

REVISTA ELETRÔNICA AMPLAMENTE
v.5, n.4 out/dez. 2026 DOI: 10.47538/RA-2026.V5N4
ISSN: 2965-0003

ASSÉDIO MORAL E SEXUAL CONTRA MULHERES NAS POLÍCIAS MILITARES BRASILEIRAS: HIERARQUIA, SUBNOTIFICAÇÃO, PROTEÇÃO INSTITUCIONAL E RESPONSABILIZAÇÃO

Daiane Cristina Alves Manuel
Discente de Mestrado.
http://lattes.cnpq.br/5644260485573342
https://orcid.org/0009-0006-3763-8878
E-mail: daianecristinaprof@gmail.com

DOI-Geral: http://dx.doi.org/10.47538/RA-2026.V5N4
DOI-individual: http://dx.doi.org/10.47538/ra-2026.V5N4-26

RESUMO: O artigo analisa o assédio moral e sexual contra mulheres integrantes das Polícias Militares brasileiras e de outras instituições de segurança pública e militares, com ênfase nas relações entre hierarquia, gênero, subnotificação, medo de retaliação, resposta institucional e acesso à responsabilização. Adota-se pesquisa bibliográfica e documental, de natureza exploratória e descritiva, com análise de legislação, jurisprudência, estudos científicos e levantamentos nacionais publicados entre 2015 e 2026. Os dados disponíveis revelam discrepância relevante de vitimização: levantamento com 5.741 policiais militares identificou assédio moral ou sexual em 43,7% das mulheres e 18,9% dos homens, enquanto somente 2,3% das pessoas assediadas registraram formalmente a ocorrência e 0,5% declararam satisfação com os desdobramentos. Pesquisa posterior, com amostragem não probabilística de 1.897 mulheres da segurança pública e das Forças Armadas, encontrou 74% de relatos de assédio sexual, 83% de não denúncia e 88% de percepção de desproteção institucional. Sustenta-se que a condição militar da vítima não reduz a tutela penal: condutas praticadas entre militares podem configurar crime, transgressão disciplinar e ilícito civil, em esferas autônomas. A diferença mais relevante entre a vítima civil e a policial militar é prática e procedimental: a militar pode estar submetida à mesma cadeia hierárquica do agressor e do sistema encarregado de receber, investigar ou encaminhar a denúncia, elevando os riscos de silêncio e retaliação. Conclui-se pela necessidade de canais independentes, protocolos antirretaliação, transparência estatística e encaminhamento obrigatório de indícios criminais às autoridades competentes.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio sexual. Assédio moral. Mulheres policiais. Polícia militar. Hierarquia. Subnotificação. Violência de gênero.

MORAL AND SEXUAL HARASSMENT AGAINST WOMEN IN BRAZILIAN MILITARY POLICE FORCES: HIERARCHY, UNDERREPORTING, INSTITUTIONAL PROTECTION, AND ACCOUNTABILITY

ABSTRACT: This article analyzes moral and sexual harassment against women serving in Brazilian Military Police forces and other public security and military institutions, focusing on the relationship between hierarchy, gender, underreporting, fear of retaliation, institutional response and access to accountability. It is an exploratory and



REVISTA ELETRÔNICA AMPLAMENTE
v.5, n.4 out/dez. 2026 DOI: 10.47538/RA-2026.V5N4
ISSN: 2965-0003

descriptive bibliographic and documentary study based on legislation, case law, scientific studies and national surveys published between 2015 and 2026. Available evidence indicates a relevant gender gap: a survey of 5,741 military police officers found moral or sexual harassment among 43.7% of women and 18.9% of men, while only 2.3% of harassed respondents formally reported the incident and 0.5% were satisfied with the outcomes. A later non-probability survey of 1,897 women in public security institutions and the Armed Forces found 74% reporting sexual harassment, 83% non-reporting and 88% perceiving a lack of institutional protection. The article argues that military status does not reduce criminal protection: conduct between military personnel may constitute a criminal offense, a disciplinary violation and a civil wrong in autonomous spheres. The most significant difference between a civilian victim and a female military police officer is practical and procedural, since the latter may be subject to the same chain of command as the alleged aggressor and the bodies responsible for receiving or investigating complaints. The study recommends independent reporting channels, anti-retaliation safeguards, standardized public data and mandatory referral of criminal indications to competent authorities.

KEYWORDS: Sexual harassment. Moral harassment. Policewomen. Military police. Hierarchy. Underreporting. Gender-based violence.

INTRODUÇÃO

A presença feminina nas instituições policiais brasileiras representa conquista profissional e constitucional que não pode ser dissociada do direito à igualdade material no ambiente de trabalho. Mulheres policiais ingressam por concurso, submetem-se à formação, às avaliações, às jornadas, aos riscos operacionais e às responsabilidades inerentes à carreira. A farda não elimina sua condição de trabalhadoras e cidadãs titulares de dignidade, liberdade sexual, honra, integridade psíquica, igualdade e acesso à justiça. Também não converte relações hierárquicas em autorização para constrangimento, coerção, humilhação ou sexualização do vínculo profissional.

O artigo originalmente elaborado já identificava a hierarquia, os plantões, a convivência intensa, a dependência funcional, o receio de prejuízo na carreira e os conflitos de interesse como fatores que podem aumentar as barreiras à denúncia. A literatura brasileira recente confirma que esses elementos merecem tratamento científico específico. Ribeiro (2018), ao analisar survey com 5.741 policiais militares, constatou maior vitimização entre mulheres e baixíssimo registro formal dos episódios. Ferreira e Nogueira (2025), por sua vez, investigaram o enfrentamento institucional do assédio

REVISTA ELETRÔNICA AMPLAMENTE
v.5, n.4 out/dez. 2026 DOI: 10.47538/RA-2026.V5N4
ISSN: 2965-0003

sexual nas Polícias Militares mediante revisão bibliográfica e pedidos de informação às corregedorias, destacando a subnotificação e a fragmentação dos mecanismos de prevenção e denúncia.

