



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



LAYLA OHANNY RODRIGUES DOS ANJOS MORGANN

**A PERCEPÇÃO DA POLICIAL MILITAR FEMININA QUANTO AO SERVIÇO
POLICIAL MILITAR NO ESTADO DE GOIÁS**

GOIÂNIA-GO

2025

LAYLA OHANNY RODRIGUES DOS ANJOS MORGANN

**A PERCEPÇÃO DA POLICIAL MILITAR FEMININA QUANTO AO SERVIÇO
POLICIAL MILITAR 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 do Prof. Esp. Keller Cristian Silva Borges.

GOIÂNIA-GO

2025

A PERCEPÇÃO DA POLICIAL MILITAR FEMININA QUANTO AO SERVIÇO POLICIAL MILITAR NO ESTADO DE GOIÁS

THE PERCEPTION OF FEMALE MILITARY POLICE SERVERS REGARDING MILITARY POLICE SERVICE IN THE STATE OF GOIÁS

Layla Ohanny Rodrigues dos Anjos Morgann¹
Keller Cristian Silva Borges²

Resumo

A presença feminina na Polícia Militar do Estado de Goiás (PMGO) marca uma transformação histórica nas relações de gênero dentro das instituições de segurança pública. Esse processo envolve tanto avanços quanto desafios persistentes enfrentados pelas policiais em seu cotidiano profissional. Compreender a percepção das mulheres a respeito de sua trajetória na PMGO, com foco nas experiências, dificuldades e transformações institucionais vivenciadas. A pesquisa adotou uma abordagem qualitativa e quantitativa, com aplicação de questionário online composto por 14 perguntas, sendo 12 fechadas e 2 abertas, entre os dias 25 e 27 de abril de 2025. A amostra foi composta por 53 policiais militares femininas, cujas respostas foram analisadas estatisticamente e por categorização temática. Os resultados evidenciam que a maioria das participantes se sente pouco valorizada dentro da corporação, percebendo desigualdade nas promoções, nas oportunidades de capacitação e na confiança operacional por parte de colegas homens. Além disso, foram identificadas críticas à estrutura física e organizacional, considerada inadequada às necessidades femininas, bem como relatos frequentes de preconceito de gênero e machismo institucional. As respostas abertas reforçam esses achados, indicando a urgência de mudanças culturais e estruturais. Apesar da consolidação numérica e simbólica das mulheres na PMGO, ainda há lacunas significativas na promoção de equidade e respeito, exigindo políticas institucionais efetivas que contemplem as especificidades de gênero e favoreçam um ambiente verdadeiramente inclusivo e igualitário.

Palavras-chave: Polícia Militar; Mulheres; Valorização; Preconceito de Gênero; Estrutura Organizacional.

Abstract

The female presence in the Military Police of the State of Goiás (PMGO) marks a historic transformation in gender relations within public security institutions. This process involves both advances and persistent challenges faced by female police officers in their daily professional lives. To understand women's perceptions of their trajectory in the PMGO, focusing on the experiences, difficulties, and institutional transformations experienced. The research adopted a qualitative and quantitative approach, with the application of an online

¹ Aluno do Curso de Formação de Praças – 1ª Turma/2025, Especialização em Polícia e Segurança Pública do Comando da Academia de Polícia Militar de Goiás, email: Laylaohanny.lo@gmail.com.br Telefone: (62) 98414-8669.

² Orientador. Professor da Especialização em Polícia e Segurança Pública do Comando da Academia de Polícia Militar. Graduado em Gestão de Segurança Pública, Direito e Administração de Empresas. Especialista em Direito Militar, Docência do Ensino Superior, Ciências Policiais, Análise Criminal e Polícia Judiciária Militar. Email: kellercsb@gmail.com. Telefone: (62) 98178-0037.

questionnaire consisting of 14 questions, 12 closed and 2 open, between April 25 and 27, 2025. The sample consisted of 53 female military police officers, whose responses were analyzed statistically and by thematic categorization. The results show that most participants feel undervalued within the corporation, perceiving inequality in promotions, training opportunities, and operational trust on the part of male colleagues. In addition, criticisms of the physical and organizational structure were identified, considered inadequate to the needs of women, as well as frequent reports of gender prejudice and institutional machismo. The open-ended responses reinforce these findings, indicating the urgency of cultural and structural changes. Despite the numerical and symbolic consolidation of women in the PMGO, there are still significant gaps in the promotion of equity and respect, requiring effective institutional policies that contemplate gender specificities and favor a truly inclusive and egalitarian environment.

Keywords: Military Police; Women; Appreciation; Gender Prejudice; Organizational Structure.

1 INTRODUÇÃO

A presença das mulheres nas instituições policiais marca uma virada histórica nas relações de trabalho e nas dinâmicas de gênero, evidenciando desafios e conquistas que se desdobram em múltiplas dimensões. Nesse sentido, o ingresso da primeira turma de policiais femininas na Academia de Polícia Militar simboliza um momento de transformação e renovação (Cotta, 2021).

Historicamente, a inserção do feminino em ambientes tradicionalmente masculinos revelou a necessidade de repensar estruturas e práticas organizacionais, abrindo espaço para debates acerca da equidade e da representatividade. Essa transformação é corroborada pelos estudos de Ferreira e Alvarez (2021), que ressaltam a importância de se desconstruir modelos arcaicos para a consolidação de uma nova cultura institucional.

A trajetória das primeiras policiais revela um percurso de resistência e superação, evidenciando as raízes sociais e as trajetórias singulares que fundamentaram essa conquista. Leite (2013) destaca que essas pioneiras romperam barreiras históricas e contribuíram para a redefinição do espaço ocupacional dentro da corporação.

A construção de uma identidade profissional no âmbito da Polícia Militar passa necessariamente pela elaboração de narrativas que valorizem a presença feminina e suas especificidades. Nesse contexto, Schactae (2013) enfatiza que o vestuário e o simbolismo da farda são elementos essenciais para a constituição de um espaço de legitimidade para as mulheres na instituição.

