Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação — REASE

doi.org/10.51891/rease.v12i11.27919

GOVERNANÇA PREVENTIVA E PROTEÇÃO DA DIGNIDADE NO TRABALHO POLICIAL: ANÁLISE DOS FUNDAMENTOS INAUGURAIS DA PORTARIA Nº 001/2025-PMAM

PREVENTIVE GOVERNANCE AND THE PROTECTION OF DIGNITY IN POLICE WORK: AN ANALYSIS OF THE FOUNDATIONAL PROVISIONS OF ORDINANCE NO. 001/2025-PMAM

GOBERNANZA PREVENTIVA Y PROTECCIÓN DE LA DIGNIDAD EN EL TRABAJO POLICIAL: ANÁLISIS DE LAS DISPOSICIONES FUNDACIONALES DE LA ORDENANZA N.º 001/2025-PMAM

Edinaldo Inocêncio Ferreira Junior[1]
Ademar Yasuo Minori Júnior[2]
Ana Karoline de Souza Ferreira[3]
Silvya Karen de Carvalho Martins[4]

RESUMO: A prevenção do assédio moral e do assédio sexual tem assumido crescente relevância nas agendas contemporâneas de governança institucional, integridade organizacional e proteção da dignidade humana no trabalho, especialmente em organizações caracterizadas por elevada hierarquização funcional e complexidade organizacional. Nesse contexto, a Polícia Militar do Amazonas instituiu, por meio da Portaria Normativa nº 001/2025/CMT G/PMAM, a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual no âmbito da Corporação. O presente estudo integra uma série composta por três artigos científicos interdependentes dedicados à análise integral da referida normativa. Esta primeira investigação teve como objetivo analisar os dispositivos inaugurais da Portaria, compreendendo sua estrutura geral, seus considerandos, o artigo 1º e o respectivo parágrafo único, buscando identificar os fundamentos normativos, a finalidade institucional e a abrangência da política implementada. Trata-se de pesquisa qualitativa, documental, descritivo-analítica e crítico-interpretativa, desenvolvida a partir da análise da Portaria nº 001/2025-PMAM. A investigação foi conduzida mediante análise documental crítica, fundamentada na literatura sobre governança pública, administração pública, integridade organizacional, gestão de riscos e proteção da dignidade no trabalho. Os resultados demonstraram que os dispositivos inaugurais da norma estabelecem uma arquitetura normativa alinhada aos referenciais contemporâneos de governança preventiva, ao reconhecer o assédio moral e o assédio sexual como fenômenos relacionados aos riscos psicossociais e ao instituir como finalidade da política a promoção de ambiente de trabalho digno, saudável, seguro e sustentável. Verificou-se ainda que a ampliação da abrangência subjetiva, espacial e tecnológica da política fortalece seu potencial protetivo e sua aderência às transformações contemporâneas das relações de trabalho. Conclui-se que os fundamentos inaugurais da Portaria nº 001/2025-PMAM constituem base normativa consistente para o desenvolvimento de uma política institucional de caráter preventivo, contribuindo para o fortalecimento da governança organizacional e da proteção da dignidade humana no contexto policial.

Palavras-chave: Assédio moral. Assédio sexual. Governança institucional. Riscos psicossociais. Saúde mental policial.

[1] Doutorando em Psicologia na Universidade Federal do Amazonas.
[2] Mestrando em Segurança Pública, Cidadania e Direitos Humanos (UEA).
[3] Mestranda em Segurança Pública, Cidadania e Direitos Humanos (UEA).
[4] Especialista em Direito do trabalho e previdenciário (CIESA).

ABSTRACT: The prevention of workplace harassment and sexual harassment has become increasingly relevant within contemporary agendas of institutional governance, organizational integrity, and the protection of human dignity at work, particularly in organizations characterized by strong hierarchical structures and organizational complexity. In this context, the Military Police of the State of Amazonas established, through Normative Ordinance No. 001/2025/CMT G/PMAM, the Policy for the Prevention and Combating of Moral and Sexual Harassment within the Corporation. This study is part of a series of three interdependent scientific articles dedicated to the comprehensive analysis of this normative framework. This first investigation aimed to analyze the introductory provisions of the Ordinance, including its general structure, legal considerations, Article 1, and its sole paragraph, seeking to identify the normative foundations, institutional purpose, and scope of the policy. This is a qualitative, documentary, descriptive-analytical, and critical-interpretative study based on the analysis of Ordinance No. 001/2025-PMAM. The investigation was conducted through critical document analysis supported by the literature on public governance, public administration, organizational integrity, risk management, and dignity at work. The results demonstrated that the introductory provisions establish a normative framework aligned with contemporary models of preventive governance by recognizing moral and sexual harassment as phenomena associated with psychosocial risks and by defining the promotion of a dignified, healthy, safe, and sustainable work environment as the policy's primary purpose. Furthermore, the expansion of the policy's subjective, spatial, and technological scope strengthens its protective capacity and its alignment with contemporary transformations in labor relations. It is concluded that the introductory foundations of Ordinance No. 001/2025-PMAM provide a consistent normative basis for the development of a preventive institutional policy, contributing to the strengthening of organizational governance and the protection of human dignity within police institutions.

Keywords: Institutional governance. Police mental health. Psychosocial risks. Sexual harassment. Workplace bullying.

