


## MULHERES NAS POLÍCIAS MILITARES FRENTE A IGUALDADE DE GÊNERO

 Ana Paula de Toledo Vieira

Polícia Militar do Estado de Goiás,  
Goiânia/GO, Brasil. E-mail:  
aptoledovieira@hotmail.com

 Gabriella Vicente Martins

Polícia Militar do Estado de Goiás,  
Goiânia/GO, Brasil. E-mail:  
gvicentemartins@yahoo.com.br

**RESUMO:** As mudanças constitucionais desde 1988 trouxeram grandes avanços que esbarram no sistema de cotas, largamente utilizado, nas Polícias Militares. O Acesso restrito é justificado, apenas, pelas diferenças físicas entre mulheres e homens. A principal função do policial é “correr atrás do bandido” e, para a maior parte das Polícias Militares do Brasil e Distrito Federal, as mulheres não são competentes para exercer tal função. Um dos principais objetivos deste trabalho é entender e demonstrar que as relações de poder e gênero estabelecidas, tanto no momento de divulgação do edital do concurso para policial militar, quanto no exercício da atividade fim, estão baseadas em estereótipos machistas que reforçam, ainda mais, a desigualdade entre os gêneros nas instituições militares.

**Palavras-chave:** Gênero. Polícia Militar. Reserva de vagas.

### WOMEN IN MILITARY POLICE FACING GENDER EQUALITY

**ABSTRACT:** Constitutional changes since 1988 brought great advances that collide with the quota system, widely used by the Military Police. Restricted access is justified only by the physical differences between women and men. The main function of the police officer is “to chase the bandit” and, for most of the Military Police in Brazil and the Federal District, women are not competent to exercise this function. One of the main objectives of this work is to understand and demonstrate that the relations of power and gender established, both at the time of publicizing the notice of the contest for military police, and in the exercise of the main activity, are based on sexist stereotypes that reinforce, even more, gender inequality in military institutions.

**Keywords:** Gender. Military Police. Reserve of vacancies.

## Introdução

**A** Revolução Francesa e o Iluminismo deram de presente ao mundo as primeiras reivindicações dos Direitos das Mulheres em 1798, quando neste ano, Condorcet deputado da Convenção escreveu sobre os direitos femininos a participação política no *Journal de la Société*. As obras iniciais de caráter feminista, com mulheres atuando como autoras, foram das inglesas Mary Wortley Montagu e Mary Wollstonecraft (CAMPO, 2011). Esta última escreveu o livro "Em Defesa dos Direitos das Mulheres" (2020).

Já no século 19, a Revolução Industrial colocou as mulheres nas fábricas e as ideologias socialistas se consolidaram, de modo que o feminismo se fortificou como um aliado do movimento operário (OLIVEIRI, 2007). Nesse contexto realizou-se a primeira convenção dos direitos da mulher em Seneca Falls, Nova York em 1848. As relações de gênero são construídas historicamente por isso é preciso analisar como essas relações estão estruturadas com base nas relações sociais, considerando o processo dinâmico dos indivíduos se relacionarem entre si.

É no movimento entre as determinações sócio estruturais, as conquistas culturais e as iniciativas dos indivíduos em sua singularidade que se definem formas de ser e agir quanto às relações de gênero (SANTOS, 2005). A categoria “gênero” contribui para desnaturalizar e historizar as desigualdades entre homens e mulheres, sendo entendida de modo histórico e relacional e não como “oposições decorrentes de traços inerentes aos distintos seres” para que não se incorra no erro de deixar de identificar “os diferentes poderes detidos e sofridos por homens e mulheres” (SAFFIOTI, 1992, p. 193).

Para melhor entendimento, vamos definir que “gênero é um elemento constitutivo das relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos... o gênero é uma forma primária de dar significado às relações de poder” (SCOTT, 1995, p. 20). Ou seja, gênero está vinculado a construções sociais, não a características naturais. O gênero, portanto, se refere a tudo aquilo que foi definido ao longo tempo e que a nossa sociedade entende como o papel, função ou comportamento esperado de alguém com base em seu sexo biológico.