Ao se aprofundar nas experiências dessas profissionais, observa-se que as narrativas construídas refletem não apenas desafios individuais, mas também uma transformação coletiva

dos paradigmas institucionais. Lara et al. (2017) apontam que tais relatos são fundamentais para compreender a complexidade das relações de gênero que se instauram nesse ambiente.

A análise dos processos de inserção das mulheres na Polícia Militar permite identificar os impactos positivos da inclusão em termos de diversidade e humanização das práticas institucionais. Cotta (2021) destaca a importância dessa inserção para a promoção de políticas públicas que incentivem uma maior equidade de gênero, evidenciando o caráter inovador dessas transformações.

Por fim, a investigação proposta objetiva-se compreender e valorizar as mudanças históricas promovidas pela entrada das mulheres na corporação, contribuindo para a construção de um ambiente mais inclusivo e representativo. Visando analisar o ingresso e a percepção da policial feminina na Academia de Polícia Militar, destacando os desafios enfrentados, as mudanças institucionais e o impacto da inclusão feminina na corporação.

O estudo busca compreender como essa inserção contribuiu para a evolução da Polícia Militar e para a construção de um ambiente mais igualitário dentro da segurança pública. Nesse sentido, os estudos de Ferreira e Alvarez (2021) reforçam a relevância de se ampliar o debate sobre gênero e representatividade, confirmando a importância desse olhar para o futuro da segurança pública.

2 REVISÃO TEÓRICA

A Polícia Militar brasileira tem suas raízes fincadas nos processos de formação das primeiras instituições de segurança pública, que se desenvolveram no contexto das transformações políticas e sociais ocorridas a partir do século XIX. O surgimento dessas organizações instituiu padrões de disciplina e hierarquia que perduram até os dias atuais, sendo fundamentais para a consolidação do Estado moderno. Nesse percurso, as experiências iniciais refletem uma trajetória marcada por adaptações e a constante necessidade de reestruturação, sempre em consonância com as demandas sociais do país (Loiola, 2011; Costa, 2020).

Ao longo do tempo, a Polícia Militar passou por intensas transformações, adequando suas práticas e sua estrutura às mudanças ocorridas na sociedade brasileira. O processo de modernização da corporação evidenciou a importância de integrar novas tecnologias e métodos de atuação, sempre buscando aprimorar a eficácia e a eficiência dos serviços prestados. Essa evolução é acompanhada por debates teóricos que ressaltam a complexidade da relação entre o Estado e a instituição policial, destacando a necessidade de uma abordagem integradora e contextualizada (Ribeiro, 2018; Costa, 2020).

A formação da Polícia Militar no Brasil está intrinsecamente ligada aos processos de construção do Estado e à consolidação da ordem social, marcados por uma tradição hierárquica e de disciplina rígida. Os modelos adotados nas fases iniciais se mantêm como referência para as práticas institucionais e para a identidade dos policiais, apesar das críticas e das demandas por modernização. O estudo das origens da PM evidencia a permanência de elementos históricos que moldam o cotidiano da corporação e a percepção da sociedade sobre o papel do policial (Loiola, 2011; Ribeiro, 2018).

2.1 HISTÓRIA DA POLÍCIA MILITAR FEMININA NO BRASIL

A trajetória da Polícia Militar Feminina no Brasil tem início com pioneirismos marcantes, sendo São Paulo o primeiro estado a abrir espaço para as mulheres na corporação. Em dezembro de 1955, o Corpo de Policiamento Especial Feminino foi criado, representando uma iniciativa inovadora para a época e demonstrando o início da inclusão feminina em uma instituição tradicionalmente masculina (Moreira, 2011).

Esse movimento pioneiro configurou o primeiro passo rumo à transformação da identidade policial, abrindo caminhos para futuras inserções. A experiência paulista serviu de referência para outras unidades estaduais, impulsionando debates sobre igualdade e representatividade no setor de segurança pública. Essa iniciativa antecipou transformações que só se consolidariam em décadas posteriores (Schactae, 2011).

A partir da década de 1970, observa-se uma abertura mais ampla para o ingresso de mulheres nas diversas Polícias Militares do país. Nesse período, os debates acerca da emancipação feminina e das mudanças sociais ganharam força, influenciando diretamente as políticas de inclusão nas corporações. O estado do Paraná destacou-se como o segundo a criar grupamentos específicos para a incorporação de mulheres, evidenciando a adesão gradual à proposta de integração (Schactae, 2013).

Até a década de 1990, a inserção das mulheres na Polícia Militar consolidou-se por meio da criação do Pelotão de Polícia Militar Feminina ou das Companhias Femininas, uma estratégia que se espalhou por diversos estados. Essa organização específica permitiu que as mulheres ingressassem na corporação em unidades que respeitavam suas particularidades e desafios (Schactae, 2011; Moreira, 2011).

Com o passar dos anos, a presença feminina na Polícia Militar expandiu-se, e as pioneiras passaram a enfrentar desafios relacionados à adaptação cultural e à superação de estigmas. As primeiras integrantes dos pelotões e companhias femininas tiveram que conciliar

a tradição institucional com as demandas de uma nova identidade profissional, marcada pela busca de reconhecimento e igualdade (Cotta, 2021).

Na década seguinte, o fortalecimento das políticas de inclusão ganhou impulso com o avanço dos debates sociais e a ampliação dos direitos das mulheres. A experiência acumulada pelas primeiras policiais foi utilizada como base para a implementação de novas estratégias de treinamento e formação, visando promover a equidade no ambiente policial (Ferreira; Alvarez, 2021).

Esse período foi marcado pela adaptação dos currículos das academias de polícia, que passaram a incorporar perspectivas de gênero e a valorizar as competências específicas do público feminino. Assim, as mudanças institucionais refletiram um compromisso com a modernização e a democratização dos espaços de poder dentro da corporação. Esse avanço foi crucial para a consolidação da identidade feminina na PM (Leite, 2013).