RESUMEN: La prevención del acoso moral y del acoso sexual ha adquirido una relevancia creciente en las agendas contemporáneas de gobernanza institucional, integridad organizacional y protección de la dignidad humana en el trabajo, especialmente en organizaciones caracterizadas por una fuerte jerarquización funcional y elevada complejidad organizacional. En este contexto, la Policía Militar del Estado de Amazonas instituyó, mediante la Ordenanza Normativa n.º 001/2025/CMT G/PMAM, la Política de Prevención y Enfrentamiento del Acoso Moral y del Acoso Sexual en el ámbito de la Corporación. El presente estudio forma parte de una serie compuesta por tres artículos científicos interdependientes dedicados al análisis integral de dicha normativa. Esta primera investigación tuvo como objetivo analizar las disposiciones inaugurales de la Ordenanza, comprendiendo su estructura general, sus considerandos, el artículo 1.º y su respectivo párrafo único, con el propósito de identificar los fundamentos normativos, la finalidad institucional y el alcance de la política implementada. Se trata de una investigación cualitativa, documental, descriptivo-analítica y crítico-interpretativa, desarrollada a partir del análisis de la Ordenanza n.º 001/2025-PMAM. La investigación fue realizada mediante análisis documental crítico, sustentado en la literatura sobre gobernanza pública, administración pública, integridad organizacional, gestión de riesgos y protección de la dignidad en el trabajo. Los resultados demostraron que las disposiciones inaugurales de la norma establecen una arquitectura normativa alineada con los modelos contemporáneos de gobernanza preventiva, al reconocer el acoso moral y el acoso sexual como fenómenos relacionados con los riesgos psicosociales y al instituir como finalidad de la política la promoción de un ambiente laboral digno, saludable, seguro y sostenible. Asimismo, se verificó que la ampliación del alcance subjetivo, espacial y tecnológico de la política fortalece su capacidad protectora y su adecuación a las transformaciones contemporáneas de las relaciones laborales. Se concluye que los fundamentos inaugurales de la Ordenanza n.º 001/2025-PMAM constituyen una base normativa consistente para el desarrollo de una política institucional de carácter preventivo, contribuyendo al fortalecimiento de la gobernanza organizacional y a la protección de la dignidad humana en el contexto policial.

Palabras clave: Acoso laboral. Acoso sexual. Gobernanza institucional. Riesgos psicosociales. Salud mental policial.

1 INTRODUÇÃO

A governança institucional tem ocupado posição cada vez mais estratégica nos debates contemporâneos sobre administração pública, integridade organizacional e gestão de riscos no setor público. Em contextos organizacionais marcados por elevada complexidade normativa, forte hierarquização funcional e crescente demanda por transparência, accountability e proteção dos direitos fundamentais, a efetividade das políticas institucionais depende não apenas da existência de instrumentos normativos formais, mas também da capacidade das organizações de estruturar mecanismos permanentes de coordenação, monitoramento, prevenção, produção de evidências e aperfeiçoamento contínuo (ANSELL; GASH, 2008; OECD, 2021). Nesse cenário, observa-se crescente valorização de modelos preventivos de governança voltados à identificação precoce de riscos organizacionais, à proteção da dignidade humana e à promoção de ambientes laborais saudáveis, seguros e sustentáveis (ILO, 2022; WHO, 2022).

Nas últimas décadas, organismos internacionais, instituições públicas e centros de pesquisa têm destacado que os riscos ocupacionais contemporâneos não se restringem aos perigos físicos tradicionalmente associados ao ambiente de trabalho. Aspectos relacionados à organização do trabalho, às relações socioprofissionais, aos estilos de liderança e à cultura institucional passaram a ser reconhecidos como fatores capazes de produzir sofrimento, adoecimento e comprometimento da qualidade de vida dos trabalhadores (DEJOURS, 1991; WHO, 2022). Nesse contexto, o assédio moral e o assédio sexual passaram a ser compreendidos não apenas como desvios comportamentais individuais, mas como fenômenos organizacionais complexos, frequentemente associados a estruturas de poder, padrões culturais e práticas institucionais que favorecem a produção e a reprodução de situações de violência no trabalho (HELOANI; BARRETO, 2018; HIRIGOYEN, 2002).

No âmbito das instituições policiais, tais desafios assumem contornos ainda mais sensíveis. A combinação entre disciplina, hierarquia, autoridade formal, exposição permanente a situações de tensão e forte influência da cultura organizacional produz um ambiente institucional no qual mecanismos de prevenção, proteção e monitoramento assumem papel estratégico para a preservação da dignidade dos profissionais e para a construção de relações laborais compatíveis com os princípios constitucionais da administração pública (MINAYO *et al.*, 2008; VIOLANTI *et al.*, 2017). Em razão disso, políticas voltadas à prevenção do assédio

moral e sexual têm sido progressivamente incorporadas às agendas de governança institucional, integridade organizacional e gestão dos riscos psicossociais, superando abordagens estritamente disciplinares ou punitivas (OECD, 2021).

É nesse contexto que se insere a Portaria Normativa nº 001/2025/CMT G/PMAM, publicada pela Polícia Militar do Amazonas em 08 de abril de 2025, por meio da qual foi instituída a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual no âmbito da Corporação. A normativa estabelece princípios, diretrizes, conceitos, mecanismos de acolhimento, estruturas de governança, procedimentos de responsabilização e instrumentos destinados à proteção das pessoas inseridas nas relações socioprofissionais desenvolvidas no ambiente institucional da Polícia Militar do Amazonas (PMAM, 2025).

Entretanto, a Portaria nº 001/2025-PMAM constitui um documento normativo de elevada complexidade institucional, contemplando dimensões relacionadas à governança organizacional, ao assédio moral e sexual, à cultura institucional, à proteção da dignidade humana, à saúde mental ocupacional, aos riscos psicossociais, aos mecanismos de acolhimento, monitoramento, responsabilização e promoção do bem-estar no trabalho policial. Em razão dessa amplitude temática, sua análise integral demandou a construção de um projeto investigativo mais abrangente, estruturado a partir de uma única pesquisa documental e desenvolvido por meio de três artigos científicos complementares e metodologicamente articulados.

