciais e risco operacional. Em atividades de segurança pública e defesa civil, o silêncio causado pelo medo pode ter efeito adicional: profissionais deixam de comunicar falhas, riscos e divergências técnicas relevantes, comprometendo a aprendizagem organizacional e a segurança das equipes.

É metodologicamente inadequado afirmar que todo afastamento, incapacidade ou comportamento autolesivo decorra de assédio moral. Tais eventos são multifatoriais. Quando houver sofrimento intenso, a resposta institucional deve combinar acolhimento, avaliação por profissionais habilitados, proteção contra exposição e apuração responsável dos fatos, evitando tanto a minimização quanto conclusões precipitadas.

6 MARCO JURÍDICO E RESPONSABILIZAÇÃO

A Constituição de 1988 assegura a dignidade da pessoa humana, a inviolabilidade da honra e da imagem, o direito à indenização e a submissão da Administração Pública aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. Esses parâmetros alcançam a gestão militar e funcionam como limites materiais ao poder hierárquico (BRASIL, 1988, arts. 1º, III, 5º, V e X, e 37, caput).

No plano civil, atos ilícitos que causem danos podem gerar dever de reparação, observadas as regras do Código Civil e, quando se tratar de agente público, a responsabilidade estatal prevista no art. 37, § 6º, da Constituição (BRASIL, 2002, arts. 186, 187 e 927). Na esfera administrativa, a conduta pode violar deveres funcionais e princípios disciplinares, ainda que o estatuto aplicável não utilize expressamente a denominação assédio moral. A responsabilização exige processo regular, contraditório, ampla defesa e análise do nexo entre fatos, dano e atuação funcional.

No plano penal, não havia, até a data de atualização desta pesquisa, tipo federal específico e vigente de assédio moral inserido no Código Penal Militar. Isso não significa impunidade automática: conforme os fatos, a conduta pode ajustar-se a crimes já existentes, mas a tipificação depende de seus elementos legais e não admite analogia incriminadora. O princípio da legalidade impede tratar genericamente todo assédio como crime sem correspondência normativa precisa (BRASIL, 1969, art. 1º).

6.1 PROJETOS LEGISLATIVOS

O Projeto de Lei nº 2.876/2015 propôs acrescentar dispositivo ao Código Penal Militar para tipificar o assédio moral. A matéria permanecia, em 11 de agosto de 2026, aguardando designação de relator na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania da Câmara dos Deputados. Ao projeto foram apensadas outras proposições, entre elas o PL nº 896/2021, que pretende alterar simultaneamente o Código Penal comum e o Código Penal Militar, além de projetos mais recentes sobre tipificação geral do assédio moral (BRASIL, 2015, n. p.; BRASIL, 2021, n. p.).

A existência de projetos em tramitação deve ser apresentada como debate legislativo, e não como direito vigente. A eventual criação de tipo penal não substitui políticas preventivas nem dispensa a aplicação das responsabilidades civil e administrativa já disponíveis. Ao mesmo tempo, a discussão legislativa evidencia a percepção de insuficiência e fragmentação do tratamento normativo do tema.

6.2 ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL

A jurisprudência trabalhista e civil utiliza a repetição, a gravidade, a prova das condutas e a degradação do ambiente como elementos relevantes para reconhecer o assédio moral. No serviço público, a análise também considera a legalidade do ato administrativo, o desvio de finalidade, o dano e a responsabilidade estatal. Não basta demonstrar contrariedade com ordem, avaliação ou punição regular; é necessário comprovar a prática abusiva e sua inserção em contexto persecutório ou humilhante.

O Superior Tribunal de Justiça, ao examinar controvérsia envolvendo servidor público e atos lesivos à personalidade, reconheceu que a responsabilização estatal pode decorrer de atos ilegais e do dano causado ao servidor, com fundamento no art. 37, § 6º, da Constituição e nas regras civis pertinentes (BRASIL, 2019, p. 1). A orientação reforça que o vínculo estatutário ou militar não afasta a tutela da dignidade, embora cada processo dependa de prova específica.