A consolidação da presença feminina permitiu o surgimento de novas lideranças e a reconfiguração das relações internas na Polícia Militar. As experiências das policiais pioneiras tornaram-se referências importantes para a promoção de uma cultura organizacional mais plural e sensível às questões de gênero (Lara et al., 2017).

Com o tempo, a experiência das policiais femininas passou a ser reconhecida como um fator de transformação cultural na instituição. As mudanças promovidas pela criação de unidades específicas não só ampliaram a participação feminina, mas também contribuíram para a diversificação das práticas operacionais e administrativas na PM (Durão; Ferreira, 2016).

O ingresso das mulheres também impulsionou a criação de programas de capacitação e formação específicos, que se adaptavam às necessidades e desafios do público feminino. Essas iniciativas foram fundamentais para superar barreiras históricas e garantir a qualificação técnica necessária para o exercício das funções policiais (Ferreira; Alvarez, 2021).

A estruturação de cursos e treinamentos diferenciados possibilitou que as mulheres pudessem desenvolver suas habilidades sem os entraves dos métodos tradicionais, promovendo uma integração mais efetiva. Essa estratégia de formação contribuiu para a consolidação de um novo perfil profissional, capaz de conciliar as demandas operacionais com a sensibilidade às questões de gênero. Dessa forma, o aprimoramento contínuo das técnicas de ensino reflete o compromisso com a igualdade e a modernidade na PM (Loiola, 2011).

A ampliação do espaço de atuação das mulheres na Polícia Militar se tornou um marco para a construção de uma identidade policial que abraça a diversidade e a pluralidade. As mudanças estruturais e as políticas de inclusão adotadas permitiram que as mulheres

conquistassem posições de destaque e assumissem funções de comando, desafiando os modelos tradicionais (Cotta, 2021).

Na esteira das transformações, as experiências e os desafios vivenciados pelas mulheres na Polícia Militar passaram a ser amplamente documentados e analisados por pesquisadores e historiadores. A produção acadêmica sobre o tema ressaltou a importância de se compreender o percurso histórico dessas profissionais para o aprimoramento das políticas de inclusão (Lara et al., 2017; Durão; Ferreira, 2016).

Por fim, em decisão recente que marca um novo capítulo na trajetória da inclusão feminina nas instituições de segurança pública, o Tribunal, por unanimidade, julgou parcialmente procedente a ação direta para garantir interpretação conforme à Constituição aos dispositivos legais que tratam da reserva de vagas para mulheres na Polícia Militar de Goiás. Ficou estabelecido que o percentual de 10% previsto nas Leis Estaduais 16.899/2010 e 17.866/2012 constitui uma reserva mínima, assegurando que o restante das vagas seja disputado em ampla concorrência por candidatos de qualquer sexo. A decisão também modulou seus efeitos com base na Lei Federal 9.868/1999, resguardando as nomeações realizadas até 14 de dezembro de 2023, data da concessão da medida cautelar. Essa medida reforça o avanço gradual, porém significativo, da presença feminina nas forças de segurança, reconhecendo não apenas seu direito de acesso, mas também sua plena capacidade de atuação em igualdade de condições.

2.2 POLICIA MILITAR FEMININA DE GOIÁS

A Polícia Militar do Estado de Goiás (PMGO) abriu suas portas para as mulheres em 20 de fevereiro de 1986, quando a primeira turma feminina ingressou na corporação. O concurso público exigia ensino médio completo e disponibilizou cem vagas, atraindo 1.116 candidatas. Dentre elas, 103 foram matriculadas e 99 concluíram a formação. A inclusão das mulheres foi um marco histórico para a PMGO, representando um avanço na participação feminina nas forças de segurança do estado (Fundação Tiradentes, 2016).

As exigências para ingresso na PMGO eram rigorosas. As candidatas deveriam ter entre 18 e 26 anos, altura mínima de 1,60 m e estado civil específico: solteiras, viúvas ou legalmente separadas. Caso tivessem filhos, eram obrigadas a transferir a guarda para terceiros. Além disso, não podiam se casar nos dois primeiros anos de serviço. A seleção incluía prova intelectual, exames médicos, teste de aptidão física e avaliação psicológica, reforçando o alto nível de exigência para a admissão na corporação (Goiás, 2016).

Nos primeiros anos, as policiais femininas exerciam funções limitadas a policiamento em locais públicos, como o Aeroporto de Goiânia e a Rodoviária, além de atuação no trânsito. Inicialmente, trabalhavam sempre em duplas e não realizavam abordagens. O fardamento também refletia essa diferenciação, sendo composto por saias em vez de calças, uma mudança que só ocorreu a partir das turmas seguintes. A disciplina rigorosa também se estendia à vida pessoal das alunas, que estavam sujeitas a sindicâncias caso fossem encontradas fora de casa após as 22 horas (Silva; Vieira, 2023).

As restrições estéticas também faziam parte do cotidiano das policiais. Elas só podiam usar esmaltes claros, maquiagem discreta e eram proibidas de utilizar sombras escuras nos olhos ou batom vermelho. Apesar das limitações, algumas mulheres, como Silvana Rosa de Jesus Ramos, se destacaram e avançaram na carreira. Em 1989, a PMGO abriu vagas para mulheres no Curso de Formação de Oficiais (CFO), permitindo sua ascensão dentro da corporação. Silvana foi uma das quatro aprovadas nessa primeira turma e, em 1991, passou a integrar a recém-criada Companhia Independente Feminina (Goiás, 2016).

A trajetória das mulheres na PMGO foi marcada por desafios e conquistas. As promoções dentro da corporação seguiram critérios de mérito e antiguidade, o que levou anos para que algumas policiais alcançassem patentes mais altas. A presença feminina consolidou-se ao longo das décadas, contribuindo para a modernização da instituição e a ampliação das funções exercidas pelas policiais. Hoje, as mulheres ocupam diversos cargos na corporação, incluindo posições de comando, demonstrando a evolução da participação feminina na segurança pública de Goiás (Vieira; Martins, 2022).