Em seu artigo “Gênero, o que é isso?”, a psicóloga Maria Eunice Guedes (1995) define bem essa questão de imposição de gênero com o seguinte exemplo:

Muitas vezes escutamos frases como “cuidar da casa é coisa de mulher”. O que está por trás de frases desse tipo é justamente a questão de gênero: se o que caracteriza “ser mulher” são simplesmente características biológicas e anatômicas, não haveria razão para alguém atribuir uma atividade especificamente às mulheres. Afinal, qual genitália uma pessoa tem não faria

---

diferença na hora de limpar a casa. Isso demonstra que há algum sentido a mais atribuído a “ser mulher”, algo que vá além do sexo biológico. Esse “algo além” é, justamente, o gênero.” (GUEDES, 1995, p. 5)

Na estrutura social que vivemos, os homens são considerados provedores e a mulheres “cuidadoras” e dependentes dos homens, naturalmente, os espaços sociais públicos se tornaram ocupados, na maior parte, por homens, enquanto os espaços sociais privado-domésticos ou relacionados ao “cuidar” (como as áreas da saúde e da educação, principalmente) se tornaram ocupados, na maior parte, por mulheres. Essa ideia não está só enraizada na vida social e estrutural familiar, mas também nas relações de trabalho, principalmente naquelas profissões que, historicamente, são dominadas pelo gênero masculino.

A busca pela igualdade de gênero persiste em diversas esferas da sociedade sendo percebida de forma latentes na segurança pública, principalmente nas polícias militares de todo o Brasil. Apesar das campanhas femininas pedindo o reconhecimento de que as mulheres não devem ser discriminadas em virtude do seu gênero, as polícias militares continuam estabelecendo reserva de vaga para as mulheres entrarem nas corporações.

No ano de 2014 uma candidata para o concurso da Polícia Militar do Rio de Janeiro entrou na justiça comum exigindo a sua convocação para as outras etapas da seleção. Na época deste concurso foram convocados para as etapas posteriores a prova escrita, duas vezes mais homens do que mulheres, ação que deixava a candidata fora da convocação, mesmo a candidata tendo uma nota mais alta que a maioria dos homens convocados.

No recurso, no qual requeria antecipação de tutela para prestar as demais etapas do concurso, a candidata alegou ser inconstitucional o tratamento anti-isonômico entre homens e mulheres no concurso. A decisão monocrática foi publicada no último dia 30 de março do mesmo ano (TJRJ, 2014).

Embora os candidatos de concursos públicos devam ter tratamento isonômico, a lei pode estabelecer requisitos diferenciados de admissão quando a natureza do cargo o exigir, conforme diz o artigo 39, parágrafo 3º da Constituição (TJRJ, 2014).

Naquele mesmo ano de 2014 outros editais precisaram ser alterados. As seleções para soldado e oficial da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros do Mato Grosso do Sul foram retificados após uma recomendação do Ministério Público, por meio de uma Ação Civil Pública (ACP). A solicitação da ACP foi pela igualdade do número de vagas entre homens e mulheres pois ao fazer essa limitação de vagas haveria uma interferência na convocação para as demais fases do concurso. No concurso citado seriam 93 vagas para o sexo masculino e 23 para o feminino.

---

Casos como esses são mais comuns nos editais do que nos tribunais. A maior parte dos candidatos considera normal essa reserva de vagas diferenciada para as mulheres nos concursos para as Polícias Militares. Esse senso comum paira devido ao machismo que reina sobre a nossa sociedade há muito tempo, mas isso não significa que aos olhos da lei, esse costume seja legal.

O número reduzido de mulheres associadas a segurança pública é reduzido, não apenas no Brasil, mas no mundo todo. A luta pela igualdade de gênero tem sido árdua e evolutiva, mas no campo da segurança tem encontrado barreiras e caminhado em direção oposta no Brasil. Na maioria dos concursos para a Polícia Militar, nas diversas Federações e Distrito Federal, existe a reserva de vagas de 10% para as mulheres.

Esse tipo de ação, de reservar uma quantidade mínima para as mulheres, em concursos para a polícia militar vai de encontro a todas as ações que buscam promover a igualdade e diversidade, ao criar cotas para a integração de grupos específicos que foram marginalizados, historicamente, pela sociedade. A presença feminina nos quadros de funcionais é tão necessária quanto a masculina. Essa importância é ressaltada, inclusive na lei, no Código de Processo Penal Brasileiro (BRASIL, 1941), no artigo 249 que afirma: “A busca em mulher será feita por outra mulher, se não importar retardamento ou prejuízo da diligência”, ou seja, essa busca feminina não será realizada por uma mulher apenas se isso causar um prejuízo para as diligências.

Outra lei que ressalta a importância da diversidade de gêneros nas polícias é a Lei nº 11.340, de 2006, conhecida popularmente pela Lei Maria da Penha, que criou mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher. Em seu artigo 10-A, a lei assegura a mulher vítima de violência doméstica e familiar o atendimento preferencial por policiais femininas.

Um exemplo dessa importância é que a Polícia Militar do Estado de Goiás, criou no dia 05 de janeiro de 2016, por meio do Decreto nº 8.524, a Patrulha Maria da Penha – PMP. A PMP é encarregada do policiamento ostensivo de segurança específica para o atendimento qualificado às ocorrências de violência doméstica contra a mulher. A patrulha, constituída, em sua maioria, por mulheres, presta atendimento especializado às mulheres vítimas de violência doméstica e familiar, realizando atendimento policial militar de natureza preventiva às essas mulheres, especialmente por meio de visitas comunitárias e solidárias.