Nesse contexto, a presente investigação corresponde ao primeiro estudo da série analítica dedicada à Portaria nº 001/2025-PMAM. Embora os três artigos compartilhem o mesmo corpus documental e estejam vinculados a um objetivo geral comum, qual seja, compreender criticamente a arquitetura normativa, os fundamentos conceituais, os mecanismos de governança e os potenciais impactos institucionais da política implementada pela Polícia Militar do Amazonas, cada manuscrito concentra-se em uma dimensão específica da norma. O primeiro artigo, correspondente ao presente trabalho, examina os dispositivos inaugurais da Portaria, compreendendo sua estrutura geral, seus considerandos, o artigo 1º e seu parágrafo único, buscando identificar os fundamentos normativos que sustentam a concepção preventiva da política e delimitam sua finalidade e abrangência institucional. O segundo artigo abordará os conceitos de assédio moral e assédio sexual, suas modalidades e interfaces com a cultura organizacional das corporações policiais. O terceiro artigo analisará os mecanismos de

implementação da política, incluindo acolhimento, monitoramento, governança institucional, promoção da saúde mental policial e gestão dos riscos psicossociais.

A adoção dessa estratégia metodológica não decorre de fragmentação artificial dos resultados, mas da necessidade de aprofundamento analítico diante da densidade normativa e da multiplicidade de dimensões contempladas pela Portaria. Conforme observam Cellard (2008) e Bowen (2009), documentos institucionais complexos frequentemente exigem recortes analíticos específicos capazes de ampliar a profundidade interpretativa sem comprometer a compreensão global do fenômeno estudado. Dessa forma, os três artigos devem ser compreendidos como partes integrantes de uma mesma agenda de pesquisa, cuja análise conjunta permitirá uma compreensão abrangente da Portaria nº 001/2025-PMAM e de suas implicações para a governança institucional, a prevenção da violência organizacional e a promoção de ambientes laborais mais seguros e saudáveis nas organizações policiais.

Diante desse contexto, o problema de pesquisa que orienta este artigo consiste em compreender de que forma os dispositivos inaugurais da Portaria nº 001/2025-PMAM estruturam os fundamentos normativos de uma política institucional de caráter preventivo voltada ao enfrentamento do assédio no ambiente policial. Parte-se da hipótese de que os considerandos, o artigo 1º e o respectivo parágrafo único estabelecem uma arquitetura normativa alinhada aos referenciais contemporâneos de governança preventiva, proteção da dignidade humana e gestão dos riscos organizacionais, ampliando a compreensão do assédio para além da esfera disciplinar e inserindo-o no campo da proteção institucional e da prevenção dos riscos psicossociais.

Assim, o objetivo deste primeiro estudo consiste em analisar os dispositivos inaugurais da Portaria nº 001/2025-PMAM, examinando como sua estrutura geral, seus considerandos, o artigo 1º e o respectivo parágrafo único estabelecem os fundamentos normativos, a finalidade institucional e a abrangência da política de prevenção e enfrentamento ao assédio moral e ao assédio sexual no âmbito da Polícia Militar do Amazonas, constituindo a primeira etapa de uma agenda investigativa mais ampla dedicada à análise integral da referida política institucional.

2 METODOLOGIA

A presente pesquisa caracteriza-se como um estudo qualitativo, de natureza aplicada, com objetivos descritivos, analíticos e interpretativos, desenvolvido por meio da análise documental crítica de fontes normativas e institucionais. A opção por essa abordagem decorre

da natureza do objeto investigado, uma vez que a análise de documentos oficiais permite compreender os fundamentos, os significados, as estruturas normativas e os pressupostos institucionais que orientam a formulação e a implementação de políticas públicas e organizacionais (BOWEN, 2009; CELLARD, 2008;).

A análise documental constitui estratégia amplamente utilizada nas ciências sociais aplicadas e nos estudos sobre administração pública, governança e políticas institucionais, especialmente quando o objetivo consiste em examinar dispositivos normativos, instrumentos regulatórios, diretrizes organizacionais e estruturas formais de gestão. Conforme destaca Cellard (2008), os documentos não devem ser compreendidos apenas como registros administrativos, mas como produções sociais que expressam valores, concepções institucionais, relações de poder e projetos organizacionais. De forma semelhante, Bowen (2009) ressalta que a pesquisa documental possibilita a identificação de categorias analíticas, padrões discursivos e elementos estruturantes presentes nos textos institucionais, contribuindo para análises aprofundadas de políticas e programas.

O corpus documental da pesquisa é composto pela Portaria Normativa nº 001/2025/CMT G/PMAM, de 08 de abril de 2025, que instituiu a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual no âmbito da Polícia Militar do Amazonas, bem como pelos documentos institucionais produzidos para sua implementação, incluindo cartilhas, protocolos, fluxogramas operacionais e instrumentos de avaliação de risco. Todavia, em razão da amplitude temática da política analisada e da complexidade de seus dispositivos, a investigação foi estruturada a partir de uma estratégia metodológica composta por três estudos científicos complementares, desenvolvidos a partir do mesmo corpus documental e vinculados a um único projeto de pesquisa.

Essa opção metodológica fundamenta-se na compreensão de que documentos normativos complexos frequentemente comportam múltiplas dimensões analíticas, cuja investigação aprofundada demanda recortes específicos capazes de ampliar o rigor interpretativo sem comprometer a compreensão global do fenômeno estudado (BOWEN, 2009; CELLARD, 2008). Dessa forma, os três estudos compartilham a mesma base documental, mas examinam diferentes eixos da política institucional. O primeiro artigo, correspondente ao presente trabalho, dedica-se à análise dos dispositivos inaugurais da Portaria nº 001/2025-PMAM. O segundo abordará os conceitos de assédio moral e assédio sexual, suas modalidades e interfaces com a cultura organizacional das corporações policiais. O terceiro examinará os

mecanismos de implementação da política, incluindo acolhimento, monitoramento, governança institucional, promoção da saúde mental policial e gestão dos riscos psicossociais.

