

## **Enfrentamento ao assédio sexual na segurança pública: desafios, estratégias e caminhos institucionais**

Addressing sexual harassment in public security: challenges, strategies, and institutional pathways

Robson Renato Picanço Santos<sup>1</sup>

### **RESUMO**

O assédio sexual no contexto da segurança pública representa uma problemática de nuances socioestruturais, que afetam diretamente a saúde mental, e por consequência a motivação profissional de mulheres e de outras minorias de gênero que encontram-se em órgãos públicos e corporações militares, majoritariamente em cargos de posições inferiores. Dessa maneira, o presente artigo busca analisar o panorama social e histórico desse revés, apresentando estratégias institucionais com o objetivo de mitigar o cenário crescente do assédio sexual em ambientes de segurança pública. O trabalho tem como base revisões bibliográficas e análises documentais, bem como, referências em diretrizes nacionais e internacionais. Ademais, os resultados demonstram que políticas de prevenção, canais seguros de denúncia e ouvidorias, além da capacitação contínua do ambiente institucional são fatores preponderantes para a redução da problemática. Logo, pode se afirmar que o enfrentamento do assédio sexual em instituições de segurança pública exige uma mudança sistêmica e cultural, amparada por suporte especializado.

**Palavras-chave:** assédio sexual; segurança pública; gênero; políticas institucionais.

---

<sup>1</sup>[Robsalvavidas@hotmail.com](mailto:Robsalvavidas@hotmail.com)

## **ABSTRACT**

Sexual harassment in the context of public security represents a problem with socio-structural nuances, directly affecting the mental health and, consequently, the professional motivation of women and other gender minorities in public agencies and military corporations, predominantly in lower-level positions. Therefore, this article seeks to analyze the social panorama and history of these setbacks, presenting institutional strategies aimed at mitigating the growing scenario of sexual harassment in public security environments. The work is based on bibliographic reviews and document analysis, as well as references to national and international guidelines. Furthermore, the results demonstrate that prevention policies, secure reporting channels and ombudsman offices, in addition to continuous training within the institutional environment, are preponderant factors in reducing the problem. Therefore, it can be stated that confronting sexual harassment in public security institutions requires a systemic and cultural change, with specialized support.

**Keywords:** Sexual harassment; public security; gender; institucional policies.

## **1.INTRODUÇÃO**

Segundo a definição do código penal de 1940, incluído pela lei nº 10.224 de 15 de 2001, assédio sexual é todo ato de “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”. Em suma, o assédio sexual no panorama pátrio resulta de uma relação direta de poder estabelecidas pela hierarquização institucional. Nesse sentido, ele é reforçado pela construção social que molda a desigualdade de gênero dentro da sociedade, manifestando-se também de forma horizontal (entre colegas de mesma patente).

No panorama internacional, o assédio sexual é reconhecido como uma forma de violência de gênero e de violação dos direitos humanos. Segundo a convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2019), ambientes laborais devem ser livres de violência e assédio, incluindo aqueles baseados em gênero. No entanto, no campo da segurança pública persistem inúmeros desafios devido à forte hierarquização institucional e a predominância masculina nas corporações.

Ademais, estudos internacionais apontam que profissões ligadas à segurança apresentam maior exposição a práticas discriminatórias e assediadoras, especialmente para mulheres (ONU Mulheres, 2021) cenário que decorre principalmente da manutenção do patriarcado dentro do corpo social que reflete diretamente nas relações de poder idealizadas em instituições públicas. A naturalização de comentários invasivos e condutas discriminatórias, além das distribuições desiguais de cargos de comando, são exemplos de barreiras à atuação profissional das mulheres, que carecem de uma rede de apoio ampla dentro das corporações. No Brasil, um estudo evidenciou que apesar do crescimento da participação feminina nas forças policiais há necessidade de políticas institucionais voltadas à equidade de gênero (MJSP, 2023).

Nesse contexto, a literatura demonstra que o assédio sexual compromete não apenas o bem-estar das vítimas, mas também a eficiência organizacional e a confiança institucional (OMS, 2022).

Diante desse cenário, este artigo busca responder a seguinte questão: “quais são os principais fatores estruturais que perpetuam o assédio sexual nas instituições de segurança pública brasileiras e quais estratégias mostram-se eficazes para o seu enfrentamento?”