De acordo com a pesquisa realizada pelo IBGE (2018), o quantitativo de policias militares femininas no Brasil representa apenas 13,4% do total de policiais na corporação. Esse número está muito longe do ideal e retrata a necessidade de uma representação de gênero mais igualitária, uma vez

que as mulheres representam 51% da população brasileira (IBGE, 2010).

Mas o aumento desse efetivo esbarra, não na procura e na vontade das mulheres em se tornarem policiais militares, mas na cota de 10% do número total de vagas para o sexo feminino nos concursos militares. Um grande equívoco entre os próprios membros das forças policiais e comunidade em geral é confundir a “força policial” com a “força física” mesmo que a atividade policial, por muitas vezes, exija, em sua atividade o uso da força física.

Beato Filho (1999) reflete sobre esse assunto ao falar sobre a mistificação de que a atividade policial se restringe ao combate aos delitos criminais, que de fato representam somente 15% da totalidade das atividades de policiamento ostensivo, que também estão engajadas em “pacificação, mediação de conflitos, inclusive em âmbitos doméstico, patrulhamento e, em volume significativo, assistenciais”.

## **Ilegalidade das Cotas**

De acordo com a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 144, V, a Polícia Militar é um dos órgãos responsáveis pela segurança pública, sendo o seu papel exercer a polícia ostensiva e a preservação da ordem pública (art. 144, § 5º). O parágrafo 6º do mesmo artigo dispõe que as polícias militares e os corpos de bombeiros militares, forças auxiliares e reserva do Exército, subordinam-se, juntamente com as polícias civis, aos Governadores dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios.

Já no o artigo 42 da nossa Constituição Brasileira de 1988, fica expresso que os membros das polícias militares e corpos de bombeiros militares, instituições organizadas com base na hierarquia e disciplina, são militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios, *caput* dado pela Emenda Constitucional nº 18 de 05/02/1998.

Em nenhum momento, ao lermos os artigos relacionados à segurança, encontramos algo referente a reserva de vagas, ou seja, cotas para a aceitação de qualquer sexo (masculino ou feminino) nas polícias militares. Isso nos leva a reflexão de que essa reserva de vagas para o sexo feminino em um edital para ingressar na Corporação Polícia Militar violam os direitos fundamentais de igualdade e não discriminação, direitos estes, assegurados pela Constituição Federal de 1988, como também por tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil.

Ou seja, não existe lei que permita à nenhuma Polícia Militar fazer distinção de vagas para homens e mulheres. Deve ser obedecida a Constituição que veda distinção de qualquer natureza

nos concursos públicos. Isto já ocorre nas polícias Civil e Federal e as respectivas forças de segurança não alegam a necessidade de ter mais homens do que mulheres em seus quadros.

A Constituição Federal de 1998 delega as leis estaduais a organização de suas respectivas polícias militares, cada ente da federação deve estabelecer suas próprias regras para o ingresso na Instituição.

Luciane Benedita Duarte Pivetta realizou um estudo no ano de 2019, sobre a reserva de vagas para as mulheres nos últimos editais (2018-2019) de concursos para as Polícias Militares de cada estado brasileiro, observando se houve alguma restrição ou incentivo no ingresso do gênero feminino (PIVETTA, 2019).

De acordo com o estudo, 74% dos estados brasileiros impuseram um limite máximo na seleção de mulheres, independentemente de sua classificação no concurso público. A pesquisa ainda revelou que a entrada de mulheres na polícia militar na última década foi limitada entre 5 a 50 % das vagas toais nos concursos realizados em 20 estados brasileiros. Nos estados que reservaram o número de vagas para as mulheres, 100% das restrições foram estabelecidas no próprio edital de abertura do concurso, e somente em 50% dos casos havia algum respaldo legal para a limitação de vagas.

Em 1975 a ONU proclamou como o Ano Internacional da Mulher e declarou o período 1976-1985 como a Década da Mulher. Estes anos foram conhecidos pelas conquistas de direitos, em face da realização de muitas conferências de cunho internacional para deliberar e reivindicar direitos para as mulheres.

Em 1979 tivemos a “Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher” (CEDAW), um tratado internacional aprovado pela ONU e considerado um importante passo para o reconhecimento dos direitos das mulheres como direitos humanos. O Tratado possui exigências para que os Estados garantam o respeito aos direitos das mulheres, combinando a proibição da discriminação com políticas compensatórias que acelerem a igualdade por meio da adoção de medidas afirmativas, especiais e temporárias voltadas a aliviar e remediar o padrão discriminatório que alcança as mulheres.

