



**POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS  
COMANDO DA ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR  
DIRETORIA DE ENSINO E PESQUISA  
ESPECIALIZAÇÃO EM POLÍCIA E SEGURANÇA PÚBLICA**



**LORENNNA SABRINA PEREIRA DA SILVA**

**ATIVIDADE POLICIAL MILITAR E GÊNERO:  
UMA ANÁLISE DA DISCRIMINAÇÃO ENFRENTADA POR MULHERES  
POLICIAIS EM OPERAÇÕES DE CAMPO NO ESTADO DE GOIÁS**

**GOIÂNIA-GO**

**2024**

LORENNA SABRINA PEREIRA DA SILVA

**ATIVIDADE POLICIAL MILITAR E GÊNERO:  
UMA ANÁLISE DA DISCRIMINAÇÃO ENFRENTADA POR MULHERES  
POLICIAIS EM OPERAÇÕES DE CAMPO NO ESTADO DE GOIÁS**

Artigo Científico apresentado como exigência para conclusão da disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso da Pós-Graduação em Polícia e Segurança Pública pelo Comando da Academia de Polícia Militar de Goiás, sob a orientação da Prof<sup>a</sup>. Celliny Alves Vital Barros Campos.

GOIÂNIA-GO

2024

**ATIVIDADE POLICIAL MILITAR E GÊNERO:  
UMA ANÁLISE DA DISCRIMINAÇÃO ENFRENTADA POR MULHERES  
POLICIAIS EM OPERAÇÕES DE CAMPO NO ESTADO DE GOIÁS**

**MILITARY POLICE ACTIVITY AND GENDER: AN ANALYSIS OF THE  
DISCRIMINATION FACED BY FEMALE OFFICERS IN FIELD OPERATIONS IN  
THE STATE OF GOIÁS**

Lorena Sabrina Pereira Da Silva<sup>1</sup>  
Celliny Alves Vital Barros Campos<sup>2</sup>

**Resumo**

Este trabalho investiga a discriminação de gênero enfrentada por mulheres policiais militares durante operações de campo no Estado de Goiás, uma questão relevante em um ambiente historicamente dominado por homens. Justifica-se pela importância social e acadêmica de promover a igualdade de gênero em instituições de segurança pública. O problema de pesquisa busca entender como a discriminação de gênero afeta a atuação profissional e o desenvolvimento de carreira dessas mulheres, explorando suas percepções e experiências no contexto militar. O objetivo geral é analisar as formas de discriminação de gênero enfrentadas pelas mulheres policiais, identificando os tipos de discriminação, seus impactos no desempenho profissional e propondo soluções para a promoção da igualdade de gênero. A metodologia adotada combina abordagens quantitativas e qualitativas, utilizando questionários estruturados e entrevistas semiestruturadas aplicados a policiais de ambos os sexos. Os resultados indicam que, apesar de avanços nas políticas de inclusão, as mulheres ainda enfrentam barreiras significativas, como preconceitos de gênero e falta de apoio institucional, que limitam suas oportunidades de progressão na carreira. Este estudo contribui para a compreensão das dinâmicas de gênero na Polícia Militar e oferece recomendações para políticas mais inclusivas e equitativas.

**Palavras-chave (Português):** Discriminação de Gênero; Polícia Militar; Mulheres Policiais; Operações de Campo; Goiás.

**Abstract**

This study investigates the gender discrimination faced by female military police officers during field operations in the state of Goiás, a pertinent issue in a historically male-dominated environment. The research is justified by the social and academic importance of promoting gender equality within public security institutions. The research problem seeks to understand how gender discrimination affects the professional performance and career development of these women, exploring their perceptions and experiences in the military context. The general objective is to analyze the forms of gender discrimination faced by female police officers,

---

<sup>1</sup> Aluno do Curso de Formação de Praças – 2ª Turma, Especialização em Polícia e Segurança Pública do Comando da Academia de Polícia Militar de Goiás, email: lorena.yankis@gmail.com Telefone: (61)98358-8748.

<sup>2</sup> Professora da Especialização em Polícia e Segurança Pública do Comando da Academia de Polícia Militar. Especialista em Polícia e Segurança Pública. Email: celliny@gmail.com. Telefone: (62)985625674:

identifying the types of discrimination, their impacts on professional performance, and proposing solutions to promote gender equality. The adopted methodology combines quantitative and qualitative approaches, using structured questionnaires and semi-structured interviews with both male and female police officers. The results indicate that, despite advances in inclusion policies, women still face significant barriers, such as gender biases and a lack of institutional support, which limit their career progression opportunities. This study contributes to the understanding of gender dynamics within the Military Police and offers recommendations for more inclusive and equitable policies.

**Keywords:** Gender Discrimination; Military Police; Female Officers; Field Operations; Goiás.

## 1 INTRODUÇÃO

O ambiente policial militar, historicamente dominado por homens, apresenta desafios significativos para as mulheres que optam por essa carreira. No Estado de Goiás, como em muitas outras regiões, as policiais militares enfrentam uma série de barreiras que vão desde a entrada na corporação até o desempenho de suas funções em operações de campo. A cultura militar tradicionalmente masculina muitas vezes dificulta a plena integração das mulheres, que precisam lidar com estereótipos de gênero e preconceitos (Saffioti, 2005).

De acordo com Bourdieu (2002), a dominação masculina está profundamente enraizada nas estruturas sociais, incluindo as instituições militares, o que perpetua a desigualdade de gênero. As mulheres são frequentemente subestimadas e desvalorizadas, o que pode impactar negativamente sua confiança e oportunidades de progressão na carreira. Além disso, a exigência de provar constantemente sua competência pode levar a situações de estresse e esgotamento, agravadas pela falta de apoio institucional e políticas de igualdade de gênero.

As operações de campo no contexto policial referem-se às atividades práticas realizadas pelos agentes fora do ambiente administrativo, geralmente em situações que requerem a atuação direta para garantir a segurança pública e a ordem. Essas operações envolvem a participação em patrulhas ostensivas, resposta a situações de emergência, controle de distúrbios civis, ou até mesmo operações planejadas para a apreensão de drogas e armas. Nas forças policiais, e em especial na Polícia Militar, o conceito de operação de campo abrange não só o cumprimento das atividades de policiamento rotineiro, mas também a participação em ações estratégicas que demandam preparo físico e emocional, sendo muitas vezes realizadas sob condições adversas, em locais de risco elevado.

As operações de campo são especialmente desafiadoras para as mulheres policiais, que enfrentam tanto o perigo inerente à profissão quanto o preconceito dos colegas e da sociedade. Em muitas ocasiões, as mulheres são relegadas a funções consideradas menos arriscadas ou são alvo de atitudes paternalistas que subestimam sua capacidade de lidar com situações de alta pressão. A discriminação pode se manifestar de diversas formas, desde a falta de reconhecimento e oportunidades de liderar operações até o assédio sexual e moral. Esses desafios são exacerbados pela ausência de políticas claras de proteção e apoio para as mulheres dentro das forças policiais. Assim, é crucial que haja um esforço contínuo para promover a igualdade de gênero, garantindo que as mulheres tenham as mesmas oportunidades e respeitem as mesmas capacidades que seus colegas homens.

A seleção do tema justifica-se pela significativa importância social e acadêmica que possui. Numa sociedade que valoriza cada vez mais a igualdade de gênero, torna-se imperativo examinar como estas questões se manifestam em domínios tradicionalmente dominados pelos homens, como as forças policiais. Ao compreender os obstáculos encontrados pelas mulheres nas operações de campo, podemos contribuir para o desenvolvimento de políticas públicas mais inclusivas e eficazes. Além disso, esta investigação apresenta uma oportunidade para aprofundar as experiências únicas destas mulheres, que muitas vezes se encontram marginalizadas ou inadequadamente representadas nas discussões em torno da segurança pública.

A escassez de pesquisas que examinem especificamente as experiências de policiais femininas em Goiás destaca a importância acadêmica deste tema. Embora os estudos existentes abordem a discriminação de gênero num sentido geral, não conseguem aprofundar as complexidades das operações no terreno ou as nuances regionais. Este estudo busca suprir essa lacuna oferecendo uma análise abrangente e contextualizada, que pode servir de base para pesquisas futuras. Ao investigar os desafios únicos enfrentados pelas mulheres num ambiente militarizado, esta investigação contribui para uma discussão mais extensa e bem informada sobre a promoção da igualdade e a redução do preconceito de gênero no setor da segurança pública.

O problema de pesquisa deste estudo é investigar como a discriminação de gênero impacta a atuação de mulheres policiais militares em operações de campo no Estado de Goiás. A pesquisa busca responder às seguintes questões: Quais são as principais formas de discriminação enfrentadas por essas mulheres no desempenho de suas funções? Como essa discriminação influencia sua carreira e desempenho profissional? Quais são as percepções das próprias policiais sobre o ambiente de trabalho e as oportunidades de crescimento dentro da

corporação? A pesquisa também pretende identificar possíveis lacunas nas políticas institucionais e culturais que perpetuam essas desigualdades, além de propor soluções para promover um ambiente mais inclusivo e equitativo.

Os objetivos específicos desta pesquisa são identificar as formas de discriminação de gênero vivenciadas por mulheres policiais em operações de campo, com o intuito de compreender como essas experiências afetam sua atuação profissional. Além disso, busca-se analisar como essa discriminação impacta o desempenho dessas profissionais, assim como sua progressão na carreira, destacando as principais barreiras enfrentadas. Ademais, o estudo visa examinar as percepções dessas mulheres em relação ao ambiente de trabalho, especialmente no que diz respeito ao apoio institucional e às atitudes de seus colegas, com o objetivo de proporcionar uma visão mais detalhada das dificuldades enfrentadas no cotidiano. Por fim, pretende-se propor recomendações para a criação de políticas e práticas institucionais que promovam a igualdade de gênero e o respeito às policiais militares, de forma a garantir um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo.