7 PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO NAS CORPORAÇÕES MILITARES

A prevenção eficaz exige abordagem institucional, não apenas punição posterior. A Justiça Militar da União consolidou política própria de prevenção e enfrentamento do assédio moral, sexual e da discriminação e produz materiais educativos que distinguem conflitos, gestão regular e práticas abusivas. Essas iniciativas podem orientar, com as adaptações necessárias, políticas das corporações estaduais (BRASIL, 2022, p. 18-20; BRASIL, 2023b, arts. 1º-4º).

Uma política institucional consistente deve conter, no mínimo: definição clara das condutas; compromisso expresso da alta administração; formação periódica de

comandantes e equipes; canais acessíveis e protegidos; possibilidade de relato fora da cadeia imediata de comando; regras de confidencialidade; proteção contra retaliação; triagem técnica; apuração imparcial; medidas cautelares proporcionais; apoio psicossocial; resposta fundamentada; produção de indicadores anônimos; e revisão periódica da política. A literatura recente recomenda que as comissões de enfrentamento aliem recebimento e apuração dos relatos a ações educativas, apoio às pessoas envolvidas e proteção das provas e do sigilo (SILVA; GORCZEVSK, 2023, p. 147-148).

A existência de denúncia não autoriza conclusão antecipada de culpa. A credibilidade do sistema depende de acolher o relato sem revitimização e, simultaneamente, assegurar contraditório, ampla defesa e presunção de inocência. Denunciante, testemunhas e acusado devem ser protegidos contra exposição indevida. Medidas preventivas, como alteração temporária de supervisão, não devem funcionar como punição informal.

A rastreabilidade reduz espaços para arbitrariedade. Decisões sensíveis sobre escalas, transferências, cursos, avaliações e procedimentos disciplinares devem possuir motivação objetiva e registro verificável. A análise comparativa de padrões pode revelar concentração atípica de punições, afastamentos ou movimentações em determinada unidade, sem que o indicador, isoladamente, prove a ocorrência de assédio.

A liderança é componente central. Comandantes devem corrigir desvios com clareza, reservar críticas individualizadas para ambiente apropriado, reconhecer limitações operacionais, prevenir humilhações públicas e estimular comunicação técnica segura. A disciplina se fortalece quando a autoridade é previsível, impessoal e coerente; fragiliza-se quando depende do medo ou de preferências pessoais.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral é incompatível com a dignidade da pessoa humana, com a moralidade administrativa e com a finalidade pública das instituições militares

estaduais. Hierarquia e disciplina são fundamentos constitucionais indispensáveis, mas não constituem autorização para humilhar, perseguir, discriminar ou retaliar. A autoridade legítima encontra limites na lei, na finalidade do serviço, na proporcionalidade e no dever de respeito.

A distinção entre comando e assédio deve ser realizada a partir do conjunto das circunstâncias. Ordens lícitas, fiscalização, avaliações fundamentadas, treinamento exigente e medidas disciplinares regulares não configuram assédio por si mesmos. A caracterização emerge quando o poder funcional é desviado para degradar, isolar ou desestabilizar, especialmente por meio de práticas reiteradas, seletivas e desproporcionais.

O marco jurídico vigente permite respostas civis, administrativas e, quando houver correspondência com tipos existentes, penais. Entretanto, a ausência de tipo federal específico no Código Penal Militar e a tramitação prolongada de projetos legislativos demonstram que o tratamento permanece fragmentado. A atualização legislativa pode aumentar a clareza, mas não deve ser tratada como solução única.

O enfrentamento mais consistente é preventivo e organizacional. Canais independentes, proteção contra retaliações, apuração imparcial, formação de lideranças, assistência à saúde e transparência decisória preservam tanto a dignidade dos militares quanto a capacidade de comando. O objetivo não é enfraquecer a disciplina, mas impedir que ela seja invocada para encobrir abusos e, assim, fortalecer a legitimidade, a coesão e a eficiência das corporações.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 2.876, de 2015. Acrescenta dispositivo ao Decreto-Lei nº 1.001, de 21 de outubro de 1969, Código Penal Militar, para tipificar o crime de assédio moral. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2015. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=1700870>. Acesso em: 11 ago. 2026.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 896, de 2021. Altera o Código Penal e o Código Penal Militar, dispondo sobre o crime de assédio moral. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2021. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=227381> 3. Acesso em: 11 ago. 2026.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 11 ago. 2026.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 11 ago. 2026.