O problema de pesquisa é formulado nos seguintes termos: em que medida a estrutura hierárquica e os mecanismos internos de denúncia das instituições militares podem produzir diferença prática entre o acesso à proteção de uma mulher civil assediada por um policial e o de uma policial militar assediada por colega ou superior, e quais reformas institucionais são necessárias para assegurar prevenção, acolhimento, apuração imparcial e responsabilização?

O objetivo geral consiste em analisar o assédio moral e sexual contra mulheres policiais militares no Brasil à luz das evidências empíricas disponíveis, do regime jurídico aplicável e das barreiras institucionais à denúncia. Como objetivos específicos, busca-se: distinguir assédio moral, assédio sexual e outros crimes contra a dignidade sexual; sistematizar indicadores nacionais de ocorrência e subnotificação; examinar o papel da hierarquia; comparar a situação jurídica e procedimental da vítima civil e da vítima militar; e propor mecanismos institucionais capazes de reduzir retaliação e impunidade.

A relevância do tema ultrapassa a proteção individual. Instituições de segurança pública dependem de confiança, legalidade, disciplina e integridade. Quando o ambiente interno normaliza violência ou desencoraja sua comunicação, produz-se uma contradição institucional: exige-se da policial que proteja a sociedade enquanto ela própria pode encontrar obstáculos para acessar proteção dentro do ambiente em que trabalha. O enfrentamento do assédio, portanto, deve ser compreendido como política de integridade, direitos humanos, saúde ocupacional e qualidade do serviço público.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Trata-se de pesquisa bibliográfica e documental, de abordagem qualitativa, exploratória e descritiva, complementada por síntese quantitativa de dados secundários. Foram priorizados artigos científicos indexados e revisados por pares, legislação federal, jurisprudência de tribunais superiores, documentos oficiais e levantamentos nacionais

REVISTA ELETRÔNICA AMPLAMENTE
v.5, n.4 out/dez. 2026 DOI: 10.47538/RA-2026.V5N4
ISSN: 2965-0003

diretamente relacionados a mulheres nas instituições policiais e militares. A revisão concentrou-se em fontes publicadas entre 2015 e setembro de 2026, sem excluir obras clássicas indispensáveis ao referencial de gênero, poder organizacional e assédio.

Foram analisados, entre outros materiais, o survey de Ribeiro (2018), baseado em 5.741 policiais militares; a pesquisa de Aquino e Foureaux (2020), com 1.897 mulheres pertencentes à Polícia Militar, Polícia Civil, Polícia Penal, Polícia Federal, Polícia Rodoviária Federal, Corpo de Bombeiros Militar, Guardas Municipais e Forças Armadas; e o estudo de Ferreira e Nogueira (2025), centrado no assédio sexual nas Polícias Militares e nos mecanismos institucionais de prevenção e denúncia. Também foram examinadas a Constituição Federal, o Código Penal, o Código Penal Militar, a Lei nº 13.491/2017, a Lei nº 14.540/2023 e jurisprudência recente do Superior Tribunal de Justiça.

Os percentuais provenientes de Aquino e Foureaux (2020) são apresentados com cautela metodológica. A pesquisa adotou amostragem não probabilística por cadeia de referências (snowball), divulgada por WhatsApp e Instagram. Os próprios autores reconhecem que a amostra não representa necessariamente o universo de mulheres das corporações. Assim, seus resultados são utilizados como evidência de elevada ocorrência entre as respondentes e de padrões de hierarquia, silêncio e desproteção, não como estimativa probabilística da prevalência nacional.

Há uma limitação estrutural relevante: não foi localizada base pública nacional, padronizada e atualizada que consolide, para todas as Polícias Militares, o número anual de denúncias de assédio moral e sexual, a taxa de instauração de procedimentos, arquivamentos, punições, absolvições, medidas protetivas e retaliações. Essa ausência de transparência comparável impede calcular uma "taxa nacional de resolução" com validade estatística. Longe de ser mera insuficiência desta pesquisa, a lacuna constitui achado institucional e reforça a necessidade de padronização de dados.

REVISTA ELETRÔNICA AMPLAMENTE
v.5, n.4 out/dez. 2026 DOI: 10.47538/RA-2026.V5N4
ISSN: 2965-0003

ASSÉDIO MORAL, ASSÉDIO SEXUAL E VIOLÊNCIA DE GÊNERO NO TRABALHO MILITAR

Assédio moral e assédio sexual são fenômenos distintos, embora possam coexistir. O assédio moral consiste em práticas abusivas de humilhação, desqualificação, isolamento, perseguição, exposição vexatória ou uso reiterado do poder organizacional para degradar as condições de trabalho. Sua caracterização jurídica pode ocorrer nas esferas administrativa, civil e, conforme a conduta concreta, penal. A literatura sobre organizações demonstra que repetição, assimetria de poder e ambiente permissivo ampliam os efeitos sobre saúde, carreira e pertencimento institucional (Hirigoyen, 2019).

O assédio sexual, em sentido organizacional, abrange condutas indesejadas de natureza sexual, verbais, não verbais, físicas ou digitais que constrangem, humilham ou produzem ambiente hostil. Já o crime de assédio sexual previsto no art. 216-A do Código Penal possui requisitos próprios: constrangimento com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual mediante prevalecimento de superioridade hierárquica ou ascendência inerente ao emprego, cargo ou função. Condutas que não preencham esses elementos podem, conforme o fato, configurar outros delitos, como importunação sexual, perseguição, ameaça, estupro ou registro não autorizado da intimidade sexual (Brasil, 1940; Brasil, 2023b).