A metodologia de pesquisa adotada neste artigo é de natureza quantitativa, utilizando a técnica de pesquisa de campo para coletar dados diretamente das participantes. A coleta de dados foi realizada através da aplicação de questionários estruturados, distribuídos via Google Forms, garantindo acessibilidade e facilidade de participação. A amostra foi composta por policiais de ambos os sexos. Os dados coletados foram analisados estatisticamente para identificar padrões de discriminação e suas possíveis implicações no desempenho e desenvolvimento de carreira das policiais.

## **2 REVISÃO TEÓRICA**

### **2.1 CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DA PARTICIPAÇÃO FEMININA NAS FORÇAS POLICIAIS**

O contexto histórico da participação feminina nas forças policiais é um desenvolvimento relativamente recente, decorrente do movimento feminista que ganhou impulso no século XX. Ao longo da história, as agências de aplicação da lei consistiram predominantemente nos homens, refletindo a divisão de gênero profundamente enraizada presente nas sociedades em todo o mundo. (Calazans, 2003).

Foi só depois da Primeira Guerra Mundial, quando a procura de mão-de-obra feminina se tornou evidente, que as mulheres começaram a ingressar nas forças policiais em números significativos. No Brasil, a inclusão das mulheres na Polícia Militar foi formalizada na década de 1950 com a criação da Polícia Feminina. No entanto, os seus papéis foram inicialmente limitados à proteção de mulheres e crianças, o que restringiu as suas oportunidades de trabalhar em áreas tradicionalmente dominadas pelos homens, como o combate e a prevenção direta do crime (Calazans, 2003).

Nas décadas subsequentes, o processo de integração das mulheres nas forças policiais brasileiras passou por uma evolução lenta e desafiadora. A resistência à participação feminina não se limitou à sociedade em geral, mas também prevaleceu nas próprias organizações policiais. Os homens, predominantemente em posições de autoridade, muitas vezes consideravam as mulheres inadequadas para determinadas funções. Este preconceito ficou evidente de várias maneiras, tais como a exclusão das mulheres das unidades de elite ou a atribuição de tarefas consideradas “mais seguras” ou mais “apropriadas” para o seu gênero. (Brasil, 2017).

No entanto, a perseverança das mulheres e as mudanças sociais impulsionadas pelos movimentos feministas e um reconhecimento crescente da igualdade de gênero iniciaram uma transformação neste cenário. A criação de unidades especializadas para mulheres e o aumento das oportunidades para as mulheres nos concursos públicos de admissão às forças policiais são reflexos tangíveis destas mudanças. No estado de Goiás, assim como em outras regiões do Brasil, essas transformações têm sido graduais, mas significativas, levando a uma maior diversidade do envolvimento feminino em diversas áreas da segurança pública (Brasil, 2017).

Contudo, a questão da incorporação das mulheres nas forças policiais, especialmente nas operações no terreno, continua a representar um obstáculo significativo. Os preconceitos de gênero e as noções preconcebidas persistem, minando frequentemente a competência das mulheres para lidar com cenários de alta pressão e alto risco. Além disso, a dinâmica de poder dentro das organizações policiais reflete frequentemente uma estrutura patriarcal, impedindo o avanço das mulheres em posições de liderança. Estes fatores históricos e estruturais são cruciais para compreender o panorama atual do envolvimento feminino nas forças policiais e as dificuldades persistentes que enfrentam. Estes desafios vão além da igualdade de oportunidades e abrangem o reconhecimento e o valor das suas realizações profissionais.

## 2.2 CONCEITOS DE GÊNERO E DISCRIMINAÇÃO

O estudo do gênero envolve a análise das construções sociais que definem os papéis e expectativas associados a indivíduos baseados em sua identidade sexual. Diferente do sexo, que é uma característica biológica, o gênero é uma construção social que se refere a um conjunto de comportamentos, expectativas e papéis que a sociedade considera apropriados para homens e mulheres. Esses papéis são aprendidos e reforçados desde a infância e podem variar significativamente entre diferentes culturas e ao longo do tempo. No contexto das forças policiais, o gênero desempenha um papel crucial na forma como as mulheres são percebidas e tratadas. A discriminação de gênero, nesse sentido, refere-se ao tratamento desigual ou injusto dado a pessoas com base em seu gênero, muitas vezes resultando em desvantagens para as mulheres em termos de acesso a oportunidades e recursos (Guimarães, 2005).

Existem várias formas de discriminação de gênero, incluindo a explícita, que é aberta e claramente direcionada, e a implícita, que é mais sutil e pode se manifestar através de normas culturais e práticas institucionais. A discriminação institucional refere-se às políticas e práticas de uma organização que, intencionalmente ou não, criam barreiras para um gênero em detrimento de outro. (Guimarães, 2005).

No caso das forças policiais, essa discriminação pode se manifestar em processos de recrutamento e promoção que favorecem os homens, ou na ausência de políticas que acomodem as necessidades específicas das mulheres, como instalações adequadas ou políticas de licença maternidade. Já a discriminação estrutural se refere às desigualdades que existem na sociedade como um todo e que se refletem no ambiente de trabalho, como a expectativa de que as mulheres devam priorizar a família em detrimento da carreira (Bruschini, 1998).

No ambiente das forças policiais, as mulheres frequentemente enfrentam a discriminação de gênero de várias maneiras. Por exemplo, elas podem ser excluídas de determinadas funções ou receber menos apoio e treinamento do que seus colegas masculinos. Além disso, o estigma associado à feminilidade pode levar à percepção de que as mulheres são menos capazes de lidar com situações perigosas ou exigentes, o que pode resultar na sua subutilização em operações de campo. (Minayo, 2011).

A pressão para se conformar aos padrões de masculinidade pode levar a situações de estresse e conflito interno, onde as mulheres sentem que devem provar constantemente sua competência e valor. Esses desafios são exacerbados por uma cultura organizacional que muitas vezes não reconhece ou valoriza as contribuições únicas que as mulheres podem trazer para a polícia, resultando em um ambiente de trabalho que pode ser hostil ou excludente. Essas dinâmicas são críticas para a compreensão das barreiras que as mulheres enfrentam nas forças

policiais e para o desenvolvimento de estratégias eficazes para promover a igualdade de gênero no setor (Minayo, 2011).

### 2.3 CULTURA ORGANIZACIONAL NAS FORÇAS POLICIAIS

A estrutura hierárquica e militarista das forças policiais dá origem a uma cultura organizacional distinta, definida por um conjunto de normas, valores e práticas. Esta cultura é fortemente influenciada por ideais de masculinidade, enfatizando qualidades como força, agressividade e autoridade. Estes atributos são muitas vezes considerados essenciais para um policiamento eficaz, levando à marginalização de características tradicionalmente “femininas”, como a empatia e a compaixão no contexto policial. Consequentemente, as mulheres que ingressam nas forças policiais encontram frequentemente um ambiente de trabalho que não só subvaloriza as suas contribuições, mas também pode ser ativamente hostil ou excludente (Bourdieu, 2002).

A cultura machista presente nas forças policiais pode se manifestar de diversas formas. Um exemplo é a exclusão das mulheres das redes informais que fornecem apoio e informações cruciais para a progressão na carreira e o crescimento profissional. Além disso, as mulheres podem sofrer assédio sexual ou moral, incluindo comentários depreciativos, piadas ou comportamento indesejável por parte de colegas do sexo masculino. Estas ações não só têm impacto no bem-estar e na segurança das mulheres no local de trabalho, mas também têm um efeito negativo na sua motivação e satisfação profissional. A falta de modelos femininos de sucesso dentro da força policial perpetua ainda mais estas questões, criando um ciclo prejudicial onde as mulheres se sentem desencorajadas de assumir posições de liderança ou de se especializarem em áreas dominadas pelos homens (Aranha; Martins, 2003).

A percepção das mulheres no âmbito da segurança pública pode ser influenciada pela cultura organizacional das forças policiais. A expectativa social da polícia como entidade protetora e autoritária pode entrar em conflito com as noções tradicionais de feminilidade, que priorizam qualidades como bondade e carinho. Consequentemente, as contribuições das mulheres nas forças policiais podem ser subvalorizadas tanto pelos colegas como pelo público em geral. Para enfrentar estes desafios, é crucial promover ativamente uma cultura que abrace a diversidade e a inclusão de gênero. Isto pode ser alcançado através da implementação de políticas anti-assédio explícitas, de programas de formação centrados em questões de gênero e da promoção de uma liderança diversificada que represente e defenda todos os membros da organização. Ao cultivar um ambiente mais equitativo e inclusivo, as forças policiais podem

melhorar o bem-estar do seu pessoal feminino e melhorar a sua eficácia global como instituição de segurança pública (Minayo, 2011).

#### 2.4 POLÍTICAS PÚBLICAS E LEGISLAÇÃO SOBRE IGUALDADE DE GÊNERO

O avanço da igualdade de gênero tem se tornado cada vez mais significativo no âmbito das políticas públicas e da legislação no Brasil. Um momento crucial ocorreu com a promulgação da Constituição Federal de 1988, cujo artigo 5º solidificou o princípio da igualdade ao afirmar que “homens e mulheres possuem direitos e responsabilidades iguais” (Brasil, 1988). Este princípio orientador serve de base para o desenvolvimento de políticas públicas inclusivas que se esforçam por erradicar a discriminação e promover a equidade de gênero em vários domínios, como a força de trabalho e a segurança pública.

Criado em 2004 e atualizado regularmente, o Plano Nacional de Política para a Mulher (PNPM) é uma iniciativa crucial que estabelece diretrizes e ações para salvaguardar os direitos das mulheres. Este plano abrangente aborda várias questões, incluindo a independência econômica das mulheres, a igualdade de oportunidades na força de trabalho, a educação, os cuidados de saúde e a proteção contra a violência. No âmbito da aplicação da lei, o PNPM dá grande ênfase ao aumento da participação das mulheres e à promoção de uma cultura de igualdade nas instituições de segurança pública. Além disso, a Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006) representa um marco significativo, não apenas no sentido de proteger as mulheres da violência doméstica, mas também na promoção da formação de profissionais de segurança para lidar com tais situações com maior sensibilidade e eficácia. (Brasil, 2006).