2.2.1 Batalhão Maria da Penha PM-GO

Desde sua criação, a Patrulha Maria da Penha tem desempenhado um papel essencial na proteção de mulheres vítimas de violência doméstica em Goiás. Instituída pelo Decreto nº 8.524 em 5 de janeiro de 2016, a Patrulha surgiu como resposta à necessidade urgente de atendimento qualificado e humanizado para mulheres em situação de vulnerabilidade. Com um olhar atento às demandas da sociedade, o Governo Estadual estruturou um policiamento ostensivo e especializado, capaz de prestar assistência preventiva por meio de visitas comunitárias, solidárias e acompanhamento sistemático das medidas protetivas de urgência previstas na Lei Maria da Penha (Brasil, 2006; Polícia Militar de Goiás, s.d.).

Em 2020, o avanço institucional foi consolidado com a criação do Batalhão Maria da Penha (BMP), vinculado à Polícia Militar do Estado de Goiás. A transformação da Patrulha em

Batalhão representou o fortalecimento das ações de enfrentamento à violência doméstica e a ampliação da cobertura do atendimento especializado. Atualmente, o BMP realiza atendimentos às vítimas e seus familiares, bem como ações preventivas por meio de visitas e articulações com a rede de proteção à mulher. A unidade é comandada pela Tenente-coronel PM Dyrle e tem como subcomandante a Major PM Márcia, consolidando uma liderança feminina forte e atuante (@batalhaomariadapenhago, 2025; Goiás, 2023).

A atuação do Batalhão Maria da Penha está ancorada em um modelo de policiamento sensível à complexidade das situações vivenciadas por mulheres vítimas de violência. Para além da resposta imediata às ocorrências, o batalhão tem promovido reuniões integradas com órgãos federais, estaduais e municipais, fortalecendo as políticas públicas de enfrentamento à violência de gênero. Essa articulação interinstitucional contribui para o aprimoramento do Sistema Integrado de Atendimento e Emergência (SIAE), garantindo mais eficiência no monitoramento e cumprimento das medidas protetivas (Polícia Militar de Goiás, s.d.).

Com uma presença consolidada nas redes sociais, o @batalhaomariadapenhago no Instagram compartilha ações, campanhas educativas e resultados das operações, ampliando o alcance da sua missão. A Operação “Para Todas As Mulheres”, lançada em dezembro de 2023, ilustra o compromisso contínuo do BMP com a visibilidade das pautas femininas e o enfrentamento da violência doméstica em diferentes contextos. Ao longo de três anos como batalhão e quase uma década desde sua origem como patrulha, a iniciativa representa um marco relevante para a segurança pública com perspectiva de gênero em Goiás (Goiás, 2023; @batalhaomariadapenhago, 2025).

2.2.2 Mulheres da Farda PMGO

Este tópico tem como objetivo mencionar algumas PMFEM que estão relacionadas com a história dentro do Estado do Goiás, algumas não atuam no efetivo do Estado, mas participaram do curso de formação que o Estado fornece.

A Polícia Militar do Maranhão (PMMA) registrou um marco histórico ao formar, pela primeira vez, uma mulher no Curso Operacional de ROTAM (o curso foi realizado no Estado do Goiás). A cabo Amanda Seixas concluiu com êxito a primeira edição do referido curso, promovido pela ROTAM/PMMA em parceria com a ROTAM/PMGO, e passou a integrar oficialmente o seletivo grupo de policiais habilitados para atuar em operações táticas especializadas, reconhecidos pelo título de “rotamzeiros” ou “raizados”, denominação atribuída

àqueles que demonstram elevado desempenho físico e técnico durante a formação. Esse feito inédito evidencia o compromisso institucional da PMMA com a promoção da equidade de gênero, a valorização profissional e o incentivo à participação feminina em atividades operacionais de alta complexidade, reforçando a capacidade da corporação de adaptar-se aos princípios contemporâneos de inclusão e excelência no serviço policial (Polícia Militar do Maranhão, 2025).

Também temos a coronel Alaídes Pereira Machado nasceu em 24 de janeiro de 1971. Ingressou na carreira militar em 1995, ao participar do Curso de Formação de Oficiais na Academia da Polícia Militar do Estado de Goiás, ocasião em que obteve a primeira colocação entre os concluintes. Sua nomeação como aspirante a oficial ocorreu em 27 de novembro de 1997. Posteriormente, em 2005, concluiu o Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais (CAO) na Academia da Polícia Militar do Estado de Alagoas, classificando-se em segundo lugar.

Ao longo de sua trajetória institucional, destacou-se por ocupar, de forma pioneira, a função de subchefe do Estado-Maior da Polícia Militar do Tocantins (PMTO), posição estratégica dentro do alto comando da corporação, que compreende os cargos de comandante-geral, chefe e subchefe do Estado-Maior. Com mais de 25 anos de serviços prestados à PMTO, a coronel Alaídes é reconhecida como a oficial do sexo feminino com maior tempo de atuação na corporação (Governo do Tocantins, 2021).

Durante sua carreira, exerceu funções de relevância para a estrutura organizacional da instituição, como a chefia da Academia de Polícia Militar Tiradentes (APMT), a direção do Colégio Militar de Palmas – Unidade II, além de ter atuado como assessora jurídica, chefe da seção de planejamento (PM/3-EM) e diretora de gestão profissional da Polícia Militar do Tocantins (Governo do Tocantins, 2021).

E também dentro do Estado temos a trajetória da coronel Silvana representa um marco histórico na Polícia Militar do Estado de Goiás (PMGO), consolidando-se como a primeira oficial feminina do Quadro de Oficiais Policiais Militares (QOPM) a alcançar, ainda na ativa, o posto mais elevado da hierarquia da corporação. Sua ascensão constitui um feito inédito e simbólico, refletindo a quebra de paradigmas institucionais e o avanço da presença feminina em posições estratégicas dentro das forças de segurança pública (Memórias PMGO, 2025).