Esse Tratado foi ratificado por 188 Estados, muitos com reservas e objeções em convenção adotada pela Resolução n. 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 18 de dezembro de 1979 e ratificada pelo Brasil em 1º de fevereiro de 1984. Foi, porém, aprovado pelo Brasil em 06 de junho de 2002 por meio do decreto legislativo no. 107 e sua promulgação se deu em 30 de julho de 2002 por meio

do decreto no. 4.316.

Já em seu artigo 1º, a CEDAW apresenta o conceito da expressão “discriminação contra a mulher”:

Para fins da presente Convenção, o termo “discriminação contra mulheres” significa qualquer distinção, exclusão ou restrição feitas com base no gênero que tem o efeito ou propósito de prejudicar ou invalidar o reconhecimento, gozo ou exercício pelas mulheres, independentemente do seu estado civil, em base de igualdade entre homens e mulheres, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro campo. (ASSEMBLEIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS, 1979)

A discriminação sobre empregos é ressaltada no artigo 11, nas alíneas “a e b”. Neste artigo é acordado que os Estados-Partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular: a) O direito ao trabalho como direito inalienável de todo ser humano; b) O direito às mesmas oportunidades de emprego, inclusive a aplicação dos mesmos critérios de seleção em questões de emprego. (SOUZA, 2009).

O Estado de São Paulo já está evoluído em relação aos seus editais para preencher o quadro de servidores para a Polícia Militar (SÃO PAULO, 2021). No edital de concurso público Nº DP-1/321/21, já no início o edital especifica que a Diretoria de Pessoal da Polícia Militar do Estado de São Paulo torna pública a abertura das inscrições para a realização de concurso público e estabelece normas específicas destinadas a selecionar candidatos visando ao provimento de 2.700 (dois mil e setecentos) cargos de Soldado PM de 2ª Classe do Quadro de Praças de Polícia Militar (QPPM), destinados a candidatos do sexo masculino e feminino (SÃO PAULO, 2021).

Ou seja, não existe reserva de vagas para o gênero feminino. A única diferenciação que é feita no edital é para a fase do Teste de Aptidão Física, em que são especificados, as diferenças dos exercícios para os gêneros masculino e feminino. Ainda no decorrer do edital, na página 2, são elencadas as atribuições do cargo de Soldado PM de 2ª Classe. Em nenhum momento é ressaltado alguma atribuição diferenciada para homens e mulheres. Todos que passarem no concurso deverão cumprir as mesmas funções, independente do gênero.

No Estado de Goiás, por exemplo, existe a reserva de vagas, de 10%, para as mulheres em relação aos concursos para a Polícia Militar. No último certame realizado pelo Estado foram oferecidas, no total, 2.420 (duas mil quatrocentos e vinte) vagas para o cargo de Soldado de 3ª Classe e 80 (oitenta) vagas para o cargo de Cadete, para provimento efetivo.

---

As vagas foram distribuídas entre homens e mulheres e a disparidade entre elas fica evidente. Para o 1º CRPM, sediado em Goiânia, foram ofertadas 738 para o sexo masculino e 82 vagas para o sexo feminino, totalizando 820 vagas. Do total das 2.420 vagas, 2.178 foram ofertadas para o gênero masculino e 242 vagas para o feminino.

Apesar da maior lei brasileira, a Constituição Federal da República Brasileira de 1988 (CR/1988), ter vetado a discriminação com origem no sexo, as instituições policiais militares reforçam, a cada edital para a entrada de novos policiais, enfatizam uma ideologia de papéis sociais que supostamente estariam de acordo com a biologia do indivíduo (se homem ou mulher), o que contribui para a reprodução de relações de gênero desiguais.

### **Os direitos de igualdade e não discriminação**

Quando pensamos no direito à igualdade e o de não discriminação, precisamos entender que ele é abrangente, atinge não apenas a esfera da nossa Constituição Federal de 1988, mas também os mecanismos internacionais e regionais que devem ser contextualizados no serviço policial brasileiro e nas questões de gênero.

Ao falarmos sobre o direito de igualdade torna-se necessário abordarmos os diversos primas como: conceito de igualdade formal, material, real ou substancial, transformadora e de resultados (FREEMAN *et al.* 2012). A igualdade formal, de maneira resumida, compreende que os indivíduos em situações comparáveis devem ser tratados de forma idêntica. Todas as vezes que essa igualdade é evocada, refere-se ao Estado visto sob sua natureza formal, no sentido de ser a igualdade perante a lei com a preocupação e o comando legal do tratamento igualitário sem aferições sobre qualidades ou atributos pessoais e explícitos dos destinatários da norma (SILVA, 2012).