Em razão desse recorte analítico, o presente estudo concentra-se especificamente na estrutura geral da Portaria, em seus considerandos, no artigo 1º e em seu parágrafo único. A escolha desses dispositivos decorre de sua função estruturante na arquitetura normativa da política, uma vez que são responsáveis por definir seus fundamentos jurídicos, sua finalidade institucional, seus pressupostos conceituais e sua abrangência organizacional. Assim, a análise desenvolvida neste artigo não pretende examinar a totalidade dos mecanismos previstos pela norma, mas compreender como seus dispositivos inaugurais estabelecem as bases normativas de uma política institucional de caráter preventivo voltada ao enfrentamento do assédio moral e do assédio sexual no ambiente policial.

A interpretação dos documentos foi conduzida mediante análise documental crítica e interpretação temática, buscando identificar categorias relacionadas à governança preventiva, proteção da dignidade humana, gestão dos riscos organizacionais, prevenção dos riscos psicossociais e abrangência institucional da política. A análise foi realizada à luz da literatura especializada sobre governança pública, administração pública, integridade organizacional, gestão de riscos, violência organizacional e saúde ocupacional, permitindo estabelecer diálogo entre os dispositivos normativos examinados e os referenciais teóricos contemporâneos utilizados na pesquisa.

Por fim, destaca-se que os resultados apresentados neste artigo correspondem à primeira etapa de uma agenda investigativa mais ampla dedicada à análise integral da Portaria nº 001/2025-PMAM. A compreensão completa da política institucional exige leitura articulada dos três estudos que compõem a pesquisa, uma vez que seus diferentes eixos analíticos são complementares e interdependentes.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

3.1 Estrutura geral da Portaria nº 001/2025-PMAM e sua inserção na governança institucional

A Portaria Normativa nº 001/2025/CMT G/PMAM, de 08 de abril de 2025, institui a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual no âmbito da Polícia Militar do Amazonas. Sua estrutura normativa é composta por capítulos que tratam da finalidade da política, das definições conceituais, dos fundamentos e diretrizes, do acolhimento, da comunicação da notícia de assédio, das providências institucionais, dos procedimentos

apuratórios, da Comissão Permanente de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual, do suporte institucional e das disposições finais. A norma também incorpora instrumentos operacionais destinados à sua implementação, entre os quais se destacam o Fluxograma de Recepção de Denúncias e Assistência, o Protocolo de Acolhimento em Situações de Assédio e o Formulário de Avaliação de Risco do Assédio Moral e do Assédio Sexual, compondo um modelo integrado de prevenção, acolhimento, monitoramento e resposta institucional.

A configuração normativa adotada evidencia uma tentativa institucional de superar respostas fragmentadas, reativas ou exclusivamente disciplinares, deslocando o enfrentamento do assédio para o campo da governança organizacional, da saúde ocupacional e da gestão de riscos psicossociais. Esse deslocamento é particularmente relevante porque o assédio moral e o assédio sexual não podem ser compreendidos apenas como desvios individuais de comportamento, mas como fenômenos que frequentemente se relacionam com estruturas de poder, formas de organização do trabalho, estilos de liderança, cultura organizacional e mecanismos institucionais de controle e reconhecimento (DEJOURS, 1991; BOURDIEU, 1998; MINAYO, 1992).

A literatura contemporânea demonstra que ambientes organizacionais marcados por relações hierárquicas rígidas, baixa participação decisória, fragilidade dos mecanismos de escuta e naturalização de práticas abusivas tendem a apresentar maior incidência de violência organizacional e adoecimento relacionado ao trabalho (DEJOURS, 1991; HAN, 2017). No contexto policial, tais fatores podem ser potencializados pela própria natureza da atividade, caracterizada por forte disciplina institucional, exposição contínua a situações de risco, pressão por desempenho e elevada exigência emocional, ampliando a relevância de políticas voltadas à prevenção do sofrimento psicossocial e à proteção da dignidade profissional (MINAYO *et al.*, 2008; VIOLANTI *et al.*, 2017).

Sob essa perspectiva, a Portaria apresenta uma arquitetura normativa estruturada em três dimensões complementares. A primeira corresponde à dimensão preventiva, voltada à sensibilização institucional, capacitação profissional, disseminação de informações e promoção de mudanças culturais. A segunda refere-se à dimensão protetiva, materializada por mecanismos de acolhimento, escuta qualificada, garantia de sigilo, avaliação de risco e proteção contra retaliações. A terceira corresponde à dimensão responsabilizatória, relacionada aos procedimentos de apuração e às consequências disciplinares, administrativas ou penais

decorrentes das condutas praticadas. Essa integração entre prevenção, proteção e responsabilização encontra respaldo na literatura internacional sobre governança de riscos psicossociais, segundo a qual políticas eficazes exigem a combinação simultânea de ações preventivas, mecanismos de suporte às vítimas e sistemas institucionais de accountability (ILO, 2022; WHO, 2022).

Do ponto de vista da governança pública, a estrutura adotada aproxima-se dos modelos contemporâneos de gestão baseada em evidências e prevenção organizacional, nos quais o enfrentamento da violência no trabalho deixa de ser tratado exclusivamente como questão disciplinar para assumir natureza estratégica relacionada à qualidade do ambiente organizacional, à proteção da saúde mental e à sustentabilidade institucional (OECD, 2021; SECCHI, 2021). Nesse sentido, a Portaria nº 001/2025-PMAM representa não apenas um instrumento normativo de controle de condutas, mas uma tentativa de institucionalizar mecanismos permanentes de proteção da dignidade humana e de promoção do bem-estar ocupacional no contexto da segurança pública.

3.2 Considerandos iniciais: fundamento jurídico, risco psicossocial e necessidade de resposta institucional

Os considerandos da Portaria nº 001/2025-PMAM desempenham função estratégica na arquitetura normativa da política, pois delimitam seus fundamentos jurídicos, institucionais e conceituais. O documento fundamenta-se na Lei nº 14.540/2023, que estabelece ações de prevenção e enfrentamento ao assédio sexual e à violência sexual na administração pública; na Lei nº 13.675/2018, que institui o Sistema Único de Segurança Pública (SUSP) e o Programa Nacional de Qualidade de Vida para Profissionais de Segurança Pública; na Lei Promulgada nº 121/2012, do Estado do Amazonas, que veda a prática de assédio moral nas relações de trabalho; e na Lei Estadual nº 5.378/2021, voltada ao enfrentamento do assédio sexual nos órgãos da administração pública estadual. Esse conjunto normativo evidencia que a política institucional da PMAM não surge de forma isolada, mas integra um movimento mais amplo de fortalecimento das políticas de proteção da dignidade humana, promoção da saúde ocupacional e prevenção das violências no ambiente de trabalho.