## **2. METODOLOGIA**

A pesquisa possui abordagem qualitativa de natureza exploratória e descritiva, adequada à análise de fenômenos sociais complexos e sensíveis, como o assédio sexual no ambiente institucional da segurança pública. O estudo foi estruturado em duas etapas principais: revisão bibliográfica sistematizada e análise documental de políticas públicas e guias institucionais.

Na revisão bibliográfica, foram selecionadas produções científicas nacionais e internacionais publicadas nos últimos quinze anos, priorizando artigos indexados em bases acadêmicas que abordam violência de gênero no trabalho, cultura organizacional policial e estratégias de prevenção do assédio. A busca utilizou descritores como “sexual harassment”, “policing”, “gender and security sector” e “workplace violence”. A seleção seguiu critérios de relevância temática, rigor metodológico e contribuição teórica para o campo.

Paralelamente, realizou-se análise documental de diretrizes e relatórios institucionais relacionados à segurança pública e igualdade de gênero. Foram examinados materiais produzidos por órgãos governamentais e organizações internacionais, incluindo relatórios do Fórum Brasileiro de Segurança Pública e guias internacionais do UNODC, com o objetivo de identificar práticas recomendadas e políticas já implementadas.

A análise dos dados seguiu a técnica de análise temática, que consiste na identificação de padrões recorrentes e categorias analíticas emergentes. As evidências foram organizadas em três eixos interpretativos: fatores estruturais de risco, impactos do assédio sexual e estratégias institucionais de enfrentamento. Dessa maneira, essa abordagem permitiu integrar diferentes fontes a fim de demonstrar uma visão abrangente do fenômeno.

### **3.RESULTADOS**

A análise revelou que o assédio sexual na segurança pública não se configura como fenômeno isolado ou episódico, mas como manifestação de estruturas organizacionais e culturais historicamente consolidadas. Observou-se que a cultura institucional baseada em hierarquia rígida, disciplina e valorização de padrões tradicionais de masculinidade contribui para a naturalização de comportamentos inadequados e para a resistência à denúncia.

Os estudos indicam que o ingresso crescente de mulheres nas corporações policiais não foi acompanhado, na mesma proporção, por transformações culturais e normativas. Essa defasagem cria um cenário de inclusão formal sem inclusão substantiva, no qual mulheres permanecem expostas a práticas discriminatórias e assediadoras. A subnotificação aparece como elemento central desse contexto. O medo de retaliação, a descrença nos mecanismos institucionais e o receio de prejuízo à carreira surgem como barreiras recorrentes à denúncia.

#### **3.1 A arquitetura do silêncio e a masculinidade hegemônica**

A masculinidade hegemônica nas instituições de segurança pública não opera apenas como um conjunto de valores simbólicos, mas como um mecanismo organizacional de controle. O ideal de resistência emocional, força física e resolução de conflitos pela autoridade tende a produzir efeitos estruturais que naturalizam

práticas abusivas e dificultam sua identificação como violência institucional. Piadas sexualizadas, comentários sobre aparência e os chamados “testes de resistência” são frequentemente interpretados como rituais de integração, convertendo o assédio em prática banalizada e socialmente tolerada. Nesse contexto, mulheres recém-ingressas aprendem que a denúncia pode resultar em isolamento informal, exclusão de equipes operacionais ou perda de oportunidades de progressão, fazendo com que o silêncio deixe de ser apenas reação ao assédio e passe a constituir uma estratégia de sobrevivência organizacional. Além disso, a reprodução intergeracional dessa cultura ocorre quando lideranças formadas em ambientes masculinizados perpetuam padrões de comportamento e normas tácitas que reforçam desigualdades. Forma-se, assim, uma cultura de tolerância institucional ao assédio, na qual a violência não necessita de autorização formal para se perpetuar.

### **3.2 Barreiras nos canais de denúncia e o “compliance” formal**

Os canais formais de denúncia apresentam, frequentemente, problemas estruturais de governança que comprometem sua eficácia. Quando a cadeia investigativa está subordinada à mesma hierarquia do denunciado, instala-se um conflito de interesses que gera percepção generalizada de parcialidade. Nesse cenário, a denúncia passa a representar risco ocupacional, manifestado por transferências não solicitadas, estagnação na carreira e avaliações negativas indiretas. Observa-se, ainda, que investigações tendem a concentrar-se em casos isolados, negligenciando fatores organizacionais que permitem a recorrência das práticas abusivas. Esse conjunto de fatores produz o chamado efeito dissuasório institucional, no qual a existência de normas aumenta a aparência de proteção, mas reduz a confiança real no sistema. O compliance, portanto, passa a funcionar como instrumento reputacional, e não como mecanismo efetivo de proteção.