Essa igualdade formal é resultado da perspectiva política do Estado de Direito, que é fundado na lei, no sentido da lei igual para todos. Assim, todos são iguais perante a lei como forma de garantia dos direitos fundamentais estabelecidos por este Estado legal. Esse conceito defende que a igualdade formal propicia as mesmas condições de usufruto de direitos por todos (FREEMAN *et al.* 2012).

Mas esse conceito é criticado por não considerar o fato que os indivíduos são diferentes, distintos, historicamente e socialmente, e deixa e incorporar, em seu conceito, as dificuldades oriundas de uma estrutura discriminatória em que estes indivíduos estão inseridos. Basear-se neste conceito de igualdade formal é aceitar que a realização de um recrutamento diferenciado para as mulheres, tanto

para aceitar ou restringir a entradas delas em uma Polícia Militar, e isso seria completamente inaceitável.

Na contramão seguem a igualdade substancial, material ou real, defendendo que em face de condições não similares, o tratamento deve ser diferenciado de modo a contemplar tais disparidades individuais ou coletivas. Olhando pelo prisma da cota de 10% reservados para as mulheres nos concursos militares entendemos que a existência de uma seleção diferenciada para o favorecimento da entrada de mulheres nas polícias, em geral, poderia ser justificada, de levamos em consideração, todas as dificuldades históricas enfrentadas pelas mulheres no ambiente policial.

Falar de igualdade não é simples. Precisamos entender, também, o conceito de igualdade transformadora que visa atingir a igualdade de modo pleno e romper o ciclo de desvantagem que vem sendo perpetuado em alguns casos. A CEDAW, em seu artigo 5, fala sobre a promoção da igualdade transformadora de gênero e estabelece os estados-partes devem implementar medidas adequadas para modificar os padrões socioculturais de conduta de homens e mulheres.

## **Feminino X Polícia Militar**

As funções de repressão, proteção e vigilância sempre foram associadas com características de força física, atributos que não estariam presentes nas mulheres (PALOMBO, 1992). Na cultura militar, segue-se o padrão de gênero masculino, ou seja, reserva-se aos homens o espaço público e às mulheres o ambiente privado.

O conceito que faz uma ligação entre homens e contexto público e as mulheres ao privado foi contestado, por Mary Wollstonecraft (2020), escritora inglesa e uma das precursoras do feminismo, quando na Inglaterra, criticou os pensamentos do filósofo Jean-Jacques Rousseau (2019). Rousseau acreditava que o homem pertencia ao mundo externo e a mulher ao interno, devendo sempre estar a serviço do homem. Wollstonecraft (2020) contestou que existem diferenças naturais entre homens e mulheres, tanto de caráter quanto de inteligência. A suposta inferioridade da mulher dava-se pela sua educação, propondo, então, que as mulheres passassem a ter as mesmas oportunidades de formação intelectual, bem como de desenvolver-se fisicamente, como os homens (ALVES, 1981).

A construção do conceito feminino, ao longo do tempo, vem sofrendo mudanças, mas muitos “pré-conceitos” ainda continuam enraizados em nossa sociedade, principalmente no meio onde existe a hierarquia e disciplina como bases estruturais. As funções primordiais femininas como a reprodução, a amamentação e a criação dos filhos ainda permeiam no consciente de muitos.

---

Para melhor entendimento dessa relação controversa entre feminino e militarismo, vamos destacar que o sexo se refere às determinações biológicas (macho e fêmea), já o gênero incorpora o cultural (feminino e masculino), referindo-se a identidade assumida pelos indivíduos quando a representação de papéis sociais dentro das Instituições militares. (CAPPELLE, 2006).

O fato da mulher ser aceita, de forma tardia, nos quadros das Polícias Militares, fez com que o ambiente policial militar fosse construído sob uma perspectiva, extremamente masculina, criando uma cultura difícil de ser quebrada. Esse é um dos grandes obstáculos encontrados: a Instituição Polícia Militar não quer evoluir para receber a mulher em seu quadro de servidores.

De acordo com a pesquisa citada anteriormente, Pivetta (2019) demonstra que as entrevistadas reportaram que apenas 6,5% das unidades policiais contam com creches, enquanto 67,6% possuem dormitórios femininos. Nem mesmo o básico banheiro de uso exclusivo feminino é contemplado na totalidade das unidades policiais (86,2%). Em relação ao equipamento de proteção pessoal, somente 39,7% tiveram acesso a coletes balísticos ergonomicamente adaptados ao corpo feminino, o que pode gerar não somente um desconforto, mas danos à saúde a longo prazo.