Nas corporações militares, a hierarquia é princípio organizador legítimo, porém sua legitimidade depende de finalidade funcional. Quando acesso a escala, curso, avaliação, promoção, transferência, função ou reconhecimento é utilizado para obter vantagem sexual ou punir recusas, a hierarquia deixa de operar como instrumento administrativo e passa a constituir vetor de coerção. O problema, portanto, não é a existência abstrata da hierarquia, mas sua instrumentalização para produzir consentimento aparente ou silêncio.

A perspectiva de gênero é indispensável porque a violência não ocorre em ambiente social neutro. A inserção histórica das mulheres nas polícias foi marcada por restrições quantitativas, segregação de funções e estereótipos sobre força, cuidado e liderança (Cappelle; Melo, 2010; Ribeiro, 2018). Isso não significa presumir culpa de

REVISTA ELETRÔNICA AMPLAMENTE
v.5, n.4 out/dez. 2026 DOI: 10.47538/RA-2026.V5N4
ISSN: 2965-0003

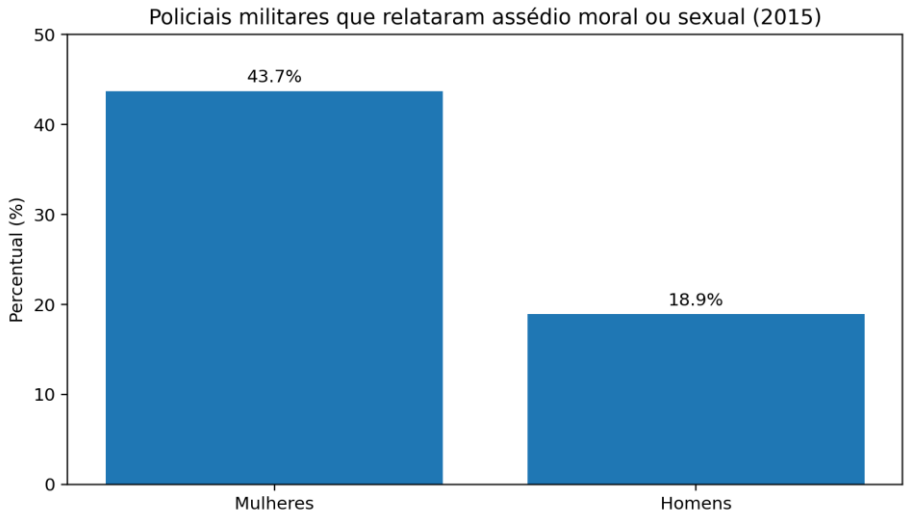
homens nem ver todo conflito profissional como assédio; significa reconhecer que relações organizacionais podem reproduzir desigualdades e que a análise deve considerar contexto, poder, dependência e riscos de retaliação.

EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS NO BRASIL

VITIMIZAÇÃO DIFERENCIADA ENTRE MULHERES E HOMENS

O estudo de Ribeiro (2018) oferece uma das evidências científicas mais relevantes sobre gênero e assédio nas Polícias Militares. Em survey on-line respondido por 5.741 policiais militares, 21,9% do total informaram ter sido vítimas de assédio moral ou sexual. Quando os dados são desagregados por sexo, a ocorrência alcança 43,7% das mulheres e 18,9% dos homens. A diferença evidencia que o problema atinge ambos os sexos, mas incide de forma muito mais intensa sobre as mulheres.

Figura 1: Policiais militares que relataram assédio moral ou sexual, segundo sexo



Fonte: Elaboração própria a partir de Ribeiro (2018).

A mesma pesquisa mostra que, entre as pessoas que declararam ter sofrido assédio, somente 2,3% registraram a ocorrência nos canais competentes e apenas 0,5% se disseram satisfeitas com o desdobramento. Em 82,3% dos casos, o assediador era superior hierárquico. A conjunção desses três indicadores — vitimização, baixa denúncia e

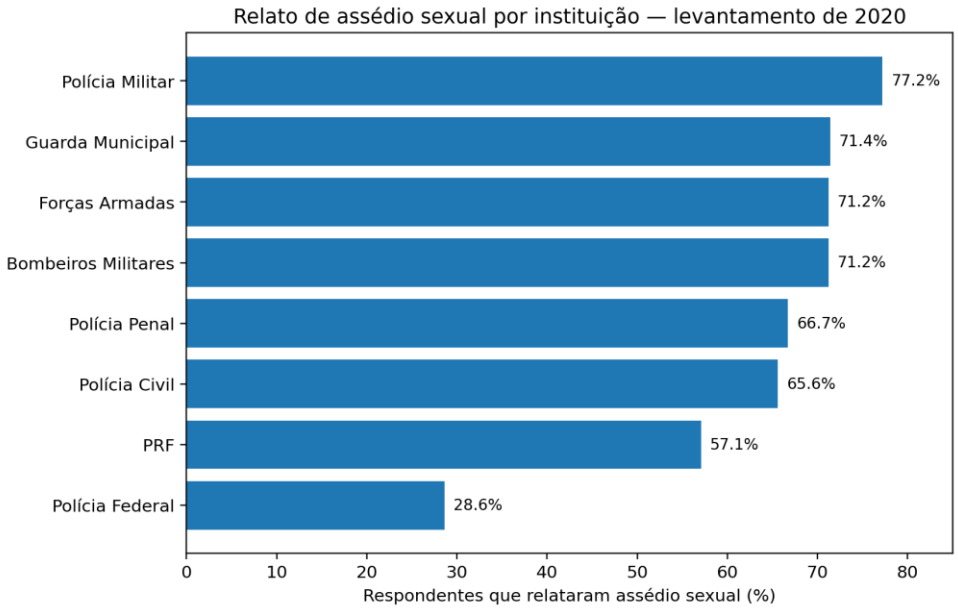
REVISTA ELETRÔNICA AMPLAMENTE
v.5, n.4 out/dez. 2026 DOI: 10.47538/RA-2026.V5N4
ISSN: 2965-0003

predominância do superior — é essencial para compreender por que a simples existência de corregedoria ou canal formal não garante acesso material à proteção.