### **3.3 O assédio virtual no ambiente de segurança**

A digitalização do trabalho ampliou a capilaridade da violência organizacional ao deslocar o assédio para grupos de mensagens instantâneas e redes sociais institucionais. A persistência do dano caracteriza-se pela permanência dos conteúdos digitais, que prolongam o impacto psicológico sobre as vítimas. Ademais, a ampla audiência institucional desses ambientes, frequentemente composta por

superiores hierárquicos, intensifica a exposição e a vulnerabilidade. Apesar da existência de registros digitais, muitas instituições carecem de protocolos claros para preservação e análise de evidências, configurando uma dificuldade probatória ambígua. O assédio virtual reforça a vigilância social sobre mulheres, ampliando o escrutínio sobre comportamento, aparência e vida privada e consolidando novas formas de violência organizacional.

### **3.4 Práticas exitosas e investigação externa**

Experiências internacionais indicam que a externalização parcial das investigações aumenta a confiança institucional e reduz conflitos de interesse. A participação do Ministério Público ou de instâncias independentes fortalece a transparência e a credibilidade dos processos investigativos. De acordo com a United Nations Office on Drugs and Crime, a inclusão de indicadores de equidade de gênero na avaliação da liderança, a realização de auditorias externas periódicas sobre o clima organizacional e a implementação de programas obrigatórios de formação em prevenção ao assédio com avaliação de impacto constituem medidas de alto potencial transformador. Essas ações deslocam a pauta de gênero do campo simbólico para o âmbito da gestão estratégica.

## **4. DISCUSSÃO**

A pesquisa resultante desse trabalho dialoga com as ideias apresentadas organizações internacionais, como a ONU Mulheres (2021), demonstrando que a violência de gênero na segurança pública brasileira é um reflexo direto de um patriarcado estrutural que encontra, na hierarquia militarizada, um terreno fértil para se reproduzir. Para além disso, a discussão ganha relevância ao evidenciar que políticas de capacitação, embora essenciais, apresentam limites severos quando implementadas de forma isolada. A literatura e a análise documental demonstram que a realização de palestras ou a distribuição de cartilhas sem mecanismos reais de responsabilização geram um efeito meramente simbólico. Configura-se, assim, o "compliance formal", no qual a instituição adota discursos politicamente corretos apenas para demonstrar conformidade normativa perante a sociedade e órgãos de controle, mantendo a estrutura de impunidade intacta em seu cotidiano.

Portanto, a eficácia das estratégias institucionais depende da quebra do monopólio investigativo das próprias corporações sobre seus quadros de comando. O diálogo entre os dados do MJSP (2023) e as recomendações do UNODC apontam que a equidade de gênero na segurança pública não se resume ao preenchimento de cotas de ingresso nas forças policiais, mas sim à garantia de condições dignas e seguras de permanência e progressão na carreira de mulheres. A desconstrução da "arquitetura do silêncio" passa, obrigatoriamente, pela garantia jurídica e administrativa de que a denúncia não significará o fim da carreira da policial assediada.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo evidencia que o assédio sexual na segurança pública constitui problema estrutural que demanda respostas institucionais abrangentes. A adoção de políticas isoladas mostra-se insuficiente para promover mudanças duradouras.

Isto posto, as evidências indicam que políticas eficazes devem integrar formação continuada, canais seguros de denúncia, responsabilização transparente e liderança comprometida com a equidade de gênero. O monitoramento contínuo e a produção de dados são fundamentais para orientar políticas públicas e fortalecer a governança institucional. Conclui-se que o enfrentamento ao assédio sexual é condição necessária para a eficiência organizacional, a proteção dos direitos humanos e para o fortalecimento da confiança social nas instituições de segurança pública.

## 6. REFERÊNCIAS

ONU MULHERES. *Guidelines for gender-responsive policing*. New York: UN Women, 2021.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. *Anuário Brasileiro de Segurança Pública 2023*. São Paulo: FBSP, 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Violence and harassment convention, 2019 (No. 190)*. Genebra: ILO, 2019.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. *Mental health in the workplace*. Geneva: WHO, 2022

BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. Brasília,

DF: Presidência da República, [1940]. Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm). Acesso em: 4  
jun. 2026.