Todavia, o aspecto mais relevante dos considerandos não reside apenas em sua fundamentação legal, mas no reconhecimento expresso de que o assédio moral e o assédio sexual constituem riscos psicossociais associados à organização do trabalho e às relações

socioprofissionais. Essa formulação representa um avanço conceitual significativo, pois desloca a compreensão do assédio do campo da moralidade individual para o campo da saúde ocupacional, da gestão organizacional e da prevenção de danos. Ao reconhecer que essas práticas podem comprometer a integridade física e psicológica dos trabalhadores, afetar sua identidade profissional, degradar o ambiente laboral e reduzir a qualidade de vida, a Portaria aproxima-se das definições adotadas pela Organização Mundial da Saúde e pela Organização Internacional do Trabalho, que compreendem os riscos psicossociais como fatores relacionados à organização, ao conteúdo e às condições do trabalho capazes de produzir impactos negativos sobre a saúde física, mental e social dos trabalhadores (ILO, 2022; WHO, 2022).

Sob essa perspectiva, o assédio deixa de ser interpretado exclusivamente como um conflito interpessoal ou como um desvio ético individual, passando a ser compreendido como fenômeno organizacional que pode emergir de estruturas hierárquicas, práticas gerenciais inadequadas, relações assimétricas de poder e culturas institucionais permissivas à violência simbólica. Essa compreensão encontra respaldo na psicodinâmica do trabalho de Dejours, para quem o sofrimento laboral não decorre apenas da execução das tarefas, mas também das formas de organização do trabalho, das relações de reconhecimento, das dinâmicas de poder e da impossibilidade de elaboração coletiva das experiências de sofrimento (DEJOURS, 1991).

No contexto policial militar, essa discussão assume relevância ainda maior. Instituições de segurança pública são historicamente caracterizadas por estruturas hierárquicas rígidas, forte valorização da disciplina, elevada pressão por desempenho e exposição contínua a situações de estresse ocupacional. Embora tais características sejam inerentes à atividade policial, a literatura demonstra que elas também podem favorecer processos de naturalização do sofrimento, silenciamento emocional e resistência à busca por apoio institucional, dificultando a identificação precoce de situações de violência organizacional e adoecimento mental (MINAYO *et al.*, 2008; VIOLANTI *et al.*, 2017). Nesse cenário, o reconhecimento normativo dos riscos psicossociais representa importante passo para a construção de uma cultura institucional mais sensível às dimensões humanas do trabalho policial.

Do ponto de vista analítico, os considerandos da Portaria revelam uma mudança de paradigma na forma como a Corporação passa a compreender o assédio. Em vez de restringir o problema ao campo disciplinar, a norma o insere em uma agenda mais ampla de governança organizacional, saúde ocupacional e gestão de riscos psicossociais. Tal mudança é compatível com modelos contemporâneos de gestão pública baseados em evidências, que reconhecem a

necessidade de identificar, monitorar e prevenir fatores organizacionais capazes de comprometer o bem-estar dos trabalhadores e a eficiência institucional (OECD, 2021; SECCHI, 2021).

Entretanto, o reconhecimento formal dos riscos psicossociais também impõe responsabilidades institucionais concretas. Ao admitir que determinadas práticas organizacionais podem produzir sofrimento e adoecimento, a PMAM assume a necessidade de desenvolver mecanismos permanentes de diagnóstico, monitoramento, avaliação e intervenção. Isso implica produzir indicadores institucionais, realizar pesquisas de clima organizacional, monitorar fatores de risco, avaliar a efetividade das medidas implementadas e promover revisões periódicas da política. Sem esses instrumentos, o reconhecimento normativo do assédio como risco psicossocial corre o risco de permanecer apenas no plano declaratório. Assim, a efetividade da Portaria dependerá de sua capacidade de converter os fundamentos estabelecidos nos considerandos em práticas permanentes de vigilância organizacional, promoção da saúde mental e proteção da dignidade dos profissionais de segurança pública.

3.3 Artigo 1º: finalidade da política e ambiente de trabalho digno, saudável, seguro e sustentável

O artigo 1º da Portaria nº 001/2025-PMAM institui formalmente a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual no âmbito da Polícia Militar do Amazonas, estabelecendo como finalidade a promoção de um ambiente de trabalho digno, saudável, seguro e sustentável. Embora a redação apresente natureza programática, sua relevância transcende a simples formulação de objetivos institucionais, pois delimita os valores que orientam toda a arquitetura normativa da política e os parâmetros pelos quais sua efetividade deverá ser avaliada.

A formulação adotada articula quatro categorias centrais que ocupam posição de destaque na literatura contemporânea sobre saúde ocupacional, governança organizacional e gestão de pessoas: dignidade, saúde, segurança e sustentabilidade institucional. A referência à dignidade possui especial relevância porque desloca o policial militar da condição exclusiva de agente executor da função estatal para a condição de sujeito de direitos fundamentais, cuja integridade física, psicológica e moral deve ser protegida pela própria instituição à qual pertence. Essa perspectiva encontra fundamento no princípio constitucional da dignidade da pessoa humana e nas abordagens contemporâneas de direitos humanos aplicadas às organizações

públicas, segundo as quais a proteção da pessoa constitui elemento indissociável da legitimidade institucional (HONNETH, 2003; SARLET, 2023).