LEVANTAMENTO NACIONAL COM MULHERES DA SEGURANÇA PÚBLICA E FORÇAS ARMADAS

Aquino e Foureaux (2020) obtiveram 1.897 respostas de mulheres de diferentes instituições. Entre as respondentes, 74% relataram ter sofrido assédio sexual. A Polícia Militar apresentou 77,2% de respostas afirmativas, seguida por Guarda Municipal (71,4%), Forças Armadas (71,2%), Corpo de Bombeiros Militar (71,2%), Polícia Penal (66,7%), Polícia Civil (65,6%), Polícia Rodoviária Federal (57,1%) e Polícia Federal (28,6%). Esses percentuais não devem ser generalizados para todo o efetivo nacional devido à amostragem não probabilística, mas revelam magnitude expressiva dentro do grupo pesquisado.

Figura 2: Respondentes que relataram assédio sexual por instituição no levantamento de 2020



Fonte: Elaboração própria a partir de Aquino e Foureaux (2020). Nota: amostra não probabilística; os percentuais descrevem as respondentes e não constituem estimativa populacional nacional.

REVISTA ELETRÔNICA AMPLAMENTE
v.5, n.4 out/dez. 2026 DOI: 10.47538/RA-2026.V5N4
ISSN: 2965-0003

A dimensão hierárquica aparece de modo especialmente forte: entre as respondentes que sofreram assédio, 85,5% indicaram superior hierárquico como autor; no recorte específico da Polícia Militar, o percentual apresentado no levantamento foi de aproximadamente 90%. O dado converge com Ribeiro (2018), embora as pesquisas tenham desenhos e amostras diferentes.

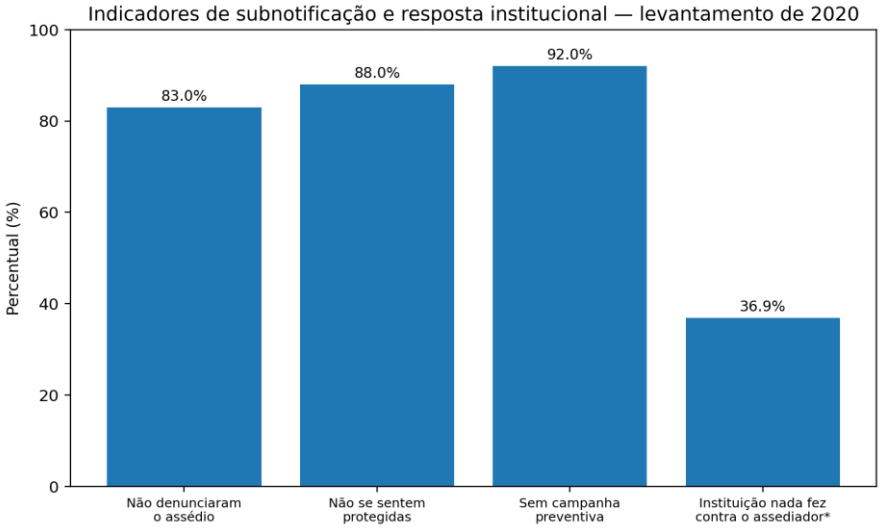
SUBNOTIFICAÇÃO, DESPROTEÇÃO E RESPOSTA INSTITUCIONAL

A subnotificação constitui o núcleo mais grave do problema. No levantamento de 2020, 83% das mulheres assediadas afirmaram não ter denunciado. Entre as razões apresentadas estavam descrença na utilidade da denúncia, medo de represálias, receio de exposição e impacto sobre a carreira. Independentemente de terem sofrido assédio, 88% das participantes declararam não se sentir protegidas institucionalmente para denunciar e 92% informaram inexistência de campanha de prevenção e combate ao assédio em suas instituições.

Entre as mulheres que denunciaram, 36,9% afirmaram que a instituição não tomou qualquer providência contra o assediador. Esse indicador não pode ser convertido automaticamente em “taxa de impunidade”, porque não informa a suficiência da prova, a etapa processual ou o fundamento de eventual arquivamento. Entretanto, revela percepção concreta de inação e deve ser interpretado em conjunto com a elevada não denúncia e a sensação de desproteção.

REVISTA ELETRÔNICA AMPLAMENTE
v.5, n.4 out/dez. 2026 DOI: 10.47538/RA-2026.V5N4
ISSN: 2965-0003

Figura 3: Indicadores de subnotificação e resposta institucional no levantamento de 2020



Fonte: Elaboração própria a partir de Aquino e Foureaux (2020). O indicador de 36,9% refere-se às respondentes que denunciaram e declararam ausência de medida institucional contra o assediador; os demais possuem universos de resposta diferentes.