A Lei de Cotas (Lei nº 12.990/2014) é outra legislação significativa que visa promover a diversidade e a inclusão no setor público, reservando um determinado percentual de vagas em concursos públicos para pessoas negras, incluindo mulheres negras. Além disso, o Decreto nº 9.039/2017 introduziu o Plano Nacional de Segurança Pública e Defesa Social, que descreve medidas específicas para promover a igualdade de gênero nas forças de segurança. Este plano enfatiza a necessidade de proporcionar formação às autoridades responsáveis pela aplicação da lei sobre a abordagem de questões relacionadas com o gênero, o combate à discriminação interna e a garantia da plena participação das mulheres em todos os aspectos da segurança pública.

Um quadro jurídico e institucional foi estabelecido através de políticas públicas e legislação com o objetivo de promover uma sociedade mais equitativa e justa para todos os indivíduos. No entanto, a execução bem sucedida destas políticas encontra obstáculos, tais

como a resistência enraizada em aspectos culturais e estruturais dentro das agências de aplicação da lei. Alcançar a igualdade de gênero exige não só a presença de leis e políticas, mas também uma dedicação inabalável à transformação de mentalidades e comportamentos institucionais que defendem o preconceito e a desigualdade.

## 2.5 INICIATIVAS ESPECÍFICAS NA POLÍCIA MILITAR

Esforços têm sido feitos nas forças policiais, incluindo a Polícia Militar, para promover a inclusão e defender a dignidade das mulheres. O objetivo destas iniciativas é duplo: melhorar a representação das mulheres na força policial e garantir a igualdade de acesso à progressão na carreira, à formação e ao reconhecimento. Notavelmente, foram criadas unidades especializadas e programas de apoio para atender às necessidades dos oficiais do sexo feminino, exemplificadas pelas Patrulhas Maria da Penha. Essas patrulhas são designadas para atender casos de violência doméstica e de gênero (Caldeira & Holston, 1999).

A importância das mulheres na aplicação da lei é reforçada por estas unidades especializadas, que não só criam um local de trabalho mais inclusivo e empático para as profissionais do sexo feminino, mas também oferecem apoio às vítimas de crimes baseados no gênero. Outro passo crucial é a criação de comitês de gênero nas organizações policiais. Estes comitês desempenham um papel vital na supervisão e avaliação das políticas de igualdade de gênero, ao mesmo tempo que proporcionam formação e educação abrangentes sobre questões relacionadas com o gênero a todos os membros da força policial. Essas iniciativas são essenciais para promover uma maior compreensão entre os policiais sobre a importância de tratar cada indivíduo com justiça e imparcialidade, independentemente do seu gênero (Kant de Lima, 2002).

Na Polícia Militar de Goiás, esforços têm sido feitos para promover a inclusão e a igualdade de gênero por meio de iniciativas direcionadas. Uma questão significativa de preocupação foi a limitação anterior que reservava apenas 10% dos cargos de concurso público para mulheres. No entanto, esta restrição foi contestada com sucesso e derrubada pelo Supremo Tribunal Federal (STF). Numa decisão recente, o STF enfatizou a importância da igualdade de oportunidades e declarou que as mulheres deveriam competir em pé de igualdade com os homens, sem restrições baseadas no gênero nas vagas disponíveis. Esta decisão serve para reforçar os princípios constitucionais de igualdade e acesso universal aos cargos públicos (STF, 2024).

A Polícia Militar de Goiás implementou diversas medidas para garantir a igualdade de gênero, além da recente decisão judicial. Uma iniciativa notável é a criação de patrulhas especializadas denominadas Patrulhas Maria da Penha, que atendem especificamente casos de violência doméstica. Estas patrulhas proporcionam apoio especializado e empático, muitas vezes prestado por agentes policiais do sexo feminino. O objetivo principal deste programa não é apenas salvar as vítimas, mas também reconhecer e valorizar as contribuições significativas das mulheres dentro da força policial, particularmente em áreas que exigem uma maior consciência social (PMGO, 2024).

Para priorizar a igualdade de gênero, a corporação tem realizado investimentos significativos no desenvolvimento contínuo de seus profissionais por meio de programas de capacitação direcionados. Estas iniciativas visam educar os agentes sobre os desafios que envolvem a discriminação de gênero e promover um ambiente de trabalho inclusivo e respeitoso. Como parte destes esforços, a corporação examina minuciosamente as suas práticas institucionais para garantir a ausência de quaisquer comportamentos discriminatórios ou de assédio. Além disso, incentiva ativamente a presença de mulheres em todos os níveis da hierarquia militar, incluindo cargos de comando e liderança.

### **3 METODOLOGIA**

A pesquisa utilizou uma abordagem mista, combinando métodos quantitativos e qualitativos para investigar a discriminação de gênero na Polícia Militar de Goiás. O estudo incluiu tanto homens quanto mulheres policiais, permitindo uma análise comparativa das percepções e experiências de ambos os gêneros. A metodologia abrangeu a aplicação de questionários estruturados e entrevistas semiestruturadas.

Os questionários foram distribuídos eletronicamente via *Google Forms* para um grupo representativo de policiais, incluindo ambos os gêneros, com o objetivo de captar uma ampla gama de percepções sobre discriminação e igualdade de gênero. A amostra foi selecionada de forma intencional para incluir participantes com diferentes níveis hierárquicos e experiências em operações de campo. As perguntas abordaram temas como oportunidades de promoção, tratamento por colegas e superiores, e experiências de discriminação ou assédio.

Os dados coletados foram analisados utilizando técnicas de estatística descritiva para os questionários e análise de conteúdo para as entrevistas. Os resultados quantitativos foram utilizados para identificar padrões e tendências gerais, enquanto a análise qualitativa das entrevistas forneceu contextos e *insights* adicionais. A combinação desses métodos permitiu

uma análise rica e abrangente, contribuindo para uma compreensão mais completa das dinâmicas de gênero na corporação.

Assim, a metodologia aplicada buscou garantir a representatividade e a validade dos dados, possibilitando a identificação de diferenças de percepção e experiência entre homens e mulheres na Polícia Militar de Goiás. Este enfoque multidimensional forneceu uma base sólida para recomendações e intervenções futuras visando a promoção de um ambiente de trabalho

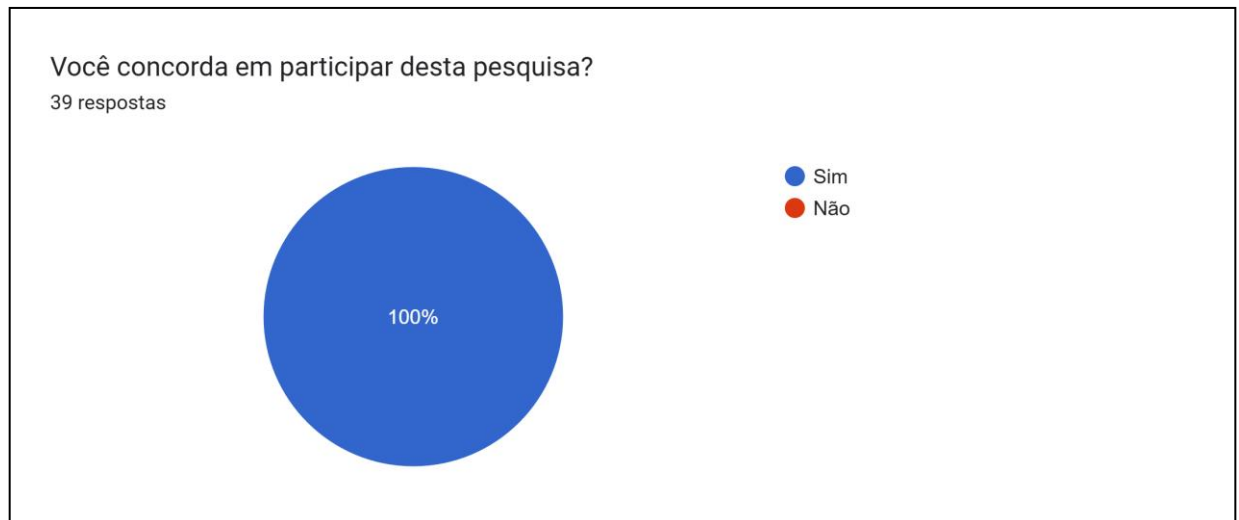
#### **4 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Nesta seção, apresentamos e discutimos os resultados obtidos através dos questionários aplicados aos policiais militares de Goiás. A análise busca compreender as percepções e experiências de discriminação de gênero na corporação, corroborando os dados coletados com a literatura existente sobre o tema.

A primeira questão do questionário foi sobre o consentimento para participar da pesquisa. Conforme o gráfico apresentado, todos os 39 participantes concordaram em participar, refletindo um interesse e disponibilidade em contribuir com o estudo. Esse alto índice de aceitação sugere um reconhecimento da importância do tema abordado, o que é essencial para garantir a validade e a abrangência dos dados coletados.

O gráfico 01 demonstra unanimidade na concordância dos participantes em contribuir com a pesquisa. Este resultado indica não apenas a voluntariedade dos respondentes, mas também a relevância do tema para os policiais militares de Goiás. Segundo Beauvoir (1970), a participação ativa em estudos que abordam questões de gênero é fundamental para a conscientização e a promoção da igualdade. A disposição dos policiais em participar demonstra um ambiente receptivo para discussões sobre discriminação de gênero, o que pode ser um indicativo de abertura para mudanças institucionais.

A unanimidade no consentimento pode também ser vista como uma resposta positiva ao ambiente de pesquisa e ao interesse genuíno dos policiais em abordar questões relacionadas à igualdade de gênero. Conforme Calazans (2003), é essencial que as instituições de segurança pública promovam uma cultura de diálogo e inclusão, permitindo que seus membros expressem livremente suas opiniões e experiências. A totalidade das respostas positivas reflete uma base sólida para a continuidade da pesquisa e para a coleta de dados robustos e representativos.