Na década de 1950, surgiu a ideia de empregar mulheres em missões policiais no Brasil, com o intuito de sanar lacunas existentes na organização policial. A ideia surgiu após a observação da inclusão de mulheres no contingente policial em vários países da Europa e nos EUA, constatando que uma policial feminina seria mais indicada para atender certas ocorrências no setor de segurança pública, como por exemplo, a prostituição e a delinquência juvenil. (SÃO PAULO, 2009)

O nome de Hilda Macedo fez história nessa década. Assistente da cadeira de criminologia da Escola de Polícia de São Paulo, ela defendeu a igual competência de homens e mulheres ao apresentar, no I Congresso Brasileiro de Medicina Legal e Criminologia, uma tese sobre a Polícia Militar, onde escreve: “a criação da Polícia Feminina é, pois, de se aconselhar formalmente, sendo encomiástico um voto para seu imediato estabelecimento consubstanciando uma corporação que formará harmonicamente ao lado de seus irmãos, os policiais, para o melhor cumprimento da lei de de manutenção da ordem, dentro dos ditames da compreensão, do auxílio e da bondade”. (Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo, 2009)

Na data de 12 de maio do mesmo ano, sob o Decreto 24.548, institui-se, na Guarda Civil de São Paulo, o corpo de Policiamento Especial Feminino e, na mesma data, Hilda Macedo tornou-se a primeira comandante do Policiamento Especial Feminino. Passava a ser a primeira Polícia Feminina do Brasil, pioneira também na América Latina, sendo-lhe atribuídas as missões que melhor se ajustavam

ao trabalho feminino conforme as necessidades sociais da época: a proteção de mulheres e jovens.

No Estado de Goiás, a aceitação de mulheres na Polícia Militar, demorou alguns anos a mais. Isso só foi ocorrer em 20 de fevereiro de 1986 quando entrou a primeira turma de policiais femininas na Polícia Militar do Estado de Goiás. Naquela época, as candidatas deveriam ter de 18 a 26 anos, altura mínima de 1,60 m, solteiras, viúvas ou legalmente separadas e, se tivessem filhos, eram obrigadas a transferir a guarda para terceiros.

Além disso, nos próximos dois anos do curso de formação, elas não poderiam se casar. A seleção era feita mediante aplicação de prova intelectual, avaliação médica, teste de aptidão física e avaliação psicológica. Trabalhavam sempre em duplas, prestando informações à população, mas não faziam abordagens. Exerciam um papel figurativo, faziam o serviço de guarda no Aeroporto de Goiânia, Rodoviária, no trânsito, etc. Usavam saias. A calça foi fazer parte do fardamento somente a partir da segunda ou terceira turma. (TRIBUNA DO PLANALTO, 2016)

Após 35 anos da formação da entrada da primeira turma de policiais femininas, as chamadas “PFEMS” como são conhecidas por seus pares, ainda continuam sendo a minoria e enfrentando desafios na Instituição. Como citado anteriormente, a Polícia Militar de Goiás, reserva 10% das vagas para o público feminino e, por isso, as mulheres estão sempre atrás no quantitativo do quadro geral. (ver quadros em anexos)

Analisando o Quadro de Oficiais da Polícia Militar do Estado de Goiás notamos a discrepância de números entre homens e mulheres. Ressaltando que os oficiais são considerados as lideranças dentro da PM, temos 32 coronéis homens e apenas 3 mulheres. No posto de tenente coronel temos 143 homens contra 13 mulheres; major 123 homens e 10 mulheres e capitão são 145 homens e 126 mulheres. No quadro de combatentes (QPPM) a diferença ainda é maior. Na graduação de sargentos (1º, 2º e 3º) temos 4.864 homens e 472 mulheres; cabos são 1083 homens e 115 mulheres; soldados (1ª e 2ª classe) são 2.938 homens e 322 mulheres.

No Brasil, muito menos nos entes federativos, não existe uma política para incentivar o ingresso das mulheres na polícia, o que vem de encontro a representatividade feminina no Brasil que segundo o IBGE (2010) as mulheres são 51% da população brasileira.

O sexismo nas polícias não está presente apenas no Brasil, mas em diversas partes do mundo. O estado de Israel torna-se uma exceção no recrutamento de mulheres para as forças policiais: mulheres devem prestar o serviço militar obrigatório. Assim como os homens, as mulheres aptas são recrutadas

aos 18 anos de idade, e servem por um período inicial de dois anos. Após o cumprimento desse serviço, mulheres servem na reserva uma vez por ano, até os 24 anos de idade (enquanto seus pares masculinos servem até os 40 anos de idade).

## Conclusão

A participação das mulheres nas Polícias Militares é um desafio para as políticas de gêneros brasileira. A ideia de inferioridade física e do papel provado das mulheres nas polícias será um desafio a ser enfrentado ainda por várias gerações.