SÍNTESE CRÍTICA DOS PRINCIPAIS LEVANTAMENTOS

Fonte	Amostra/escopo	Principais resultados	Limitação para inferência nacional
Ribeiro (2018)	5.741 policiais militares, homens e mulheres; survey de 2015	43,7% das mulheres e 18,9% dos homens relataram assédio moral ou sexual; 2,3% registraram; 0,5% satisfeitos; 82,3% apontaram superior hierárquico.	Survey on-line; reúne assédio moral e sexual em parte dos indicadores.
Aquino; Foureaux (2020)	1.897 mulheres de segurança pública e Forças Armadas	74% relataram assédio sexual; PM: 77,2%; 83% não denunciaram; 88% não se sentiam protegidas; 92% indicaram ausência de campanha.	Amostragem não probabilística por snowball; não representa necessariamente o universo.
Ferreira; Nogueira (2025)	Revisão e pedidos de LAI a corregedorias das PMs	Identifica subnotificação, fragmentação de políticas, canais e procedimentos e discute impactos na Justiça Militar.	Dados institucionais heterogêneos e dependentes da resposta de cada corporação.

Fonte: Elaboração própria (2026).

A DENÚNCIA DENTRO DA CASERNA: CANAIS, HIERARQUIA E CONFLITO DE INTERESSES

Não foi identificada estrutura nacional padronizada equivalente a uma "delegacia interna de assédio" presente em todos os quartéis brasileiros. As Polícias Militares são

REVISTA ELETRÔNICA AMPLAMENTE
v.5, n.4 out/dez. 2026 DOI: 10.47538/RA-2026.V5N4
ISSN: 2965-0003

organizadas pelos estados e pelo Distrito Federal, com corregedorias, ouvidorias e canais administrativos que variam quanto a desenho, independência, acessibilidade e especialização. O estudo de Ferreira e Nogueira (2025), baseado em pedidos de acesso à informação, evidencia justamente essa heterogeneidade e a ausência de uma política uniforme capaz de produzir dados nacionais comparáveis.

Essa constatação é metodologicamente importante. Seria incorreto afirmar um percentual de "delegacias dentro de quartéis no Brasil" sem uma definição jurídica comum e sem inventário oficial nacional. O indicador cientificamente defensável é outro: existência ou não de canal especializado, independência em relação à cadeia de comando, protocolo de acolhimento, prazo, proteção contra retaliação, encaminhamento criminal e publicação de dados agregados. A ausência de série nacional padronizada deve ser tratada como problema de governança e transparência.

O conflito de interesse é especialmente agudo quando a denúncia envolve superior hierárquico. Se a pessoa que controla escala, avaliação, curso, transferência ou promoção também ocupa posição de influência sobre quem recebe a denúncia, surge risco objetivo de constrangimento. A solução institucional não é abolir a hierarquia, mas criar rota alternativa e independente: ouvidoria externa ou autônoma, corregedoria com impedimento formal de envolvidos, possibilidade de comunicação direta ao Ministério Público e à autoridade policial competente e acompanhamento de medidas antirretaliação.

MULHER CIVIL ASSÉDIADA POR POLICIAL E POLICIAL MILITAR ASSEDIADA POR OUTRO MILITAR: QUAL É A DIFERENÇA?

Do ponto de vista jurídico, não existe regra segundo a qual o assédio praticado contra uma policial militar deixe de ser crime apenas porque agressor e vítima pertencem à mesma corporação. A condição funcional da vítima não reduz sua dignidade sexual nem cria imunidade para o autor. O art. 216-A do Código Penal pode incidir quando presentes seus elementos, inclusive em relações funcionais hierarquizadas.

A Lei nº 13.491/2017 ampliou o conceito de crime militar para alcançar, em determinadas hipóteses do art. 9º do Código Penal Militar, crimes previstos na legislação

REVISTA ELETRÔNICA AMPLAMENTE
v.5, n.4 out/dez. 2026 DOI: 10.47538/RA-2026.V5N4
ISSN: 2965-0003

penal comum. Em 2025, o Superior Tribunal de Justiça manteve condenação, no âmbito do direito penal militar, por assédio sexual do art. 216-A do Código Penal, demonstrando concretamente que a caserna não exclui a natureza criminal da conduta (Brasil, 2017; STJ, 2025).

Também é necessário corrigir uma percepção comum: uma mulher civil que denuncia um policial não produz "penalização imediata". A denúncia ou notícia-crime desencadeia mecanismos de investigação e, quando houver justa causa, persecução penal e processo com contraditório e ampla defesa. A punição criminal depende de decisão competente. O que pode ocorrer, paralelamente, são medidas cautelares ou administrativas. Portanto, não há punição automática nem para o policial acusado por civil nem para o acusado por colega militar.

A diferença central é procedimental e organizacional. A vítima civil, em regra, encontra-se fora da cadeia de comando do policial denunciado e pode procurar diretamente Polícia Civil, Ministério Público, ouvidorias e outros canais. A policial militar, ao contrário, pode continuar trabalhando sob influência funcional do suposto agressor ou de pessoas ligadas a ele. Pode depender da corporação para escala, promoção, cursos, avaliação, transferência e reputação profissional. Essa dependência cria risco adicional de retaliação formal e informal e pode transformar a denúncia em decisão de alto custo profissional.

Além disso, no ambiente militar podem coexistir investigação criminal militar, procedimento disciplinar e responsabilização civil, sem que uma esfera necessariamente exclua as demais. Tratar a ocorrência apenas como "questão disciplinar" quando há indícios de crime é juridicamente insuficiente. Da mesma forma, a existência de inquérito penal não elimina o dever institucional de proteção, afastamento de conflito de interesses, acolhimento e prevenção de retaliação.