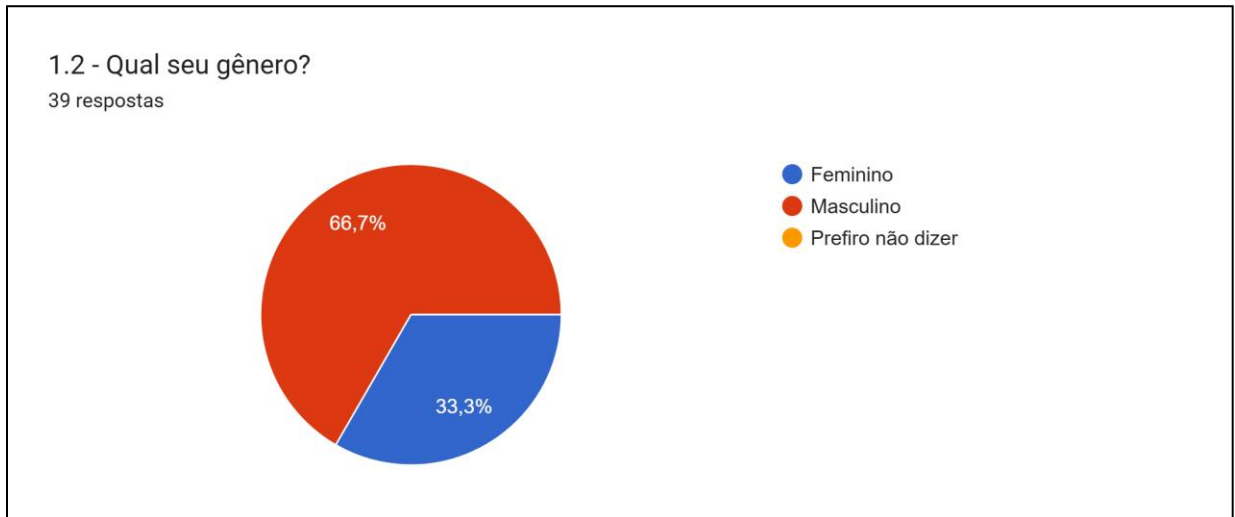
**Gráfico 01- Adesão dos participantes a pesquisa**

Fonte: O próprio pesquisador

A distribuição por gênero dos participantes está representada no gráfico, revelando que 66,7% dos indivíduos identificam-se como homens, sendo os restantes 33,3% identificam-se como mulheres. Estes dados estão alinhados com o domínio masculino de longa data observado nas forças policiais, ao mesmo tempo que enfatizam a representação substancial das mulheres.

Os dados históricos e atuais relativos à composição de gênero das forças policiais alinham-se com a observação de uma maior presença masculina. Como afirma Calazans (2003), as organizações de segurança pública têm sido tradicionalmente dominadas por homens. No entanto, o fato de as mulheres representarem agora 33,3% da força de trabalho sugere uma mudança positiva, potencialmente influenciada por políticas inclusivas e por um maior reconhecimento da importância da paridade de gênero. Esta distribuição permite um exame abrangente das perspectivas e encontros de ambos os gêneros, melhorando assim a nossa compreensão da intrincada dinâmica de discriminação e igualdade dentro da organização.

**Gráfico 02- Gênero dos participantes**



Fonte: O próprio pesquisador

O gráfico 03 que apresenta o tempo de serviço dos participantes na Polícia Militar mostra uma distribuição variada, com 46,2% dos respondentes tendo mais de 15 anos de serviço, seguido por 28,2% com menos de 1 ano. Aqueles com 1-5 anos representam 10,3%, 6-10 anos correspondem a 7,7%, e 11-15 anos são 7,7%.

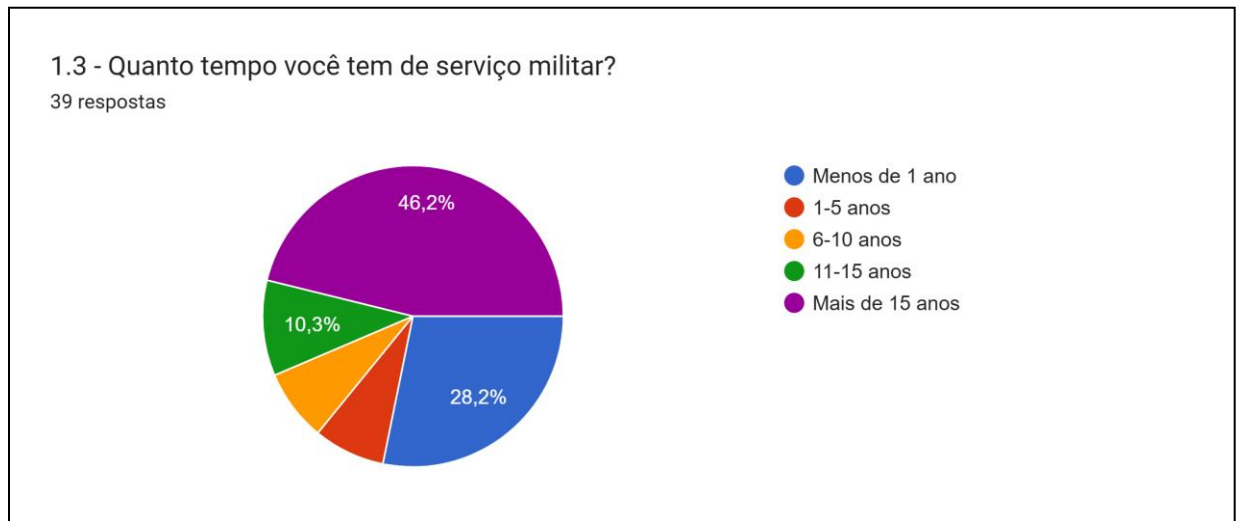
A predominância de policiais com mais de 15 anos de serviço indica uma força de trabalho experiente, o que pode influenciar as percepções sobre igualdade de gênero e discriminação. Segundo Bourdieu (2002), o tempo de serviço pode afetar a internalização das normas e valores institucionais, sendo crucial considerar essas diferenças ao analisar as atitudes em relação ao gênero.

Os policiais com maior tempo de serviço provavelmente vivenciaram as transformações e as implementações de políticas de igualdade de gênero ao longo dos anos. Como argumenta Bourdieu (2002), o habitus, ou as disposições internalizadas, pode influenciar a maneira como os indivíduos percebem e se adaptam às normas sociais e institucionais. Policiais mais antigos podem ter uma percepção mais conservadora das questões de gênero, influenciada por uma cultura policial tradicionalmente masculina.

Por outro lado, os policiais mais jovens e com menos tempo de serviço podem estar mais abertos às novas políticas de inclusão e diversidade de gênero, refletindo mudanças sociais e legais mais recentes. Conforme a literatura aponta, a integração de mulheres em funções operacionais e de comando na Polícia Militar tem sido gradual e enfrenta resistência (Calazans, 2003). No entanto, o recrutamento de novos policiais que já ingressam em um ambiente institucional em transformação pode acelerar o processo de adaptação e aceitação de políticas de igualdade de gênero.

Esse cenário de diversidade de tempos de serviço destaca a necessidade de estratégias de treinamento e sensibilização contínuas, adaptadas para diferentes níveis de experiência. As políticas de inclusão precisam ser reforçadas e integradas de maneira que todos os membros da corporação, independentemente de seu tempo de serviço, compreendam e apoiem os princípios de igualdade e respeito mútuo. A gestão eficaz dessa diversidade interna é crucial para promover um ambiente de trabalho mais equitativo e inclusivo.

**Gráfico 03- Tempo de serviço militar**



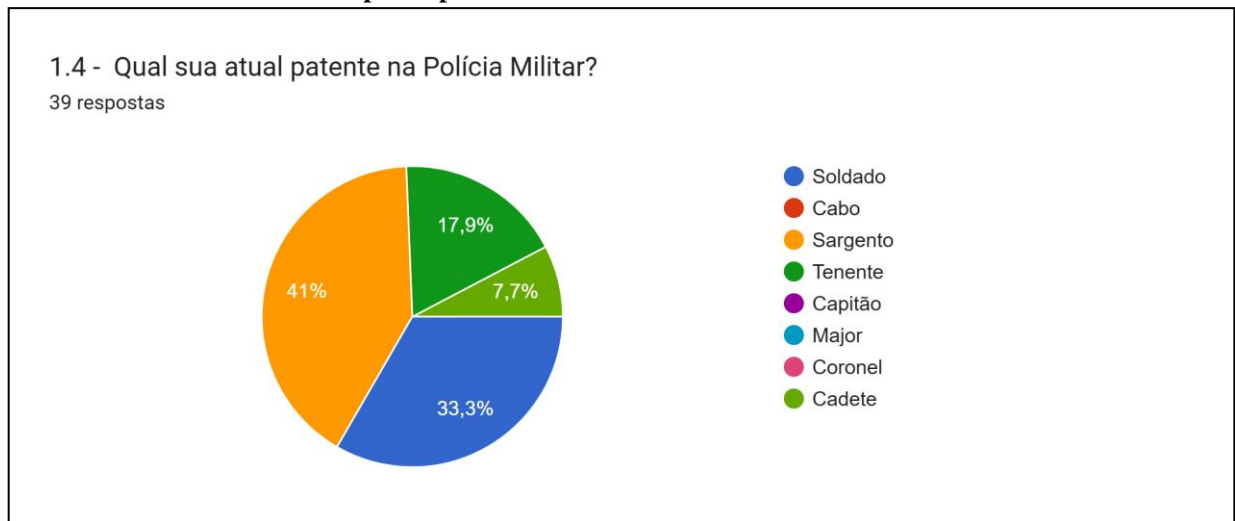
Fonte: O próprio pesquisador

Ao examinar as patentes detidas pelos participantes o gráfico 04, torna-se evidente que existe um arranjo hierárquico variado, com notável agrupamento tanto nos níveis intermediários quanto nos níveis iniciais. O cargo de Sargento destaca-se como o mais prevalente, representando substanciais 41% dos envolvidos, seguido de perto pelos Soldados, que representam 33,3%. A representação de Tenentes (17,9%) e Capitães (7,7%), por outro lado, é consideravelmente menos significativa.