A categoria saúde, por sua vez, amplia significativamente o alcance da política ao incorporar a dimensão psicossocial do trabalho policial. Ao reconhecer que a qualidade das relações socioprofissionais influencia diretamente o bem-estar dos trabalhadores, a Portaria aproxima-se das concepções adotadas pela Organização Mundial da Saúde, segundo as quais a saúde não se restringe à ausência de doença, mas envolve condições de bem-estar físico, mental e social. Nessa perspectiva, a prevenção do assédio passa a integrar uma estratégia mais ampla de promoção da saúde ocupacional e redução de riscos psicossociais relacionados ao trabalho (ILO, 2022; WHO, 2022).

A noção de segurança também assume significado ampliado no contexto da política analisada. Tradicionalmente associada à proteção física dos profissionais de segurança pública, ela passa a abranger igualmente a proteção psicológica, moral e institucional dos trabalhadores. Essa ampliação é consistente com a literatura sobre riscos psicossociais, que identifica ambientes organizacionais marcados por humilhações, intimidações, discriminação e medo de retaliações como fatores capazes de comprometer a segurança subjetiva dos indivíduos e produzir importantes impactos sobre sua saúde mental e desempenho profissional (DEJOURS, 1991; MINAYO *et al.*, 2008).

A quarta categoria, sustentabilidade organizacional, representa uma das contribuições mais relevantes do dispositivo. Ao associar o enfrentamento do assédio à construção de ambientes sustentáveis, a Portaria sugere que organizações marcadas por violência institucional, medo, silenciamento e degradação das relações de trabalho não são apenas eticamente problemáticas, mas também estruturalmente ineficientes e institucionalmente frágeis. Essa compreensão aproxima-se das abordagens contemporâneas de governança pública e sustentabilidade institucional, que relacionam qualidade do ambiente organizacional, bem-estar dos trabalhadores e capacidade institucional de produzir resultados consistentes no longo prazo (OECD, 2021; SECCHI, 2021).

A principal potencialidade do artigo 1º reside justamente na adoção dessa perspectiva integrada, compatível com os modelos contemporâneos de bem-estar organizacional e gestão preventiva dos riscos psicossociais. Entretanto, a amplitude dos conceitos empregados também evidencia uma limitação importante. Termos como ambiente digno, saudável, seguro e sustentável possuem elevado valor normativo, mas exigem critérios objetivos de

monitoramento para que possam ser avaliados empiricamente. Sem indicadores institucionais capazes de mensurar sua concretização, existe o risco de que tais categorias permaneçam restritas ao plano discursivo.

Nesse sentido, a efetividade do dispositivo dependerá da capacidade institucional de transformar seus objetivos em parâmetros verificáveis de gestão. Entre os indicadores potencialmente relevantes destacam-se o número de comunicações recebidas, o tempo médio de acolhimento e de apuração, a quantidade de medidas protetivas adotadas, os índices de reincidência, a satisfação dos usuários dos canais institucionais, os afastamentos relacionados à saúde mental e a participação dos profissionais em ações preventivas (FERREIRA JUNIOR *et al.*, 2025; SOUZA *et al.*, 2025). A adoção de métricas dessa natureza permitiria avaliar de forma mais consistente a capacidade da política de produzir mudanças efetivas no ambiente organizacional.

Assim, considera-se que o artigo 1º possui elevada relevância estratégica e programática, funcionando como eixo estruturante da política institucional. Mais do que estabelecer uma finalidade genérica, o dispositivo inaugura uma compreensão ampliada da proteção institucional, na qual a prevenção do assédio, a promoção da saúde mental, a proteção da dignidade humana e a sustentabilidade organizacional passam a constituir objetivos interdependentes de uma mesma política de governança voltada ao fortalecimento do ambiente de trabalho policial.

3.4 Parágrafo único do artigo 1º: abrangência subjetiva, espacial e tecnológica da política

O parágrafo único do artigo 1º amplia significativamente o campo de incidência da Portaria ao estabelecer que a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual se aplica às condutas praticadas no âmbito das relações socioprofissionais e da organização do trabalho, independentemente do local ou da forma pela qual ocorram. A norma abrange situações presenciais, atividades realizadas em regime de teletrabalho, deslocamentos em serviço e interações ocorridas em ambientes virtuais. Além disso, estende sua proteção a policiais militares de qualquer posto ou graduação, servidores civis, estagiários, alunos vinculados a colégios ou projetos institucionais, voluntários, terceirizados e prestadores de serviço, independentemente da natureza do vínculo jurídico mantido com a Corporação.

Do ponto de vista normativo e organizacional, trata-se de um dos dispositivos mais abrangentes e inovadores da Portaria. Em primeiro lugar, porque rompe com a concepção

tradicional de que o assédio está necessariamente vinculado ao espaço físico da unidade de trabalho. Em segundo lugar, porque reconhece que as relações de poder, os processos de exclusão e as práticas abusivas podem se manifestar em diferentes contextos organizacionais, inclusive fora das dependências institucionais. Em terceiro lugar, porque amplia a proteção institucional para sujeitos que, embora não integrem formalmente o efetivo policial militar, compartilham o mesmo ambiente organizacional e estão igualmente expostos a situações de violência psicológica, moral ou sexual.

A inclusão explícita dos ambientes virtuais revela especial aderência às transformações contemporâneas do trabalho. O avanço das tecnologias digitais modificou profundamente as formas de comunicação institucional, ampliando a utilização de aplicativos de mensagens instantâneas, plataformas digitais, grupos corporativos, videoconferências e redes sociais como instrumentos de coordenação das atividades profissionais. Embora tais recursos promovam agilidade e conectividade, também podem criar novos espaços para a manifestação de práticas abusivas, incluindo exposição pública, constrangimento coletivo, vigilância excessiva, cobranças desproporcionais, isolamento comunicacional e humilhações mediadas por tecnologia (HAN, 2017).