REVISTA ELETRÔNICA AMPLAMENTE
v.5, n.4 out/dez. 2026 DOI: 10.47538/RA-2026.V5N4
ISSN: 2965-0003

Aspecto	Vítima civil assediada por policial	Policial militar assediada por colega/superior
Proteção penal	A condição civil da vítima não altera os elementos do tipo penal.	A condição militar da vítima também não afasta o crime; pode haver enquadramento como crime militar conforme art. 9º do CPM e circunstâncias.
Relação funcional	Em regra, a vítima não integra a cadeia de comando do denunciado.	Pode existir subordinação direta ou indireta ao denunciado e dependência para escala, curso, promoção e transferência.
Canais	Polícia Civil, Ministério Público, ouvidorias, corregedorias e outros canais externos.	Canais internos e externos coexistem; a independência do canal é crítica quando o denunciado é superior.
Risco de retaliação profissional	Pode existir, mas normalmente não decorre de comando funcional do autor sobre a vítima.	Pode incluir escala, avaliação, curso, função, transferência, isolamento e reputação dentro da corporação.
Responsabilização	Penal, civil e administrativa do agente público, conforme o caso.	Penal/militar, disciplinar e civil podem coexistir, conforme competência e legislação aplicável.
Punição	Não é automática: exige investigação e devido processo.	Também não é automática; porém a via interna não pode servir para neutralizar indícios de crime.

Fonte: Elaboração própria a partir da legislação e jurisprudência analisadas (2026).

MARCO JURÍDICO E INSTITUCIONAL APLICÁVEL

A Constituição Federal estabelece dignidade da pessoa humana, igualdade, inviolabilidade da intimidade, honra e imagem, além dos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade e eficiência administrativa. Esses parâmetros vinculam as instituições militares estaduais e impedem que hierarquia e disciplina sejam interpretadas como redução de direitos fundamentais (Brasil, 1988).

A Lei nº 14.540/2023 instituiu programa de prevenção e enfrentamento ao assédio sexual, aos crimes contra a dignidade sexual e à violência sexual no âmbito da administração pública direta e indireta federal, estadual, distrital e municipal. Sua abrangência inclui, portanto, a administração estadual em que se inserem as Polícias Militares. A lei determina ações educativas, divulgação de direitos e canais, procedimentos de encaminhamento, capacitação e medidas voltadas à prevenção e responsabilização. A estrutura militar não constitui exceção ao dever legal de prevenção.

No plano penal, o art. 216-A do Código Penal tipifica o assédio sexual quando o agente se prevalece de superioridade hierárquica ou ascendência inerente ao exercício de

REVISTA ELETRÔNICA AMPLAMENTE
v.5, n.4 out/dez. 2026 DOI: 10.47538/RA-2026.V5N4
ISSN: 2965-0003

emprego, cargo ou função. Já outras formas de violência sexual podem ser enquadradas em tipos penais distintos. A interpretação institucional precisa evitar dois erros opostos: restringir qualquer conduta inadequada ao art. 216-A, ignorando outros crimes possíveis, ou reduzir fatos potencialmente criminosos a mera "indisciplina interna".

A Lei nº 13.491/2017 alterou o art. 9º do Código Penal Militar e ampliou a possibilidade de reconhecimento de crimes militares previstos na legislação penal comum quando praticados nas hipóteses legais. A competência concreta deve ser definida caso a caso, conforme o vínculo funcional, a situação de serviço, o local e demais elementos do art. 9º. O ponto essencial para este artigo é que a eventual competência da Justiça Militar não descaracteriza o crime: modifica a via de investigação e julgamento.

No plano internacional, a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho estabelece paradigma global de eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Em 1º de setembro de 2026, a Câmara dos Deputados aprovou o PDL nº 997/2026 relativo à Convenção e encaminhou a matéria ao Senado Federal. Na data de fechamento deste artigo, portanto, o processo interno de ratificação brasileira ainda não estava concluído, razão pela qual a Convenção é utilizada como referência normativa internacional e não como tratado já plenamente internalizado no Brasil.

IMPACTOS SOBRE SAÚDE, CARREIRA E INTEGRIDADE INSTITUCIONAL

O assédio produz efeitos que não se esgotam no episódio. A literatura internacional relaciona violência e assédio no trabalho a ansiedade, sintomas depressivos, distúrbios do sono, medo, hipervigilância, queda de concentração, absenteísmo, afastamentos e intenção de deixar a organização (Who, 2022; Ilo; Lloyd's Register Foundation; Gallup, 2022). Em atividades policiais, nas quais atenção, confiança na equipe e capacidade de tomada de decisão são componentes de segurança operacional, esses efeitos podem alcançar a qualidade do serviço prestado à sociedade.

No plano da carreira, retaliações podem assumir formas sutis: perda de oportunidade, avaliação desfavorável, retirada de função, mudança de escala, transferência, isolamento, exposição e rumores. O risco é particularmente sensível em

REVISTA ELETRÔNICA AMPLAMENTE
v.5, n.4 out/dez. 2026 DOI: 10.47538/RA-2026.V5N4
ISSN: 2965-0003

sistemas hierárquicos, nos quais decisões discricionárias influenciam trajetórias profissionais. A proteção eficaz exige monitoramento posterior à denúncia e análise de alterações funcionais que possam constituir represália.

Para a instituição, a omissão gera dano reputacional, perda de confiança, adoecimento, rotatividade, litigiosidade e enfraquecimento da autoridade moral. Uma organização encarregada de assegurar direitos à população precisa demonstrar capacidade de aplicar internamente os mesmos princípios de legalidade e dignidade que exige de seus agentes no exercício da função pública.

PROPOSTA DE PROTOCOLO NACIONAL MÍNIMO PARA AS INSTITUIÇÕES MILITARES

A análise das evidências indica que campanhas isoladas não são suficientes. É necessário um padrão mínimo nacional de governança, adaptável às competências estaduais, que transforme a proteção em procedimento verificável. O protocolo proposto não substitui legislação local nem competências constitucionais; organiza requisitos mínimos para reduzir conflito de interesse, subnotificação e revitimização.