A composição da força de trabalho é composta principalmente por Sargentos e Soldados, indicando que a maioria dos entrevistados ainda não atingiu níveis mais elevados de liderança. Isto sugere que o foco da força de trabalho está principalmente nos aspectos operacionais. A distribuição das classificações pode ter um impacto na forma como as oportunidades de progresso e as experiências relacionadas com a discriminação de gênero são percebidas. De acordo com Bourdieu (2002), a posição social de uma pessoa dentro de uma estrutura hierárquica influencia muito a sua perspectiva sobre as desigualdades existentes. É crucial considerar que as mulheres podem enfrentar maiores desafios para avançar para postos mais elevados, como Tenente e Capitão, devido à presença histórica de discriminação de gênero nas forças policiais.

Além disso, a presença de um número limitado de mulheres em cargos mais elevados poderia sugerir a existência de obstáculos na estrutura e na cultura das organizações que impedem a progressão na carreira. Calazans (2003) destaca que as mulheres podem enfrentar maiores desafios em termos de promoção devido à influência duradoura dos estereótipos de gênero e à ausência de medidas de apoio específicas em ambientes empresariais. Reconhecer e compreender estas barreiras é crucial para o desenvolvimento de políticas que promovam a igualdade de oportunidades e criem um local de trabalho mais equitativo e diversificado.

**Gráfico 04- Patente dos participantes**



Fonte: O próprio pesquisador

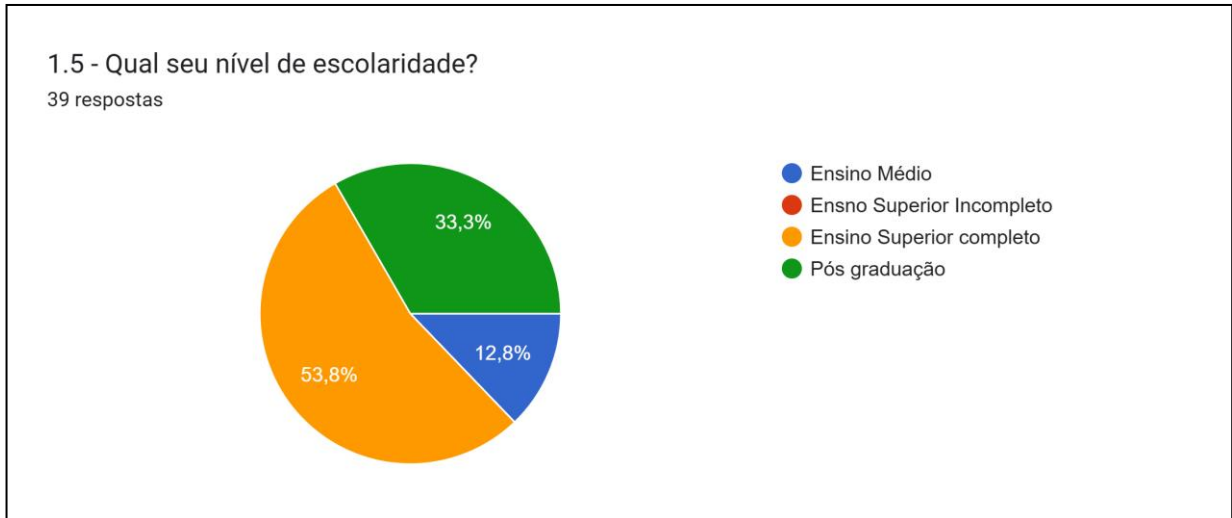
O gráfico 05 ilustra a distribuição do nível de escolaridade entre os participantes da pesquisa. Observa-se que a maioria possui Ensino Superior Completo (53,8%), seguido por aqueles com Pós-graduação (33,3%). Uma parcela menor dos participantes possui Ensino Médio (12,8%).

A predominância de policiais com Ensino Superior Completo e Pós-graduação sugere uma força de trabalho bem qualificada, o que pode refletir uma crescente valorização da formação acadêmica nas forças policiais. Essa qualificação pode influenciar positivamente a percepção e o entendimento de questões complexas, como a igualdade de gênero e as políticas de inclusão. De acordo com Guimarães (2005), uma maior escolaridade está frequentemente associada a uma maior consciência sobre questões sociais e direitos humanos, o que é essencial para o desenvolvimento de uma cultura organizacional mais inclusiva e equitativa.

Além disso, a presença significativa de policiais com pós-graduação indica um investimento contínuo em desenvolvimento profissional, o que pode ser um indicativo de uma política institucional que valoriza a educação continuada. Essa valorização é crucial para capacitar policiais a lidar com uma variedade de situações, incluindo aquelas relacionadas à discriminação de gênero. A formação acadêmica elevada também pode contribuir para uma

maior abertura à implementação de novas políticas e práticas que promovam a igualdade de gênero dentro da corporação.

**Gráfico 05- Nível de escolaridade**



Fonte: O próprio pesquisador

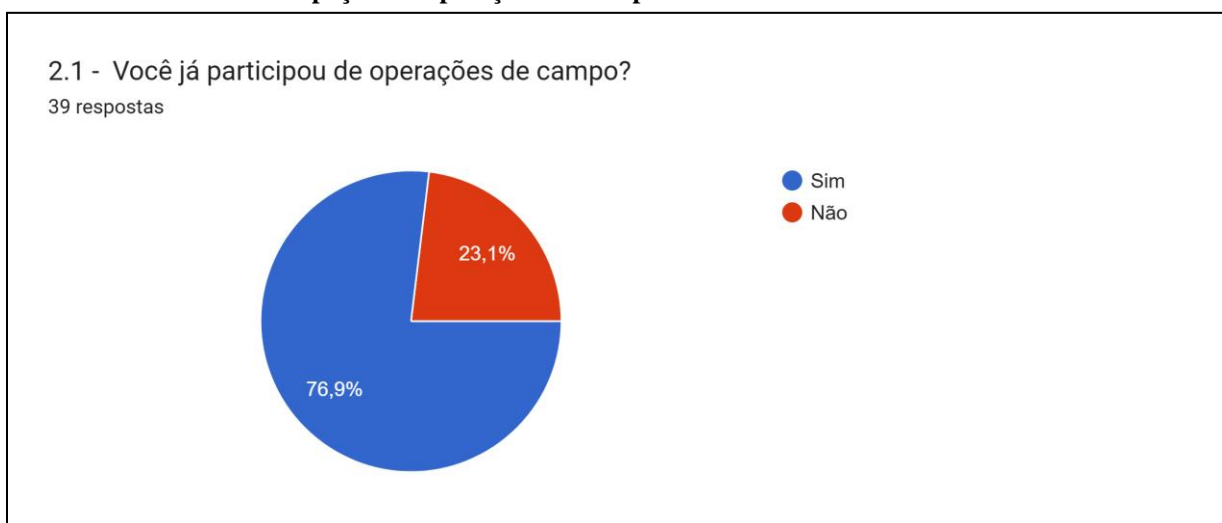
O gráfico 06 indica que 76,9% dos policiais entrevistados participaram de operações de campo, enquanto 23,1% não tiveram essa experiência. Essa participação majoritária sugere que a maioria dos policiais tem um envolvimento direto em atividades operacionais, essenciais para a prática da segurança pública. A experiência em operações de campo pode fornecer uma perspectiva mais realista e prática sobre os desafios enfrentados, incluindo questões relacionadas ao gênero.

A presença significativa de policiais com experiência em operações de campo revela uma corporação amplamente envolvida em atividades que exigem alta adaptabilidade e resiliência. Essas operações são, muitas vezes, ambientes de alta pressão onde habilidades técnicas e emocionais são testadas. Bourdieu (2002) discute que essas condições podem exacerbar as desigualdades de gênero, já que as mulheres podem ser percebidas como menos aptas para lidar com situações de confronto direto, devido a estereótipos de fragilidade e emocionalidade.

Por outro lado, os 23,1% que não participaram de operações de campo podem representar policiais que desempenham funções administrativas, de suporte ou outras especializações que não exigem intervenção direta em situações de conflito. Essa distinção é relevante para entender como a divisão de trabalho pode refletir ou perpetuar desigualdades de gênero. Segundo Calazans (2003), a segregação ocupacional dentro das forças policiais pode ser uma manifestação de discriminação de gênero, onde as mulheres são frequentemente designadas para papéis considerados menos perigosos ou menos prestigiados, o que pode limitar suas oportunidades de avanço na carreira.

Além disso, a diferença de experiência entre aqueles que participaram de operações de campo e os que não participaram pode influenciar as percepções sobre a competência e o papel das mulheres na polícia. Policiais com experiência em campo podem ter uma visão mais tradicional das funções policiais, potencialmente resistindo a mudanças que promovam a igualdade de gênero em todos os níveis da corporação. É fundamental abordar essas percepções e trabalhar para criar um ambiente inclusivo, onde todos os policiais, independentemente do gênero, tenham acesso igualitário às oportunidades de desenvolvimento e reconhecimento profissional.

**Gráfico 06- Participação em operações de campo**

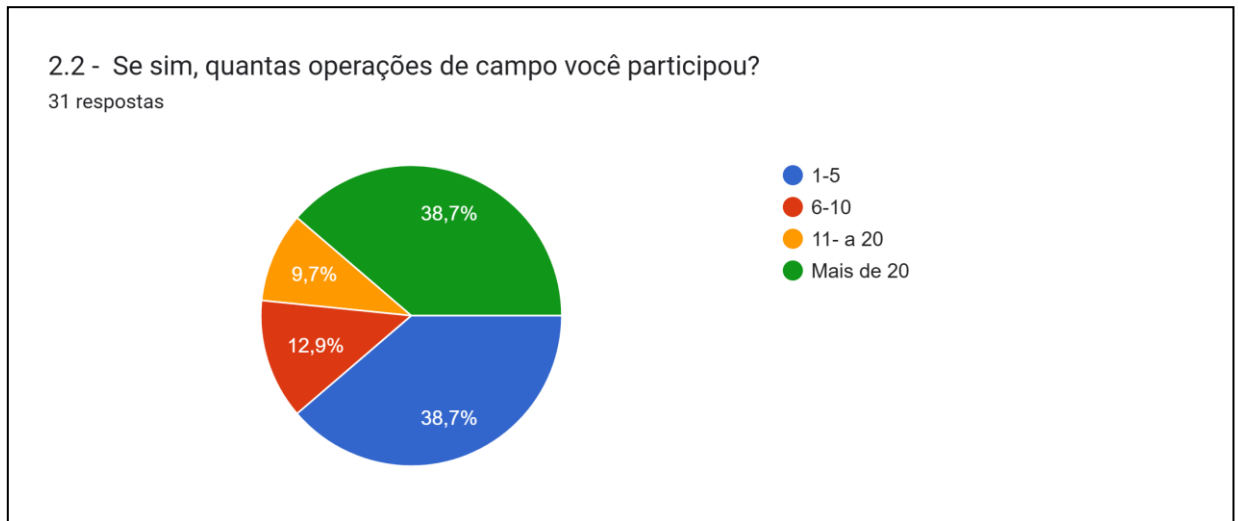


Fonte: O próprio pesquisador

O gráfico apresenta a quantidade de operações de campo das quais os policiais participaram. Observa-se que 38,7% dos respondentes participaram de 1-5 operações, e o mesmo percentual (38,7%) esteve envolvido em mais de 20 operações. Outros 12,9% participaram de 6-10 operações, enquanto 9,7% estiveram envolvidos em 11-20 operações.