Ingressando na corporação em 1986, a coronel Silvana integrou a primeira turma de policiais militares mulheres de Goiás, no contexto da Companhia de Polícia Militar Feminina (CPMFEM), unidade responsável por estruturar e consolidar a atuação das mulheres na PMGO. Sua carreira foi marcada por um contínuo comprometimento com a excelência

profissional e pelo pioneirismo em diversas frentes operacionais e administrativas (Memórias PMGO, 2025).

Dentre as funções de destaque que exerceu, destaca-se o comando da Patrulha Maria da Penha, tornando-se a primeira mulher a assumir tal função no Estado. Sua trajetória é amplamente reconhecida por atributos como competência técnica, liderança e dedicação à causa da segurança pública com perspectiva de gênero (Memórias PMGO, 2025).

Temos também a Cabo Jéssica Soares da Silva Santiago, que construiu uma trajetória de superação e excelência que inspira, nascida em Anápolis e criada no interior goiano, filha de um canavieiro e de uma dona de casa, aprendeu desde cedo que dignidade e esforço constroem destinos. Em 2017, realizou o antigo sonho do pai ao ser aprovada no concurso da Polícia Militar de Goiás. Desde então, tem se destacado por sua atuação exemplar, com formação em cursos táticos e operacionais e, especialmente, por ter sido a primeira mulher a concluir, como primeira colocada, o 26º Curso de Patrulhamento Tático em Rio Verde. Mãe, esposa, bacharel em Direito e policial militar, atua hoje na segurança particular do Vice-Governador do Estado do Goiás, mostrando que disciplina e estudo são caminhos legítimos de transformação (Memórias PMGO, 2025).

3 METODOLOGIA

A presente pesquisa adota uma abordagem qualitativa e quantitativa, utilizando a aplicação de um questionário como instrumento de coleta de dados. O objetivo é compreender a percepção das mulheres a respeito de sua trajetória na Polícia Militar do Estado de Goiás (PMGO). A coleta de dados foi realizada entre os dias 25 e 27 de abril de 2025, por meio de um formulário eletrônico disponibilizado via Google Forms, garantindo praticidade e alcance entre as participantes (Marconi; Lakatos, 2012).

O instrumento de pesquisa foi composto por 14 questões, sendo 12 de múltipla escolha e 2 questões abertas, permitindo a obtenção de dados objetivos e subjetivos. O questionário foi elaborado com base em estudos anteriores sobre a participação feminina nas forças de segurança (Godoy, 1995; 2005), e validado previamente para assegurar clareza e pertinência dos itens propostos.

Ao todo, foram recebidas 117 respostas, das quais 64 eram do sexo masculino e 53 do sexo feminino. Para a análise, foram consideradas apenas as respostas femininas, totalizando a amostra final de 53 participantes. Essa delimitação atende ao foco da pesquisa, voltada

exclusivamente para a experiência e percepção das mulheres na corporação, conforme o objetivo delineado inicialmente (Godoy, 1995).

A análise dos dados foi realizada com apoio de recursos estatísticos básicos, como a frequência absoluta e relativa das respostas. As questões de múltipla escolha foram tabuladas e apresentadas em forma de tabelas e gráficos, para facilitar a visualização dos resultados e a identificação de tendências. Já as respostas abertas foram agrupadas por similaridade temática e categorizadas qualitativamente, respeitando os princípios da análise de conteúdo (Krippa; Scheller; Bonotto, 2015).

O tratamento dos dados respeitou o anonimato dos participantes e garantiu a confidencialidade das informações fornecidas. A apresentação dos resultados gráficos seguiu padrões que permitem fácil interpretação, sendo utilizada a ferramenta do próprio Google Forms para geração inicial dos gráficos, posteriormente refinados no Excel fins acadêmicos (Marconi; Lakatos, 2012).

Essa metodologia possibilita não apenas a identificação de aspectos objetivos relacionados à presença feminina na PMGO, mas também a compreensão das percepções e sentimentos das policiais em relação a sua inserção na instituição. A utilização conjunta de métodos quantitativos e qualitativos assegura uma abordagem mais abrangente e aprofundada, conforme recomendado na literatura sobre pesquisa social aplicada (Godoy, 2005).

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A amostra da pesquisa foi composta por 53 policiais militares femininas, majoritariamente com idade acima de 40 anos (43,39%), seguidas pelas faixas de 31 a 35 anos (24,52%) e de 25 a 30 anos (15,09%). Em relação ao tempo de serviço, a maioria das participantes possui até 5 anos de carreira (33,96%), enquanto 28,30% possuem mais de 20 anos de atuação. Quanto à graduação, a maior parte das respondentes ocupa a posição de praça (79,24%), enquanto 20,75% pertencem ao quadro de oficiais (tabela 1).

Tabela 1 - Perfil Sociodemográfico das Policiais Militares Femininas Participantes da Pesquisa