BRASIL. Decreto-Lei nº 1.001, de 21 de outubro de 1969. Código Penal Militar. Brasília, DF: Presidência da República, 1969. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del1001compilado.htm. Acesso em: 11 ago. 2026.

BRASIL. Lei nº 6.880, de 9 de dezembro de 1980. Dispõe sobre o Estatuto dos Militares. Brasília, DF: Presidência da República, 1980. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6880compilada.htm. Acesso em: 11 ago. 2026.

BRASIL. Lei nº 14.751, de 12 de dezembro de 2023. Institui a Lei Orgânica Nacional das Polícias Militares e dos Corpos de Bombeiros Militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios. Brasília, DF: Presidência da República, 2023a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14751.htm. Acesso em: 11 ago. 2026.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Embargos de Declaração no Agravo Interno no Recurso Especial nº 1.744.883. Brasília, DF: STJ, 2019. Disponível em: <https://www.stj.jus.br/websecstj/cgi/revista/REJ.cgi/ATC?CodOrgaoJgdr=&SeqCgrmaSessao=&dt=20190905&formato=PDF&nreg=201801258030&salvar=false&seq=98245052&tipo=5>. Acesso em: 11 ago. 2026.

BRASIL. Superior Tribunal Militar. Conhecendo a prevenção e o combate ao assédio e à discriminação na JMU. Brasília, DF: Diretoria de Documentação e Gestão do Conhecimento, 2022. Disponível em: <https://dspace.stm.jus.br/handle/123456789/186371>. Acesso em: 11 ago. 2026.

BRASIL. Superior Tribunal Militar. Resolução nº 333, de 22 de agosto de 2023. Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, do Assédio Sexual e da Discriminação no âmbito da Justiça Militar da União. Brasília, DF: STM, 2023b.

CORREA, Marcos Vinicius Pereira et al. Configurações do assédio moral em instituições militares: aproximações dos pressupostos teóricos de Goffman à literatura sobre assédio moral. Caderno de Administração, Maringá, v. 19, n. 2, p. 11-24, 2012. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/CadAdm/article/view/16361>. Acesso em: 11 ago. 2026.

FAGUNDES, Andressa Lurdes et al. Violência no trabalho de policiais militares. Revista de Enfermagem da UFSM, Santa Maria, v. 13, e84403, 2023. DOI: <https://doi.org/10.5902/2179769284403>. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/reufsm/article/view/84403>. Acesso em: 11 ago. 2026.

PACHECO, Luiza Pugliese; RESENDE, Marília Mesquita. Assédio moral horizontal: impactos sobre o bem-estar psicológico e repercussões na vida privada de mulheres trabalhadoras. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, v. 51, 2026. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/NhHz5vhX8MsyQgJgkzDXcdG/>. Acesso em: 11 ago. 2026.

PASOLD, Andrea Maria Limongi. O assédio moral no trabalho a partir de seus elementos. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, Florianópolis, v. 25, n. 34, p. 65-80, 2022. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/210133>. Acesso em: 11 ago. 2026.

PAULA, Carla de Fátima Nascimento Queiroz de et al. O assédio moral nas organizações: as consequências dessa prática para a sociedade. Serviço Social & Sociedade, São Paulo, n. 142, p. 467-487, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ssoc/a/r7GnxDKDWy8jBgJszmGLTyH/>. Acesso em: 11 ago. 2026.

ROCHA, Raoni; VITÓRIO, Mário Ângelo. Assédio moral institucional: o caso dos servidores administrativos do Ministério do Trabalho e Previdência. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, v. 49, 2024. DOI: <https://doi.org/10.1590/2317-6369/28122pt2024v49edsmsubj10>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/zQXYZJw9FpxjC3hQ8VH7JQf/>. Acesso em: 11 ago. 2026.

SILVA, Suelem da Costa e; GORCZEVSK, Clovis. A incidência do assédio moral no trabalho remoto. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, v. 89, n. 3, p. 132-150, 2023. DOI: <https://doi.org/10.70405/rtst.v89i3.6>. Disponível em: <https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/6>. Acesso em: 11 ago. 2026.

TRINDADE, Letícia de Lima et al. Assédio moral entre trabalhadores brasileiros da saúde. Acta Paulista de Enfermagem, São Paulo, v. 35, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ape/a/zsWcgZcwWY5cX6YHJTdBBLD/>. Acesso em: 11 ago. 2026.