Será preciso que o poder público entenda a ilegalidade na reserva de cotas para as mulheres nos concursos das polícias militares assim como o Estado entenda que será preciso traçar estratégias para que essa diferença estratosférica na quantidade de mulheres nas polícias.

Apesar das mudanças advindas com a Constituição Federal de 1988, os obstáculos ao ingresso das mulheres na Polícias Militares ainda são visíveis, incluindo desde a cota máxima para a incorporação feminina até mecanismos utilizados para a saída nos cursos de formações, especialmente na parte física.

A entrada das mulheres nas Policias Militares abre a possibilidade para a modernização das instituições (MOREIRA,2011), de uma polícia mais aberta para a comunidade, democratização das ações. Mas apesar desse possível avanço, a entrada em maior número de mulheres na Polícia Militar é vista como uma ameaça para muitos homens.

Infelizmente poucas são as reflexões sobre o baixo números de mulheres policiais militares, não pela falta de interesse do gênero, mas pela discriminação e ilegalidade nas reservas de 10% das vagas dos editais para os concursos. Uma das justificativas utilizadas para estabelecer esse quantitativo das mulheres nas Policias Militares tem a ver com uma suposta resistência física “frágil” em relação aos homens. Neste sentido, encuca-se na tropa que a postura de um policial deverá ser assemelhada ao estilo “masculino”, sendo simbolizado, por exemplo, pela frase “ser policial militar”, que vem incorporada com aspectos de poder alheios aos ditos “atributos femininos”.

É comum, por exemplo, ouvir a tropa (majoritariamente constituída de homens) falar que a mulher perde a feminilidade ao vestir a farda. Esse tipo de pensamento demonstra primeiramente, a sexualização da mulher nas instituições militares e também, que para tornar-se militar, ela precisa “masculinizar-se” e invadir o espaço criado no inconsciente coletivo de policial militar idealizado.

As próprias mulheres que fazem parte do quadro de policcias militares encontram obstáculos, após os cursos de formação, para entenderem o verdadeiro papel feminino dentro da corporação. As cobranças durante os cursos de formação e no cotidiano do trabalho são direcionadas para o fato de que

essas mulheres (policiais) não podem parecer fracas. Não podem demonstrar nenhum traço de feminilidade estabelecido pela ideologia de gênero da sociedade.

Ao correrem, ao atirarem, ao realizarem uma abordagem policial, ao atenderem um chamado de ocorrência, tudo precisa ser feito tendo como base o parâmetro feminino. A feminilidade não é algo considerado pelo militarismo. As mulheres vestem fardas para serem como os homens.

A reserva de vaga para mulheres nos concursos das Polícias Militares é uma forma de mascarar toda uma carga de machismo e herança de estereótipos femininos que permeiam a nossa sociedade. É preciso que ocorra reflexões, e que essas mulheres/policiais se levantem e entendam que o seu papel nas instituições militares é muito mais do que fazer tudo como os homens fazem.

## Contribuições dos Autores

As autoras contribuíram de forma igual na problematização, conceitualização, metodologia, coleta de dados, análise de dados, redação e revisão final do manuscrito.

## Referencia Bibliográfica

ALVES, Branca Moreira; PINTANGUY, Jacqueline. **O que é feminismo**. São Paulo: Brasiliense, 1981.

BRASIL. **Código de Processo Penal Brasileiro**. Decreto lei nº 3.689, de 03 de outubro de 1941. 1941 [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del3689.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del3689.htm). Acesso em 08 set. 2021.

ASSEMBLEIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção para Eliminar todas as formas de Discriminação Contra A Mulher (CEDAW)**, 1979. Disponível em: [http://www.onumulheres.org.br/wpcontent/uploads/2013/03/convencao\\_cedaw1.pdf](http://www.onumulheres.org.br/wpcontent/uploads/2013/03/convencao_cedaw1.pdf). Acesso em 08 set. 2021.

BEATO FILHO, Cláudio C. Políticas públicas de segurança e a questão policial. **São Paulo em Perspectiva**, v. 13, p. 13-27, 1999. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.1590/S0102-8839199900040000>.

CAMPO, Isabela Candeloro. O livro "Direitos das mulheres e injustiça dos homens" de Nísia Floresta: **Literatura, mulheres e o Brasil do século XIX**. História (São Paulo), v. 30, p. 196-213, 2011.

CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves. **O trabalho feminino no Policiamento Operacional: subjetividade, relações de poder e gênero na oitava região da Polícia Militar de Minas Gerais**. Doutorado (Administração) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil. 2006. Disponível em: [http://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UFMG\\_d5347d1d5aae26bb00d8879e4ef40ef6](http://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UFMG_d5347d1d5aae26bb00d8879e4ef40ef6). Acesso em: 5 abr. 2020. Acesso em 08 set. 2021.