A diversidade de experiências em operações de campo é evidente. A grande porcentagem de policiais com mais de 20 operações sugere uma experiência extensa em situações operacionais. Isso pode influenciar suas percepções sobre práticas policiais e políticas de gênero, já que, segundo Saffioti (2005), a exposição contínua a ambientes de alta pressão pode reforçar comportamentos tradicionais e resistências a mudanças.

Os 38,7% que participaram de 1-5 operações representam aqueles com menos experiência operacional, possivelmente devido a funções administrativas, início de carreira ou decisões institucionais. A variação nas experiências operacionais pode refletir diferentes oportunidades de desenvolvimento profissional e acesso a posições de liderança, que são cruciais para entender a dinâmica de discriminação e desigualdade de gênero dentro da Polícia Militar.

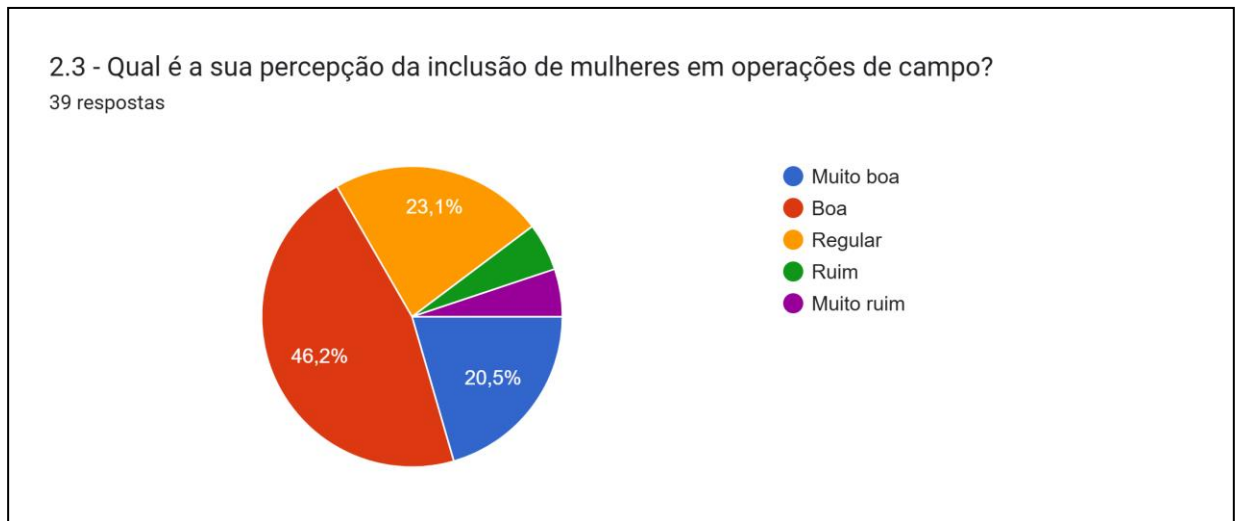
**Gráfico 07- Quantas operações de campo participadas**

Fonte: O próprio pesquisador

Os dados revelam no gráfico 08, de 46,2% dos policiais veem a inclusão de mulheres em operações de campo como "Boa", e 20,5% como "Muito boa". Por outro lado, 23,1% consideram a inclusão "Regular", enquanto 5,1% a veem como "Ruim", e 2,6% como "Muito ruim". Esses resultados demonstram uma percepção predominantemente positiva, mas também destacam a existência de desafios e resistências. A percepção positiva majoritária sugere que, para muitos policiais, as mulheres são vistas como capazes e eficientes em operações de campo. Isso pode refletir mudanças na cultura organizacional e maior aceitação das mulheres em funções tradicionalmente dominadas por homens. Contudo, a presença de avaliações "Regular" e "Ruim" indica que ainda existem barreiras e preconceitos a serem superados. Essas resistências podem ser atribuídas a estereótipos de gênero enraizados e à falta de exposição a modelos de sucesso femininos em cargos operacionais.

Bourdieu (2002) argumenta que as estruturas sociais e institucionais podem perpetuar desigualdades ao reforçar estereótipos de gênero. Nesse contexto, a visão de que mulheres não são totalmente aceitas ou valorizadas em operações de campo pode ser um reflexo dessas estruturas. A persistência de visões negativas ou ambivalentes em relação à inclusão feminina sugere a necessidade de políticas mais efetivas de integração e de ações educacionais para mudar percepções e atitudes.

Adicionalmente, a distribuição das respostas pode indicar uma divisão entre diferentes grupos dentro da corporação, possivelmente influenciada por fatores como tempo de serviço, patente, e experiências pessoais com colegas femininas em operações de campo. Essa diversidade de percepções deve ser considerada ao elaborar estratégias para fortalecer a inclusão e promover um ambiente de trabalho equitativo para todos os membros da Polícia Militar.

**Gráfico 08- Percepção de Inclusão**

Fonte: O próprio pesquisador

Gráfico 9: Designação para Funções Específicas por Gênero. O gráfico revela que 51,3% dos participantes afirmaram nunca ter sido designados para funções específicas devido ao seu gênero, enquanto 48,7% indicaram que já passaram por essa situação. A divisão quase igual entre as respostas "Sim" e "Não" sugere uma presença significativa de designação de funções com base no gênero na Polícia Militar. Esse fenômeno pode refletir a existência de estereótipos de gênero dentro da corporação, onde certas tarefas são consideradas mais adequadas para homens ou mulheres.

De acordo com Saffioti (2005), a divisão sexual do trabalho é uma manifestação de relações de poder de gênero, que pode limitar as oportunidades de atuação e desenvolvimento de carreira, particularmente para as mulheres. A designação de funções por gênero pode resultar em uma segregação ocupacional, onde as mulheres são frequentemente direcionadas para papéis menos perigosos ou menos visíveis, como trabalhos administrativos ou de apoio, enquanto os homens são designados para funções operacionais ou de liderança. Essa prática não só perpetua desigualdades, mas também subestima as capacidades e contribuições das mulheres, limitando sua exposição a experiências que poderiam enriquecer suas habilidades e aumentar suas chances de promoção.

A percepção de designação de funções específicas por gênero também pode influenciar a satisfação no trabalho e o engajamento dos policiais. Aqueles que sentem que suas capacidades não são plenamente reconhecidas ou que são subutilizados podem ter uma visão negativa do ambiente de trabalho e uma menor motivação para se envolver ativamente em suas funções. Por isso, é crucial que a Polícia Militar adote políticas que promovam a igualdade de oportunidades e a valorização das habilidades individuais, independentemente do gênero.

**Gráfico 09- Designação a função específicas**

Fonte: O próprio pesquisador

O Gráfico 10 de Percepção de Valorização do Trabalho em Comparação com Colegas de Outro Gênero demonstra que 51,3% dos respondentes sentem que seu trabalho é igualmente valorizado em comparação com colegas de outro gênero. Por outro lado, 33,3% acreditam que não são igualmente valorizados, e 15,4% afirmam não ter certeza sobre a questão. A maioria dos policiais (51,3%) se sente igualmente valorizada, o que é um sinal positivo em relação à igualdade de gênero dentro da corporação. No entanto, a percepção de desigualdade de valorização entre 33,3% dos participantes indica a persistência de desafios relacionados à equidade. Conforme Saffioti (2005), a valorização do trabalho é um aspecto crucial para a igualdade de gênero, pois afeta diretamente a motivação e a satisfação no trabalho.

A existência de uma parcela significativa de policiais que sentem que não são igualmente valorizados pode refletir uma percepção de injustiça ou discriminação sistêmica, onde contribuições de um gênero são subestimadas em relação ao outro. Essa percepção pode ser influenciada por uma cultura organizacional que ainda perpetua estereótipos de gênero, ou por uma falta de reconhecimento formal e informal das contribuições feitas por mulheres. A incerteza manifestada por 15,4% dos participantes sugere que, para alguns, a questão da valorização pode ser ambígua ou complexa, possivelmente devido à falta de transparência nas avaliações de desempenho e reconhecimento.