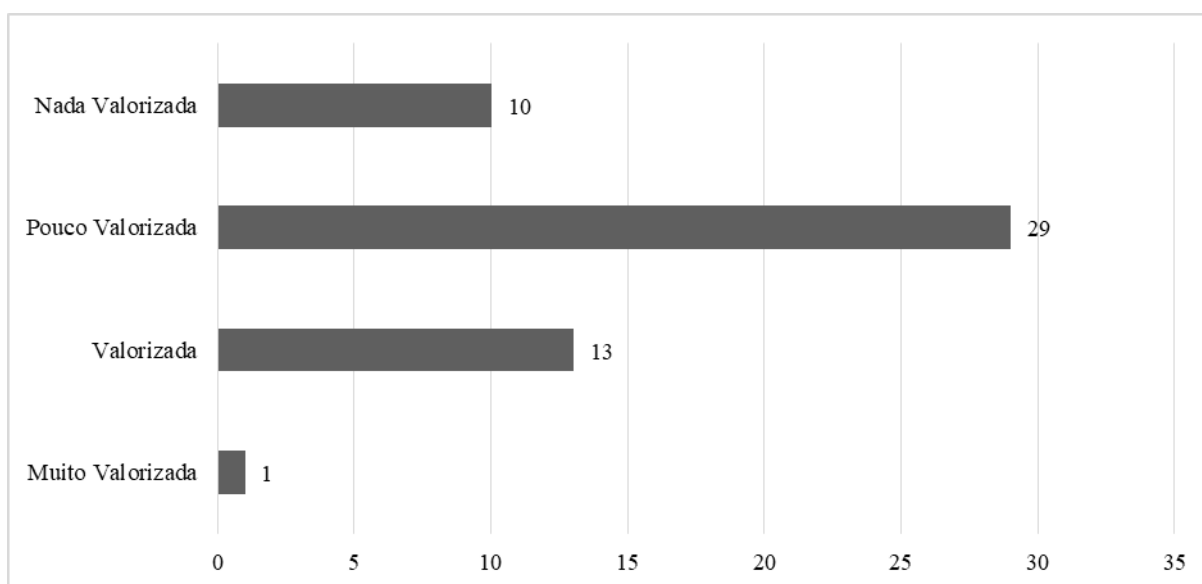
Faixa etária	Total	Porcentagem %
Menos de 25 anos	1	1,90%
25 a 30 anos	8	15,09%
36 a 40 anos	8	15,08%
31 a 35 anos	13	24,52%
Acima de 40 anos	23	43,39%

Tempo de serviço	Total	Porcentagem %
Até 5 ano	18	33,96%
5 a 10 anos	10	18,86%
10 a 20 anos	10	18,86%
Mais de 20 anos	15	28,30%
Na Polícia Militar você é?	Total	Porcentagem %
Oficial	11	20,75%
Praça	42	79,24%

Fonte: A autora (2025).

O Gráfico 1 apresenta a percepção das policiais militares femininas em relação à valorização dentro da corporação. Observa-se que apenas 1 participante (1,88%) sente-se muito valorizada, enquanto 13 (24,52%) se consideram valorizadas. A maioria, composta por 29 respondentes (54,71%), sente-se pouco valorizada, e 10 (18,86%) afirmaram não se sentir valorizadas. Esses dados demonstram que a percepção de valorização ainda é um desafio para a maioria das policiais militares femininas.

Gráfico 1 – Percepção de Valorização dentro da Corporação



Fonte: A autora (2025).

A baixa percepção de valorização apontada pelas participantes está em consonância com o estudo de Santos (2024), que destaca que, mesmo após décadas de inserção feminina nas Polícias Militares, as mulheres ainda enfrentam barreiras para serem plenamente reconhecidas e valorizadas. A autora ressalta que a valorização da mulher dentro da corporação é um

processo contínuo e multifacetado, exigindo mudanças culturais, institucionais e estruturais para garantir igualdade de condições e reconhecimento efetivo do trabalho feminino.

Quando analisamos a Tabela 2 nota-se sobre a percepção das policiais femininas em relação à igualdade de promoções, respeito no ambiente de trabalho, preconceito de gênero e oportunidades de capacitação na corporação. Em relação à igualdade nas promoções, 26,41% acreditam haver total igualdade, enquanto 35,84% percebem igualdade parcial e 24,52% indicam pouca igualdade. Sobre o respeito recebido, 45,28% afirmam ser frequentemente respeitadas, porém 35,84% relatam ser respeitadas apenas às vezes, e uma pequena parcela, 11,31%, entre raramente ou nunca respeitadas.

Quanto à percepção de preconceito de gênero, 35,84% relataram presenciar o preconceito com frequência e 33,96% afirmaram ter presenciado algumas vezes, mostrando que o problema ainda é recorrente. Em relação às oportunidades de capacitação, 39,62% avaliaram como regulares, enquanto apenas 11,32% consideraram excelentes. Esses dados revelam que, apesar de avanços, ainda existem importantes desafios relacionados à equidade, respeito e desenvolvimento profissional para as mulheres dentro da corporação.

Tabela 2 – Percepções das Policiais Femininas sobre Igualdade de Oportunidades, Respeito no Ambiente de Trabalho e Preconceito de Gênero na Corporação

Igualdade na ascensão hierárquica	Total	Porcentagem %
Total igualdade	14	26,41%
Parcial igualdade	19	35,84%
Pouca igualdade	13	24,52%
Nenhuma igualdade	4	7,54%
Prefiro não opinar	3	5,66%
Respeito que as policiais femininas recebem dos colegas de trabalho	Total	Porcentagem %
Sempre respeitadas	4	7,54%
Frequentemente respeitadas	24	45,28%
Às vezes respeitadas	19	35,84%
Raramente respeitadas	4	7,54%
Nunca respeitadas	2	3,77%
Existência de preconceito de gênero na corporação	Total	Porcentagem %
Nunca presenciei	4	7,54%
Raramente presenciei	7	13,20%
Presenciei algumas vezes	18	33,96%
Presencio com frequência	19	35,84%
Presencio constantemente	5	9,43%
Oportunidades de capacitação oferecidas às policiais femininas	Total	Porcentagem %

Excelentes	6	11,32%
Boas	15	28,30%
Regulares	21	39,62%
Ruins	10	18,86%
Inexistentes	1	1,88%

Fonte: A autora (2025).

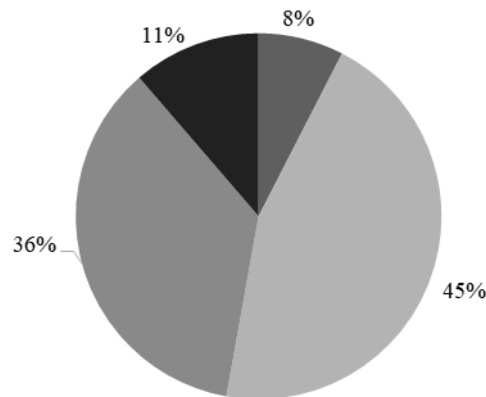
Os dados encontrados corroboram as análises de Santos (2024), que apontam que a igualdade de gênero dentro da Polícia Militar ainda se configura como uma conquista parcial, com avanços importantes, mas também com resistências estruturais que limitam o acesso das mulheres às promoções e oportunidades de carreira em pé de igualdade com seus colegas homens. A autora ressalta que a superação dessas barreiras depende de políticas institucionais consistentes e do fortalecimento de uma cultura interna que promova efetivamente a equidade.