Eixo	Medida mínima	Indicador verificável
Canal independente	Disponibilizar canal fora da linha direta de comando, com opção digital, presencial e externa.	Percentual de unidades cobertas; tempo de confirmação do recebimento.
Proteção antirretaliação	Avaliar risco e monitorar escala, avaliação, curso, função e transferência após a denúncia.	Número de alegações de retaliação e providências adotadas.
Encaminhamento criminal	Havendo indícios de crime, encaminhar imediatamente à autoridade competente, sem substituir a via penal por procedimento disciplinar.	Percentual de casos com indício criminal formalmente encaminhados.
Acolhimento	Oferecer escuta qualificada, apoio psicológico, social e jurídico, sem exigir laudo como condição para a denúncia.	Tempo para primeiro atendimento e avaliação da usuária.
Imparcialidade	Declarar impedimento de integrantes da cadeia de comando envolvidos e redistribuir a apuração.	Percentual de casos com análise formal de conflito de interesse.
Prazo e retorno	Definir prazos para triagem, medidas cautelares, andamento e decisão, com comunicação periódica.	Prazo mediano de tramitação e taxa de casos vencidos.

REVISTA ELETRÔNICA AMPLAMENTE
v.5, n.4 out/dez. 2026 DOI: 10.47538/RA-2026.V5N4
ISSN: 2965-0003

Eixo	Medida mínima	Indicador verificável
Transparência	Publicar anualmente dados agregados e anonimizados sobre denúncias, apurações e desfechos.	Relatório anual padronizado por UF.
Formação	Capacitar comandantes, corregedorias, ouvidorias, instrutores e equipes de saúde.	Cobertura anual e avaliação de aprendizagem.

Fonte: Elaboração própria (2026).

INDICADORES QUE O BRASIL PRECISA PASSAR A PUBLICAR

A principal lacuna encontrada é a inexistência de painel nacional consolidado que permita responder, com precisão, quantas policiais militares denunciam assédio, quantas denúncias são investigadas e quantos casos resultam em responsabilização. Para transformar o tema em política pública mensurável, cada instituição deveria publicar, em formato agregado e compatível com a proteção de dados, pelo menos: número de denúncias por tipo; posto ou graduação da vítima e do denunciado em categorias amplas; relação hierárquica; tempo de tramitação; medidas protetivas; arquivamentos; procedimentos disciplinares; encaminhamentos criminais; sanções; absolvições; pedidos de revisão; relatos de retaliação; afastamentos e transferências relacionados ao caso.

Os dados não devem ser utilizados para criar ranking simplista entre corporações. Uma instituição com mais denúncias pode possuir melhor canal e maior confiança, enquanto uma instituição com registros próximos de zero pode estar diante de forte subnotificação. Por isso, indicadores de volume precisam ser interpretados juntamente com confiança, conhecimento dos canais, tempo de resposta, percepção de proteção e qualidade das decisões.

DISCUSSÃO: QUANDO A FARDA SE TORNA UMA BARREIRA DE ACESSO À PROTEÇÃO

As evidências convergem em um ponto: o problema não pode ser explicado apenas pela conduta individual de alguns agentes. A elevada participação de superiores hierárquicos entre os autores indicados, a baixa disposição para denunciar, a percepção de desproteção e os relatos de ausência de providência demonstram que desenho

REVISTA ELETRÔNICA AMPLAMENTE
v.5, n.4 out/dez. 2026 DOI: 10.47538/RA-2026.V5N4
ISSN: 2965-0003

institucional e cultura organizacional influenciam diretamente a capacidade de enfrentamento. Isso não significa atribuir responsabilidade coletiva a todos os integrantes das corporações; significa reconhecer que uma instituição pode reduzir ou aumentar o custo de denunciar.

A comparação entre vítima civil e militar evidencia um paradoxo. A mulher policial está profissionalmente preparada para orientar vítimas, preservar provas e cumprir a lei, mas, quando a violência ocorre dentro da própria estrutura, pode estar submetida a obstáculos que uma vítima externa não enfrenta: convivência diária com o denunciado, medo de avaliação ou transferência, dependência de testemunhas da mesma cadeia de comando e receio de ser rotulada como problemática. O conhecimento jurídico, por si só, não neutraliza essas pressões.

A resposta adequada exige separar autoridade de impunidade. Hierarquia e disciplina não autorizam silenciamento; ao contrário, deveriam impor maior responsabilidade a quem ocupa posição superior. Quanto maior o poder funcional, maior deve ser o dever de respeitar limites, prevenir abusos e garantir que o subordinado possa recorrer a instância independente.

Também é necessário evitar a falsa dicotomia entre acolhimento e devido processo. Proteger a vítima não significa presumir culpa; assegurar defesa ao acusado não exige descredibilizar, expor ou retaliar quem denuncia. Sistemas maduros conseguem realizar simultaneamente escuta qualificada, preservação de prova, medidas cautelares proporcionais, investigação imparcial e contraditório.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assédio moral e sexual contra mulheres policiais militares é tema de direitos fundamentais, saúde ocupacional, integridade pública e segurança institucional. A literatura brasileira disponível demonstra maior exposição feminina, expressiva participação de superiores hierárquicos entre os autores indicados, baixíssima formalização de denúncias em determinados levantamentos e forte percepção de desproteção. Embora as bases existentes tenham limitações metodológicas e não

permitam calcular uma prevalência nacional única, a convergência dos achados impede tratar o fenômeno como episódico ou irrelevante.