**Gráfico 10- Valorização do trabalho**

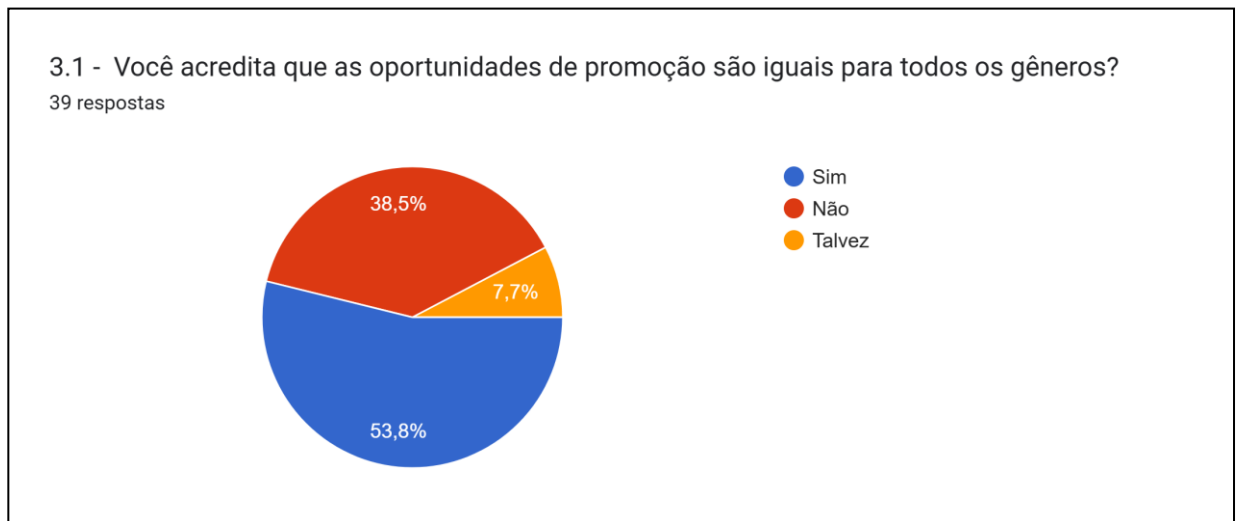


Fonte: O próprio pesquisador

O gráfico 11 mostra que 53,8% dos policiais acreditam que as oportunidades de promoção são iguais para todos os gêneros, enquanto 38,5% discordam dessa afirmação. Outros 7,7% indicaram "Talvez", demonstrando incerteza quanto à igualdade de oportunidades. A maioria dos respondentes acredita na igualdade de oportunidades, o que é encorajador e sugere um progresso na percepção de equidade dentro da corporação. No entanto, a parcela significativa que discorda (38,5%) ou está incerta (7,7%) indica que ainda existem percepções de desigualdade.

Conforme discutido por Bourdieu (2002), as desigualdades de gênero podem ser sutis e institucionalizadas, muitas vezes passando despercebidas ou sendo aceitas como norma. A percepção de que as oportunidades de promoção não são iguais pode ser influenciada por experiências de discriminação ou barreiras invisíveis, como o "teto de vidro", que limita o avanço das mulheres em carreiras tradicionalmente dominadas por homens.

Essa discrepância nas percepções sugere a necessidade de uma análise mais profunda das práticas de promoção dentro da Polícia Militar. É essencial garantir transparência e equidade nos processos de avaliação e promoção para todos os policiais, independentemente do gênero, criando um ambiente onde o mérito seja o principal critério para o avanço na carreira.

**Gráfico 11 – Oportunidade de promoção**

Fonte: O próprio pesquisador

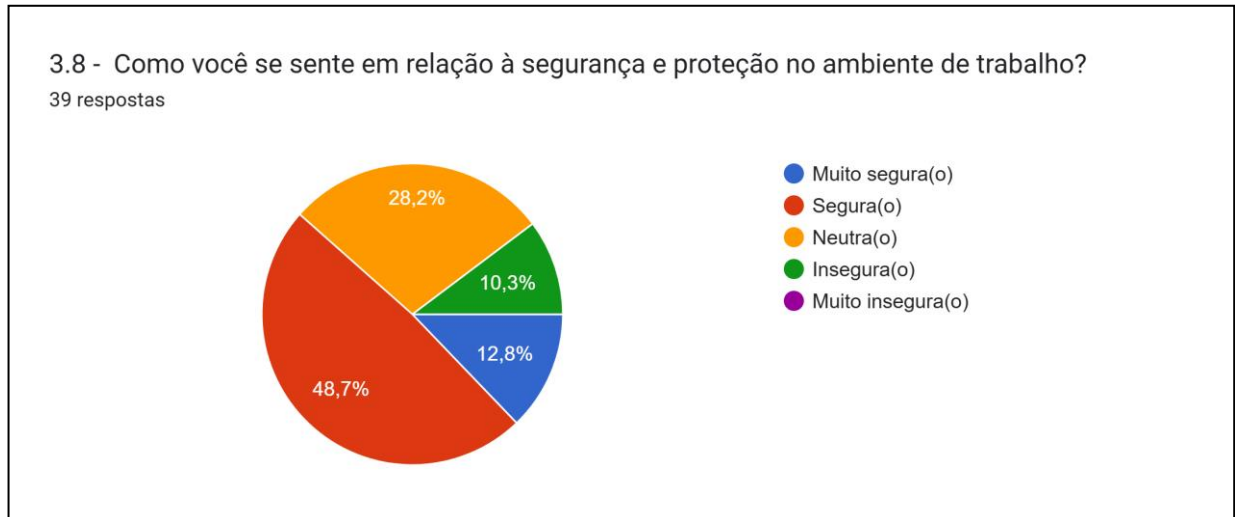
O gráfico 12 apresenta como os policiais se sentem em relação à segurança e proteção no ambiente de trabalho. A maioria (48,7%) sente-se "Segura(o)", enquanto 28,2% se consideram "Neutra(o)". Os que se sentem "Muito segura(o)" são 12,8%, enquanto 10,3% sentem-se "Insegura(o)". Nenhum participante indicou sentir-se "Muito insegura(o)". A predominância de policiais que se sentem seguros (48,7%) sugere uma percepção geral positiva sobre a segurança no trabalho. No entanto, a presença de 28,2% que se sentem neutros e 10,3% que se sentem inseguros indica que há preocupações latentes com relação à segurança, possivelmente influenciadas por fatores como o ambiente físico, relações interpessoais ou percepção de apoio institucional.

Conforme discutido por Guimarães (2005), a segurança no ambiente de trabalho é um aspecto crucial para a satisfação e o desempenho dos funcionários, e é importante que a instituição garanta um ambiente seguro e acolhedor para todos, independentemente do gênero. A percepção de segurança pode também estar relacionada à experiência de discriminação ou assédio, reforçando a necessidade de políticas claras e eficazes para proteger todos os membros da corporação.

A sensação de segurança no ambiente de trabalho é um fator crucial para o bem-estar e a eficiência dos policiais. O fato de que uma parte significativa dos respondentes se sente apenas "neutra" ou "insegura" em relação à segurança pode ser um reflexo de experiências de discriminação, assédio ou falta de suporte adequado dentro da instituição. Essa situação exige atenção especial das autoridades competentes para garantir que todos os policiais, independentemente de seu gênero, tenham um ambiente de trabalho seguro e protegido. Políticas claras de prevenção e combate ao assédio, bem como um sistema de apoio eficaz, são

fundamentais para melhorar essa percepção e assegurar a equidade e o respeito dentro da corporação.

**Gráfico 12 – Segurança no ambiente de trabalho**



Fonte: O próprio pesquisador

## 5 CONCLUSÃO

O objetivo principal deste estudo foi explorar e examinar os tipos de discriminação de gênero enfrentados por policiais militares do sexo feminino durante operações de campo no Estado de Goiás, enfatizando os efeitos sobre seu desempenho profissional e progressão na carreira. As conclusões indicaram que, embora tenham sido feitos progressos notáveis na integração das mulheres na Polícia Militar, continuam a existir obstáculos significativos decorrentes da discriminação de gênero, afetando negativamente o crescimento profissional e a eficácia destas mulheres.

As conclusões deste estudo revelam que, embora a maioria dos agentes policiais reconheça a importância de incorporar as mulheres nas operações no terreno, um número substancial ainda apresenta oposição a este conceito. Esta oposição é evidente sob a forma de estereótipos de gênero arraigados, que resultam numa percepção diminuída da capacidade das mulheres para lidar com cenários de alta pressão e de alto risco, restringindo assim as suas oportunidades de assumir posições de liderança e de se envolverem em operações mais complexas.

Além disso, identificou-se que as policiais femininas enfrentam segregação ocupacional dentro da organização, sendo frequentemente alocadas em cargos considerados menos perigosos ou de menor destaque, como tarefas administrativas. Esta segregação

restringe as oportunidades de ascensão profissional das mulheres e reforça a noção de que elas são menos adequadas para cargos operacionais, sustentando assim a desigualdade de gênero na Polícia Militar.

A pesquisa destaca outro aspecto significativo sobre a forma como as policiais femininas percebem seu ambiente de trabalho. Numerosos oficiais expressaram sentimentos de serem subvalorizados em comparação com os seus homólogos masculinos, particularmente em termos de reconhecimento pelas suas contribuições e oportunidades de progresso. Este sentimento de desigualdade é ainda exacerbado pela ausência de medidas claras e eficazes para abordar a discriminação de gênero, juntamente com o apoio institucional insuficiente para lidar com incidentes de assédio e preconceito.

As conclusões deste estudo ressaltam a necessidade crítica de a Polícia Militar de Goiás adotar políticas e práticas institucionais mais fortes que promovam a igualdade de gênero. É vital que a organização implemente medidas que garantam oportunidades iguais para homens e mulheres, ao mesmo tempo que cultiva uma cultura no local de trabalho que valoriza as contribuições das mulheres e desafia ativamente os estereótipos de gênero.

Uma das principais recomendações apresentadas é o estabelecimento de iniciativas contínuas de formação e sensibilização centradas nas questões de gênero, dirigidas a todos os níveis de hierarquia dentro da organização. Estas iniciativas não devem apenas enfatizar a importância da igualdade de gênero, mas também cultivar competências específicas que capacitem as mulheres para se destacarem nas suas funções nas operações no terreno.

Além disso, é vital que a Polícia Militar de Goiás implemente políticas bem definidas destinadas a enfrentar o assédio sexual e moral, garantindo que todas as denúncias sejam levadas a sério e que as vítimas recebam o apoio necessário. Estabelecer vias de denúncia seguras e anônimas é outro passo importante para ajudar as mulheres a sentirem-se à vontade quando denunciam qualquer forma de discriminação ou assédio.

Acompanhar a execução destas políticas deverá ser acompanhada de uma avaliação das práticas da corporação em matéria de promoções e avaliações de desempenho, visando garantir que o mérito continue a ser o fator primordial de progressão na carreira, independentemente do gênero. Além disso, promover as mulheres em cargos de liderança serve como uma abordagem vital para dismantelar a cultura sexista dentro da organização e estabelecer exemplos de sucesso feminino em toda a corporação.