Além disso, estudos de Durão e Ferreira (2016) e Lara et al. (2017) também reforçam que o respeito recebido pelas policiais femininas e a existência de preconceito de gênero refletem uma estrutura histórica de masculinização das forças policiais. Para os autores, a experiência feminina nas corporações é marcada por tensionamentos constantes entre a adaptação à cultura militar e a luta por reconhecimento e oportunidades, indicando que as questões de gênero permanecem centrais na análise do cotidiano das policiais militares.

Quando é perguntado sobre a análise dos dados sobre a confiança igualitária entre policiais homens e mulheres revelou que a maioria das participantes sente essa confiança apenas em algumas ocasiões. Conforme apontado, 24 policiais femininas (representando a maioria das respostas) afirmaram que a confiança ocorre “às vezes”, enquanto 19 relataram que isso acontece “raramente” e 6 afirmaram que “nunca” sentiram igualdade de confiança. Apenas 4 participantes indicaram que essa confiança ocorre “frequentemente”, demonstrando que a percepção de equidade operacional ainda enfrenta grandes desafios no ambiente policial (Gráfico 2).

A desigualdade de confiança em situações operacionais reflete barreiras históricas que as mulheres enfrentam dentro da carreira militar. De acordo com Divino Filho et al. (2017), a inserção da mulher na Polícia Militar foi marcada, inicialmente, por papéis de suporte e não de protagonismo operacional, o que repercute até hoje na percepção de capacidade e confiabilidade. Mesmo com avanços, a herança cultural e institucional ainda dificulta a construção de um ambiente de confiança plena e igualitária.

Gráfico 2 - Percepção de Igualdade de Confiança Operacional entre Policiais Homens e Mulheres

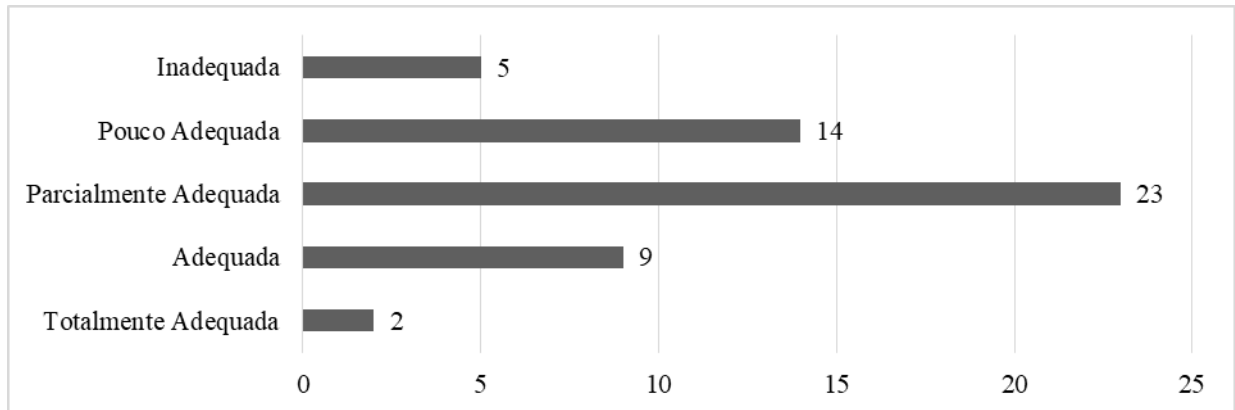


Fonte: A autora (2025).

Tolosa, Charlet e Lima (2022) reforçam que, embora as mulheres tenham conquistado espaço nas corporações ao longo de décadas, os desafios relacionados à aceitação plena em funções operacionais persistem. A confiança depositada nas policiais femininas ainda é impactada por estereótipos de gênero e pela resistência velada de parte dos colegas do sexo masculino, exigindo políticas internas efetivas que promovam a igualdade real no ambiente de trabalho policial.

O Gráfico 3 refere-se à percepção das policiais femininas sobre a adequação da estrutura física e organizacional da corporação às suas necessidades. De acordo com os dados, apenas 2 participantes consideraram a estrutura "Totalmente Adequada" e 9 a classificaram como "Adequada". A maioria, 23 respondentes, avaliou a estrutura como "Parcialmente Adequada", enquanto 14 a consideraram "Pouco Adequada" e 5 apontaram como "Inadequada". Esses resultados evidenciam que, embora haja alguns avanços, ainda existe uma lacuna significativa a ser preenchida para atender plenamente às demandas específicas das mulheres policiais.

Gráfico 3 - Percepção das policiais femininas sobre a adequação da estrutura física e organizacional da corporação às suas necessidades.



Fonte: A autora (2025).

De acordo com Santos (2024), a adequação da estrutura física e organizacional é fundamental para promover a permanência e o bem-estar das mulheres nas instituições militares. Barreiras como falta de alojamentos adequados, equipamentos de proteção individual adaptados e espaços de convivência específicos impactam diretamente no desempenho e na qualidade de vida das policiais femininas. Quando as necessidades básicas não são plenamente atendidas, a desigualdade de gênero na corporação se acentua e compromete a efetividade do serviço prestado.

Complementando essa análise, Durão e Ferreira (2016) ressaltam que, além da infraestrutura física, as práticas organizacionais ainda carregam resquícios de uma cultura institucional masculina, dificultando a inclusão plena das mulheres. Portanto, para se alcançar uma igualdade substancial, não basta apenas inserir mulheres na estrutura existente: é necessário reconfigurá-la considerando as demandas específicas do gênero feminino, promovendo a equidade real dentro da corporação.