A principal conclusão jurídica é inequívoca: a policial militar assediada por outro militar não possui menos proteção penal que uma mulher civil assediada por policial. O fato pode gerar responsabilização penal, militar, disciplinar e civil, conforme a conduta e a competência. O que distingue a vítima militar é o contexto de dependência profissional e a possibilidade de a mesma estrutura hierárquica que organiza o trabalho interferir, direta ou indiretamente, no caminho da denúncia. Essa diferença prática precisa ser enfrentada por canais independentes, proteção antirretaliação e encaminhamento criminal obrigatório quando houver indícios de delito.

O Brasil ainda necessita de dados públicos padronizados sobre denúncias e desfechos nas Polícias Militares. Sem transparência, não é possível medir adequadamente incidência, tempo de resposta, arquivamentos, responsabilização e retaliação. A produção desses indicadores deve integrar a política de prevenção prevista na Lei nº 14.540/2023 e ser acompanhada por órgãos de controle e pela sociedade.

Este artigo, portanto, é também um chamado institucional. Não se trata de fragilizar as Polícias Militares, mas de fortalecê-las pela coerência entre missão pública e ambiente interno. Uma mulher que veste farda não renuncia à sua dignidade, ao seu corpo, à sua voz ou ao direito de ser protegida pela lei. A farda não pode funcionar como barreira de acesso à justiça, e a hierarquia não pode transformar medo em silêncio. Uma instituição encarregada de proteger a sociedade se torna mais forte quando também consegue proteger, ouvir e respeitar as mulheres que integram suas próprias fileiras.

REFERÊNCIAS

AQUINO, Mariana; FOUREAUX, Rodrigo. **Assédio sexual nas instituições de Segurança Pública e nas Forças Armadas.** [S. l.]: Campanha Nacional das 10 Medidas contra o Assédio Sexual, 2020. Disponível em: https://www.cnmp.mp.br/portal/images/noticias/2020/outubro/Ass%C3%A9dio_Sexual_nas_Institui%C3%A7%C3%B5es_de_Seguran%C3%A7a_P%C3%BAblica_e_nas_For%C3%A7a_Armadas_Revista_da_pesquisa.pdf. Acesso em: 2 set. 2026.

BRASIL. Advocacia-Geral da União. **Parecer Referencial nº 00003/2023/CONJUR-CGU/CGU/AGU:** assédio sexual no âmbito da Administração Pública Federal. Brasília, DF: AGU, 2023b.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Decreto Legislativo nº 997, de 2026:** Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho. Aprovado pela Câmara dos Deputados em 1º set. 2026 e encaminhado ao Senado Federal. Brasília, DF, 2026.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, 1988.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 1.001, de 21 de outubro de 1969.** Código Penal Militar. Brasília, DF: Presidência da República, 1969.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940.** Código Penal. Brasília, DF: Presidência da República, 1940.

BRASIL. **Lei nº 13.491, de 13 de outubro de 2017.** Altera o Decreto-Lei nº 1.001, de 21 de outubro de 1969 - Código Penal Militar. Brasília, DF: Presidência da República, 2017.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.** Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF: Presidência da República, 2018.

BRASIL. **Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023.** Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública. Brasília, DF: Presidência da República, 2023a.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **AgRg no AREsp nº 2.839.566/MG.** Relator: Min. Ribeiro Dantas. Quinta Turma. Julgado em 1º abr. 2025. DJe 9 abr. 2025.

CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. **Mulheres policiais, relações de poder e de gênero na Polícia Militar de Minas Gerais.** Revista de Administração Mackenzie, São Paulo, v. 11, n. 3, 2010.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. **Guia Lilás:** orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal. Brasília, DF: CGU, 2023.

FERREIRA, Carolina Costa; LOES DE SÁ NOGUEIRA, Gessyane. **O silenciamento das mulheres policiais:** o assédio sexual na caserna. Revista de Estudos Jurídicos da UNESP, Franca, v. 29, n. 49, p. 191-221, 2025. DOI: 10.22171/rejunesp.v29i49.4678.

FITZGERALD, Louise F.; DRASGOW, Fritz; HULIN, Charles L.; GELFAND, Michele J.; MAGLEY, Vicki J. **Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations:** a test of an integrated model. Journal of Applied Psychology, v. 82, n. 4, p. 578-589, 1997.

FITZGERALD, Louise F.; GELFAND, Michele J.; DRASGOW, Fritz. **Measuring sexual harassment:** theoretical and psychometric advances. Basic and Applied Social Psychology, v. 17, n. 4, p. 425-445, 1995.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral:** a violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2019.



REVISTA ELETRÔNICA AMPLAMENTE
v.5, n.4 out/dez. 2026 DOI: 10.47538/RA-2026.V5N4
ISSN: 2965-0003

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION; LLOYD'S REGISTER FOUNDATION; GALLUP. **Experiences of violence and harassment at work:** a global first survey. Geneva: ILO, 2022.

MACKINNON, Catharine A. **Sexual harassment of working women:** a case of sex discrimination. New Haven: Yale University Press, 1979.

RIBEIRO, Ludmila. **Polícia Militar é lugar de mulher?** Revista Estudos Feministas, Florianópolis, v. 26, n. 1, e43413, 2018. DOI: 10.1590/1806-9584.2018v26n143413.

UNITED NATIONS ENTITY FOR GENDER EQUALITY AND THE EMPOWERMENT OF WOMEN. **Handbook:** addressing violence and harassment against women in the world of work. New York: UN Women, 2019.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. Guidelines on mental health at work. Geneva: WHO, 2022.

Submissão: julho de 2026. Aceite: agosto de 2026. Publicação: novembro de 2026.