A literatura recente tem demonstrado que os riscos psicossociais associados ao trabalho digitalizado não se limitam à sobrecarga informacional ou à hiperconectividade, abrangendo também formas emergentes de violência organizacional praticadas por meios eletrônicos. O chamado assédio virtual ou cyberbullying organizacional caracteriza-se justamente pela utilização de tecnologias digitais para intimidar, constranger, controlar ou desqualificar indivíduos no contexto laboral, produzindo impactos psicológicos comparáveis, e em alguns casos superiores, aos observados em situações presenciais (FARLEY *et al.*, 2016). Nesse aspecto, a Portaria demonstra alinhamento com tendências regulatórias contemporâneas ao reconhecer que a proteção da dignidade dos trabalhadores deve acompanhar as transformações tecnológicas que remodelam as relações de trabalho. Outro elemento relevante refere-se à amplitude subjetiva da proteção institucional. Ao incluir terceirizados, prestadores de serviço, estagiários, voluntários e alunos vinculados à Corporação, a norma afasta interpretações restritivas que poderiam limitar o acesso aos mecanismos de acolhimento e proteção apenas aos integrantes do efetivo policial militar (FERREIRA JUNIOR *et al.*, 2026). Essa opção aproxima-se das diretrizes internacionais de prevenção da violência no trabalho, segundo as quais a proteção da dignidade

humana não deve variar em razão do vínculo jurídico mantido com a organização, mas da exposição efetiva ao ambiente laboral e às relações nele estabelecidas (ILO, 2022).

Sob a perspectiva dos direitos fundamentais, tal escolha reforça os princípios da igualdade de tratamento, da não discriminação e da proteção integral da pessoa humana, reconhecendo que situações de assédio podem afetar qualquer indivíduo inserido na dinâmica organizacional. Ao fazê-lo, a Portaria amplia sua capacidade de proteção e reduz potenciais lacunas institucionais de responsabilização e acolhimento.

Entretanto, a abrangência espacial, tecnológica e subjetiva do dispositivo também produz desafios relevantes de implementação. A operacionalização da política exigirá a definição de critérios claros para preservação de evidências digitais, procedimentos de coleta e armazenamento de provas eletrônicas, delimitação de competências investigativas em ambientes virtuais e parâmetros objetivos para distinguir comunicações funcionais legítimas de práticas abusivas. Além disso, será necessário desenvolver protocolos específicos para situações envolvendo sujeitos com vínculos diversos, garantindo tratamento uniforme, segurança jurídica e observância do devido processo institucional.

Dessa forma, o parágrafo único do artigo 1º revela importante atualização da compreensão institucional acerca das dinâmicas contemporâneas do trabalho policial. Ao reconhecer que o assédio pode ultrapassar barreiras físicas, organizacionais e tecnológicas, a Portaria amplia significativamente seu alcance protetivo e aproxima-se das discussões mais recentes sobre governança digital, riscos psicossociais emergentes e proteção da dignidade humana em ambientes de trabalho cada vez mais conectados e complexos.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo corresponde à primeira etapa de uma agenda investigativa mais ampla dedicada à análise da Portaria Normativa nº 001/2025/CMT G/PMAM, instrumento responsável por instituir a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual no âmbito da Polícia Militar do Amazonas. Integrando uma série composta por três artigos cientificamente articulados e desenvolvidos a partir de um mesmo corpus documental, esta investigação concentrou-se especificamente nos dispositivos inaugurais da norma, compreendendo sua estrutura geral, seus considerandos, o artigo 1º e o respectivo parágrafo único.

O objetivo proposto consistiu em analisar como esses dispositivos estruturam os fundamentos normativos, a finalidade institucional e a abrangência da política implementada pela Corporação. A partir da análise documental realizada, considera-se que o objetivo foi alcançado, uma vez que foi possível identificar os elementos centrais que sustentam a concepção preventiva da política e delimitam seu campo de incidência institucional.

O problema de pesquisa buscou compreender de que forma os dispositivos inaugurais da Portaria nº 001/2025-PMAM estruturam os fundamentos normativos de uma política institucional voltada à prevenção e ao enfrentamento do assédio no ambiente policial. Os resultados permitem afirmar que a norma inaugura uma arquitetura normativa compatível com os referenciais contemporâneos de governança preventiva, proteção da dignidade humana e gestão dos riscos organizacionais. Ao estabelecer como finalidade a promoção de ambiente de trabalho digno, saudável, seguro e sustentável, a Portaria desloca o enfrentamento do assédio de uma perspectiva exclusivamente disciplinar para uma abordagem institucional mais ampla, associada à proteção das relações socioprofissionais e à promoção de condições adequadas de trabalho.

A análise dos considerandos revelou especial relevância na medida em que o documento reconhece expressamente o assédio moral e o assédio sexual como fenômenos relacionados aos riscos psicossociais presentes nas organizações. Tal reconhecimento representa avanço normativo significativo, pois amplia a compreensão do problema para além da esfera individual e o insere no campo da saúde ocupacional, da governança institucional e da prevenção de danos organizacionais. Sob essa perspectiva, a Portaria aproxima-se das tendências contemporâneas observadas em organismos nacionais e internacionais voltados à proteção da saúde e da dignidade no trabalho.

Também se verificou que o artigo 1º estabelece uma finalidade institucional compatível com modelos contemporâneos de gestão preventiva, ao articular categorias como dignidade, saúde, segurança e sustentabilidade organizacional. Embora tais conceitos possuam elevado grau de abstração, sua incorporação ao texto normativo fornece parâmetros relevantes para interpretação e desenvolvimento dos dispositivos subsequentes da política. Da mesma forma, o parágrafo único do artigo 1º amplia significativamente a abrangência da norma ao reconhecer que situações de assédio podem ocorrer em diferentes contextos laborais, incluindo atividades presenciais, teletrabalho, viagens a serviço e ambientes virtuais. A extensão da proteção a policiais militares, servidores civis, terceirizados, prestadores de serviço, voluntários,

estagiários e demais pessoas inseridas na dinâmica institucional demonstra preocupação com a construção de uma política abrangente e compatível com as transformações contemporâneas das relações de trabalho.