FREEMAN, M., Chinkin, C., Rudolf, B. The UN Convention on the Elimination of All Forms of

Discrimination against Women: a commentary. Oxford: **Oxford University Press**. 2006.

GOIÁS. Polícia Militar do Estado de Goiás. **Edital de abertura – PM/GO/ Edital n. 005**, 2016.

Disponível em:

<http://funrio.selecao.net.br/uploads/47/concursos/8/anexos/de4d3e444d8b9825696a85e571b05dca.pdf>.

Acesso em 08 set. 2021.

IBGE (2018). **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. [Online].

Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf). Acesso em 4 mar. 2019.

GUEDES, M<sup>a</sup>. Gênero, o que é isso?. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 15, p. 4-11, 1995

PAIVA, W. A. de. A questão da mulher em Rousseau e as críticas de Mary Wollstonecraft. **Ethic@**, v. 18, n. 3, 2019, p. 357–380. Disponível em: <https://doi.org/10.5007/1677-2954.2019v18n3p357>.

PALOMBO, Joseph. “Attitudes, training, performance, and retention of female and minority police officers”. In: UNSINGER, Peter C.; FELKENES, George. Diversity, affirmative action and law enforcement. Springfield: **Charles C. Thomas Publisher**, 1992. p. 57-90.

PIVETTA, Luciane B. Duarte. **A (I) legalidade do recrutamento de policiais militares femininas**. Revista brasileira de Ciências Policiais (jul/dez 2019). Brasília, v. 10, n. 2, p. 55-89, jul/dez 2019.

SÃO PAULO. Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo. **54 anos da Polícia Feminina do Estado de São Paulo**. 2009. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/noticia/?id=269194>. Acesso em 08 set. 2021.

SÃO PAULO. Polícia Militar do Estado de São Paulo. **Edital de abertura/ PM/SP n. 1/321/21**, 2021. Disponível em: <https://www.concursos.policiamilitar.sp.gov.br/wp-content/uploads/2021/01/Edital-DP-1-321-21-SD-PM-2-CL-V-FINAL-SITE.PDF>. Acesso em 08 set. 2021.

SAFFIOTI, H.I. B. Rearticulando gênero e classe social. In: OLVEIRA, A.; BRUSCINI, C. (Org.). **Uma questão de gênero**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos; São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1992. p. 183-215.

SANTOS, S. M. de M. **O pensamento da esquerda e a política de identidade: as particularidades da luta pela liberdade de Orientação Sexual**. Tese (Doutorado em Serviço Social) Programa de Pós-Graduação em Serviço Social, UFPE, Recife, 2005. 333 p.

SILVA, Nícolas Trindade da. **Da Igualdade Formal a Igualdade Material. Conteúdo Jurídico**. Brasília-DF. 2021. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/32423/da-igualdade-formal-a-igualdade-material>. Acesso em: 28 set. 2021.

SOUZA, Mércia Cardoso de. A Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e suas Implicações para o Direito. **Revista Eletrônica de Direito Internacional**, vol. 5, 2009, pp. 346-386. Disponível em:

[http://centrodireitointernacional.com.br/static/revistaeletronica/volume5/arquivos\\_pdf/sumario/mercia\\_cardoso.pdf](http://centrodireitointernacional.com.br/static/revistaeletronica/volume5/arquivos_pdf/sumario/mercia_cardoso.pdf). Acesso em: 28 set. 2021.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO (TJRJ) **AGRAVO DE INSTRUMENTO nº 0013467-56.2014.8.19.0000**, 12<sup>a</sup> CÂMARA, 2014.

TRIBUNA DO PLANALTO. **Mulheres na PM: 30 anos de história em Goiás**, 2016.

WOLLSTONECRAFT, M. **Reivindicação dos direitos da mulher**. 1ª Ed. São Paulo: Lafonte, 2020.

## **Sobre os Autores**

### **Gabriella Vicente Martins**

Bacharel em Jornalismo pela UFG, Bacharel em Direito pela UNIFASAM, Pós Graduanda em Assessoria de Comunicação pela UFG, cursando MBA em Inteligência Estratégica e Competitiva na Segurança Pública pela Faculdade Sensus.

### **Ana Paula de Toledo Vieira**

Bacharel em Ciências Biológicas pela Universidade Católica de Goiás (2002), mestrado em Medicina Tropical e Saúde Pública pela Universidade Federal de Goiás (2012), e atualmente é doutoranda em Direitos Humanos, no Programa de Pós-graduação Interdisciplinar em Direitos Humanos na Universidade Federal de Goiás.

**Recebido:** 04 jan. 2021

**Aceito:** 12 jan. 2022