Concluindo, é fundamental enfatizar que as limitações desta pesquisa, especialmente seu foco geográfico confinado ao Estado de Goiás, ressaltam a necessidade de futuras

investigações que examinem as circunstâncias em outras áreas do Brasil. Ao ampliar o estudo para abranger uma perspectiva nacional, pode-se alcançar uma compreensão mais completa da dinâmica de gênero nas forças policiais brasileiras, auxiliando, em última análise, na formulação de políticas públicas mais eficazes em todo o país.

Esta pesquisa melhorou muito a compreensão dos obstáculos encontrados pelas mulheres na Polícia Militar de Goiás e auxiliou no desenvolvimento de estratégias para promover um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo. No entanto, a luta pela igualdade de gênero na aplicação da lei permanece incompleta, necessitando de uma dedicação contínua de todas as partes interessadas para garantir que as mulheres recebam oportunidades iguais e respeito ao lado dos seus homólogos masculinos.

## REFERÊNCIAS

ARANHA, Maria Lúcia Arruda; MARTINS, Maria Helena Pires. **Filosofando: introdução à filosofia**. 3ª ed. São Paulo: Moderna, 2003.

BALESTRERI, Ricardo Brisola. **Direitos Humanos: Coisa de Polícia**. Passo Fundo-RS: CAPEC, Paster Editora, 1998.

BEAUVOIR, Simone. **O segundo sexo**. 4ª ed. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1970.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação Masculina**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

BRASIL. **Ministério da Justiça, 2017. Relatório do INFOPEN**. Disponível em: [http://www.justica.gov.br/seus-direitos/politica-penal/infopen\\_dez14.pdf/@\\_@download/file](http://www.justica.gov.br/seus-direitos/politica-penal/infopen_dez14.pdf/@_@download/file). Acessado em 02 de agosto de 2024.

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

BRASIL. **Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha)**. Brasília, DF, 2006.

BRASIL. **Lei nº 12.990, de 9 de junho de 2014**. Brasília, DF, 2014.

BRASIL. **Decreto nº 9.039, de 2017**. Brasília, DF, 2017.

BRUSCHINI, Cristina. **Tesouro para estudos de gênero e sobre mulheres**. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1998.

CALAZANS, Márcia Esteves de. **A constituição de mulheres em policiais: um estudo sobre policiais femininas na Brigada Militar do Rio Grande do Sul**. Instituto de Psicologia. PPG Psicologia Social e Institucional. UFRGS. Dissertação de Mestrado. Porto Alegre, 2003. 128 p. Disponível em: <http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/2940>. Acesso em : 03 de agosto de 2024.

CALDEIRA, Tereza & HOLSTON, James. "Democracy, law and violence: disjunctions of Brazilian citizenship". In: **AGÜERO, Felipe & STARK, Jeffrey (eds.). Fault lines of democracy in post-transition Latin America**. Miami: North-South Center Press, 1999.

GUIMARÃES, Maria de Fátima. **Trajetória dos feminismos: introdução a abordagem de gênero**. In: **Marcadas a ferro. Violência contra a mulher, uma visão multidisciplinar**. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2005.

KANT DE LIMA, R. **Políticas de Segurança Pública e seu impacto na Formação Policial: considerações teóricas e propostas práticas**. In: ZAVERUCHA, J., BARROS, M.R.N. (orgs.). **Políticas de Segurança Pública; dimensão da formação e impactos sociais**. Recife: Fundação Joaquim Nabuco/Escola de Governo e Políticas Públicas/Editora Massangana, 2002.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Impacto das atividades profissionais na saúde física e mental dos policiais civis e militares do Rio de Janeiro (RJ, Brasil)**. Revista Ciência & Saúde Coletiva, 16(4): 2199-2209, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/csc/v16n4/v16n4a19.pdf>. Acesso em: 05 de agosto de 2024.

PMGO. **Polícia Militar do Estado de Goiás**. 2024. Disponível em: <http://www.pm.go.gov.br>.

SAFFIOTI, Heleieth. **Gênero e Patriarcado**. In: **Marcadas a ferro. Violência contra a mulher, uma visão multidisciplinar**. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2005.

STF. **Decisão sobre a inclusão de mulheres em concursos da Polícia Militar e Bombeiros de Goiás**. 2024.

APÊNDICE A - TÍTULO

## ANEXO A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO E QUESTIONÁRIO

### **Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)**

**Título da Pesquisa:** "Atividade Policial Militar e Gênero: Uma Análise da Discriminação Enfrentada por Mulheres Policiais em Operações de Campo no Estado de Goiás"

**Pesquisadora Responsável:** Lorena Sabrina Pereira Da Silva

**Orientador:** Celliny Alves Vital Barros Campos

**Instituição:** Comando da Academia de Polícia Militar de Goiás

**Objetivo da Pesquisa:** Este estudo tem como objetivo analisar a discriminação de gênero enfrentada por mulheres policiais durante operações de campo no estado de Goiás, a fim de identificar desafios e propor soluções para uma maior equidade de gênero na instituição.

**Procedimentos:** Os participantes serão convidados a responder a um questionário sobre suas experiências e percepções relacionadas à discriminação de gênero no ambiente de trabalho. A participação é voluntária e as respostas serão confidenciais e anônimas.

**Riscos e Benefícios:** Não há riscos significativos associados à participação neste estudo/projeto. Os benefícios incluem ao identificar de que maneira as teorias criminológicas moldam as estratégias e decisões dos profissionais de segurança, será possível desenvolver abordagens mais informadas e contextualmente adaptadas ao cenário criminal contemporâneo.

**Participação Voluntária:** Sua participação neste estudo/projeto é completamente voluntária. Você tem o direito de recusar ou interromper sua participação a qualquer momento, sem sofrer qualquer tipo de penalidade ou prejuízo.

**Consentimento:** Ao clicar em "Concordo" no final deste formulário, você estará indicando que leu e compreendeu as informações fornecidas, que teve a oportunidade de esclarecer dúvidas, e que concorda voluntariamente em participar deste estudo/projeto.

**Agradecimento:** Agradecemos sinceramente por considerar participar deste estudo/projeto e contribuir para a ampliação do conhecimento em Segurança Pública.

**\*Ao concordar em participar, você confirma que leu e compreendeu as informações fornecidas neste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. \***

### **Questionário**

#### **Parte 1: Dados Demográficos**

**1. Idade:**

- 18-25 anos

- 26-35 anos
  - 36-45 anos
  - 46-55 anos
  - Acima de 55 anos
2. **Sexo:**
- Feminino
  - Masculino
  - Outro
  - Prefiro não dizer
3. **Tempo de serviço na Polícia Militar:**
- Menos de 1 ano
  - 1-5 anos
  - 6-10 anos
  - 11-15 anos
  - Mais de 15 anos
4. **Cargo atual:**
- Soldado
  - Cabo
  - Sargento
  - Tenente
  - Capitão
  - Major
  - Outro: (campo para preenchimento)
5. **Nível de escolaridade:**
- Ensino médio
  - Ensino superior incompleto
  - Ensino superior completo
  - Pós-graduação
  - Outro: (campo para preenchimento)

## Parte 2: Experiências de Trabalho

6. **Você já participou de operações de campo?**
- Sim
  - Não
7. **Se sim, quantas operações de campo você participou?**
- 1-5
  - 6-10
  - 11-20
  - Mais de 20
8. **Qual é a sua percepção da inclusão de mulheres em operações de campo?**
- Muito boa
  - Boa
  - Regular
  - Ruim
  - Muito ruim
9. **Você já foi designada(o) para funções específicas por causa do seu gênero?**
- Sim
  - Não

10. **Você sente que seu trabalho é igualmente valorizado em comparação com colegas de outro gênero?**
- Sim
  - Não
  - Não tenho certeza
11. **Você já foi abordada(o) de forma inadequada por colegas ou superiores devido ao seu gênero?**
- Nunca
  - Raramente
  - Às vezes
  - Frequentemente
  - Sempre

### **Parte 3: Percepção de Discriminação e Oportunidades**

12. **Você acredita que as oportunidades de promoção são iguais para todos os gêneros?**
- Sim
  - Não
  - Não tenho certeza
13. **Você já recebeu algum treinamento específico sobre igualdade de gênero na Polícia Militar?**
- Sim
  - Não
14. **Você acha que a Polícia Militar oferece suporte adequado para questões relacionadas à discriminação de gênero?**
- Sim
  - Não
  - Não sei
15. **Você já recorreu a canais oficiais para relatar discriminação de gênero?**
- Sim
  - Não
16. **Caso tenha recorrido a canais oficiais, como foi a resposta?**
- Satisfatória
  - Insatisfatória
  - Não se aplica
17. **Você já participou de algum grupo ou programa de apoio para mulheres na Polícia Militar?**
- Sim
  - Não
18. **Quais medidas você acredita que poderiam melhorar a igualdade de gênero na Polícia Militar? (Selecione todas as que se aplicam)**
- Programas de treinamento e sensibilização
  - Políticas claras de combate à discriminação
  - Apoio psicológico e assistência
  - Promoção de mulheres a cargos de liderança
  - Outros: (campo para preenchimento)
19. **Como você se sente em relação à segurança e proteção no ambiente de trabalho?**
- Muito segura(o)
  - Segura(o)

- Neutra(o)
- Insegura(o)
- Muito insegura(o)

20. **Você gostaria de compartilhar alguma experiência pessoal ou observação sobre discriminação de gênero na Polícia Militar?** (Campo de texto aberto)

- \_\_\_\_\_
  - \_\_\_\_\_
  - \_\_\_\_\_
-

Tipo de Documento:	<b>Documento Suporte</b>	Emissão	Próxima revisão
Título do Documento:	<b>Modelo de Trabalho de Conclusão de Curso CAPM</b>	Fev/2022	Fev/2024

<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROVADO POR</b>
Luciana Jordão Thiago Henrique Costa Silva Sophia Wieczorek Lobo	Tatiane Ferreira Vilarinho	Leon Denis da Costa
05/02/2022	07/02/2022	27/11/2023

## 1. HISTÓRICO

Versão	Data	Descrição
01	05/02/2022	Emissão inicial
02	27/11/2023	Revisão das normas ABNT NBR 10520/2023