A hipótese inicialmente formulada foi confirmada. Os dispositivos inaugurais da Portaria evidenciam a adoção de uma concepção normativa alinhada aos referenciais contemporâneos de governança preventiva e gestão dos riscos organizacionais, estabelecendo bases institucionais capazes de sustentar uma política de proteção voltada à prevenção do assédio e à promoção de ambientes laborais mais respeitosos e seguros. Todavia, a análise realizada também evidencia que a consolidação prática desses objetivos dependerá da forma como os dispositivos subsequentes da norma operacionalizam os fundamentos estabelecidos em sua parte introdutória.

Cumpre destacar que este estudo não teve por finalidade avaliar os mecanismos de implementação da política, seus instrumentos de monitoramento, suas estruturas de governança ou seus potenciais impactos sobre a saúde mental dos profissionais. Tais dimensões serão examinadas nos estudos subsequentes que integram esta mesma agenda investigativa. Assim, as conclusões aqui apresentadas devem ser compreendidas como relativas exclusivamente à análise dos fundamentos normativos inaugurais da Portaria nº 001/2025-PMAM.

Por fim, considera-se que os resultados obtidos contribuem para ampliar a compreensão sobre os processos de construção normativa de políticas institucionais voltadas à prevenção da violência organizacional em corporações policiais. Ao examinar os fundamentos, a finalidade e a abrangência da política instituída pela Polícia Militar do Amazonas, este estudo oferece subsídios para futuras pesquisas sobre governança institucional, integridade organizacional e proteção da dignidade humana no contexto da segurança pública, além de fornecer a base analítica necessária para o desenvolvimento das etapas subsequentes desta investigação.

REFERÊNCIAS

ANSELL, Chris; GASH, Alison. Collaborative governance in theory and practice. **Journal of Public Administration Research and Theory**, Oxford, v. 18, n. 4, p. 543-571, 2008. Disponível em: https://doi.org/10.1093/jopart/mum032. Acesso em: 03 mar. 2026.

BOURDIEU, P. **A dominação masculina.** 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1998.

BOWEN, Glenn A. Document analysis as a qualitative research method. **Qualitative Research Journal**, Bingley, v. 9, n. 2, p. 27-40, 2009. Disponível em: https://doi.org/ 10.3316/QRJ0902027. Acesso em: 21 mar. 2026.

CELLARD, André. A análise documental. In: POUPART, Jean *et al.* (org.). **A pesquisa qualitativa**: enfoques epistemológicos e metodológicos. Petrópolis: Vozes, 2008. p. 295-316.

DEJOURS, C. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. In: **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 1991. p. 163-163.

FARLEY, Sarah *et al.* Design, development and validation of a workplace cyberbullying measure, the WCM. **Work & Stress**, v. 30, n. 4, p. 293-317, 2016. Disponível em: https://doi.org/10.1080/02678373.2016.1255998. Acesso em: 19 mar. 2026.

FERREIRA JUNIOR, E. I.; MINORI JÚNIOR, A. Y.; FERREIRA, A. K. S. A pedagogia da humilhação: assédio moral como prática formativa na Polícia Militar do Amazonas. **Veredas do Direito,** v. 23, p. e235770, 2026. Disponível em: https://doi.org/ 10.18623/rvd.v23.5770. Acesso em: 21 mar. 2026.

FERREIRA JUNIOR, E. I.; OLIVEIRA TAVARES, M. M.; SILVA CURSINO, A. M. da. A máquina de produzir silêncio: estresse, estigma e adoecimento nas corporações policiais do Amazonas. **Revista Geopolítica Transfronteiriça**, v. 9, n. 4, p. 01–20, 2025. Disponível em: http://periodicos.uea.edu.br/index.php/revistageotransfronteirica/article/view/4896. Acesso em: 30 mar. 2026.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2017.

HELOANI, R.; BARRETO, M. Assédio moral: gestão por humilhação. **Curitiba: Juruá**, 2018.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral.** Tradução de Rejane Janowitzer. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HONNETH, A. **Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais.** São Paulo: Editora 34, 2003.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Psychosocial risks and mental health at work**. Geneva: International Labour Organization, 2022.

MINAYO, M. C. S. O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. In: **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 1992. p. 269-269.

MINAYO, M. C. S.; SOUZA, E. R.; CONSTANTINO, P. (org.). **Missão prevenir e proteger: condições de vida, trabalho e saúde dos policiais militares do Rio de Janeiro.** Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2008. Disponível em: https://doi.org/10.7476/9788575413395. Acesso em: 15 mar. 2026.

POLÍCIA MILITAR DO AMAZONAS (PMAM). **Portaria Normativa n.º 001/2025/CMT G/PMAM, de 8 de abril de 2025.** Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e ao Assédio Sexual no âmbito da Polícia Militar do Amazonas. Manaus: Polícia Militar do Amazonas, 2025.

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OECD). **Government at a Glance 2021**. Paris: OECD Publishing, 2021.

SARLET, I. W. **Dignidade (da pessoa) humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2023.

SECCHI, Leonardo. **Políticas públicas: conceitos, esquemas de análise, casos práticos.** 3. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2021.

SOUZA, J. C. P. de et al. As violências nas estratégias de virilização e banalização do assédio moral no Exército Brasileiro**. Boletim de Conjuntura (BOCA),** v. 24, n. 71, p. 239–256, 2025. Disponível em: http://doi.org.br/10.5281/zenodo.18038343. Acesso em: 30 mar. 2026.

VIOLANTI, John M. *et al.* Police stressors and health: a state-of-the-art review. **Policing: An International Journal of Police Strategies & Management,** Bingley, v. 40, n. 4, p. 642-656, 2017. Disponível em: https://doi.org/10.1108/PIJPSM-06-2016-0097. Acesso em: 15 mar. 2026.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **World mental health report: transforming mental health for all.** Geneva: World Health Organization, 2022. Disponível em: https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338. Acesso em: 15 mar. 2026.