Essa necessidade de transformação estrutural é evidenciada pelas próprias policiais femininas, conforme apontado na análise das respostas abertas da questão 13. As participantes revelam que o principal desafio enfrentado é o machismo estrutural dentro da corporação, evidenciado em falas como "machismo arraigado", "machismo é falta de empatia" e "machismo exacerbado". Muitas policiais relatam a necessidade de provar constantemente sua competência ("temos que provar nosso valor o tempo todo") e a resistência de colegas homens em aceitá-las em funções operacionais ("'não trabalho com pfem' é parte da rotina na PMGO").

Além do preconceito de gênero, surgem ainda dificuldades relacionadas à falta de estrutura adequada para mulheres (como alojamentos e banheiros) e ao desafio de conciliar

maternidade e carreira, destacando a falta de empatia dos superiores e a necessidade de maior compreensão institucional para a dupla jornada.

Diante desse cenário, as sugestões apresentadas na questão 14 reforçam a urgência de ações concretas para promover mudanças. Muitas policiais pedem medidas como "penalizar de forma mais severa quem desrespeita", criar um "ambiente mais acolhedor e respeitoso" e incentivar a "promoção da equidade nas funções e nos cargos de liderança".

Além disso, foram apontadas necessidades básicas de infraestrutura, como "fardamento compatível" e "criação de creches", bem como a flexibilização de horários para mães. Apesar de, em alguns depoimentos, haver uma descrença quanto a uma mudança cultural imediata ("não, pois nada vai mudar... infelizmente"), também emerge uma esperança de que, com conscientização, capacitação de lideranças e respeito às especificidades femininas, seja possível transformar, ainda que gradativamente, a realidade enfrentada hoje.

5 CONCLUSÃO

A pesquisa revela que, embora a inserção das mulheres na Polícia Militar do Estado de Goiás represente um avanço significativo na construção de uma instituição mais inclusiva, os desafios enfrentados por essas profissionais permanecem enraizados em estruturas institucionais historicamente masculinas. Os dados quantitativos e qualitativos apontam para uma realidade marcada por desigualdade de oportunidades, percepções de desvalorização, barreiras culturais e estruturais, e manifestações recorrentes de machismo. A presença feminina, embora consolidada em termos numéricos e em algumas posições de destaque, ainda encontra resistência simbólica e prática no cotidiano da corporação, exigindo que as mulheres policiais constantemente reafirmem sua competência e legitimidade.

Diante disso, torna-se imprescindível que a PMGO adote políticas institucionais mais incisivas e sensíveis às especificidades de gênero, promovendo não apenas a igualdade formal, mas também a equidade real em todas as esferas da corporação. A reestruturação física, a capacitação contínua, a valorização do trabalho feminino e o combate efetivo ao preconceito devem ser prioridades para garantir um ambiente de trabalho mais justo, acolhedor e eficiente. O reconhecimento das contribuições femininas e o respeito à diversidade não devem ser tratados como concessões, mas como fundamentos essenciais para a modernização e a legitimidade de uma instituição comprometida com os princípios democráticos e com a promoção da justiça social.

REFERÊNCIAS

- @BATALHAOMARIADAPENHAGO. **Instagram oficial do Batalhão Maria da Penha – PMGO**. Disponível em: <https://www.instagram.com/batalhaomariadapenhago/>. Acesso em: 18 jul. 2025.
- BRASIL. Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. **Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, p. 1, 8 ago. 2006.
- COSTA, Lourenço Resende da. Mulheres na História do Paraná. **Veredas da História**, v. 13, n. 1, 2020.
- DURÃO, Susana Soares Branco; FERREIRA, Vitória Affonso. Das máscaras do estado: mulheres e pesquisadoras na polícia militar. **O Público e o Privado**, v. 14, n. 28 jun. dez, p. 15-47, 2016.
- FUNDAÇÃO TIRADENTES. **Celebração dos 30 anos das mulheres na PMGO tem apoio da Fundação Tiradentes**. 17 fev. 2016. Disponível em: <https://www.tiradentes.org.br/noticias/fundacao-tiradentes-apoia-celebracao-dos-30-anos-das-mulheres.html>. Acesso em: 29 de mar de 2025.
- GODOY, Arilda Schmidt. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de empresas**, v. 35, p. 20-29, 1995.
- GODOY, Arilda Schmidt. Refletindo sobre critérios de qualidade da pesquisa qualitativa. **Gestão. org**, v. 3, n. 2, p. 80-89, 2005.
- GOIAS. Controladoria Geral do Estado. **Comemorados os 30 anos do ingresso de mulheres na Polícia Militar**. 2016. Disponível em: <https://goias.gov.br/controladoria/comemorados-os-30-anos-do-ingresso-de-mulheres-na-policia-militar/?repeat=w3tc> Acesso em: 29 de mar de 2025.
- GOIÁS. **PMGO comemora três anos do Batalhão Maria da Penha e lança Operação Para Todas As Mulheres**. 2023. Disponível em: <https://goias.gov.br/seguranca/pmgo-comemora-tres-anos-do-batalhao-maria-da-penha-e-lanca-operacao-para-todas-as-mulheres/>. Acesso em: 18 jul. 2025.
- KRIPKA, Rosana Maria Luvezute; SCHELLER, Morgana; BONOTTO, Danusa de Lara. Pesquisa documental na pesquisa qualitativa: conceitos e caracterização. **Revista de Investigaciones de la UNAD**, v. 14, n. 2, 2015.
- LARA, Luiz Fernando et al. Relações de gênero na polícia militar: narrativas de mulheres policiais. **Holos**, v. 4, p. 56-77, 2017.
- LEITE, Máurea Mendes. **Origens sociais e trajetórias profissionais das primeiras mulheres policiais pertencentes ao círculo de oficiais da Polícia Militar do Pará**. 2013. 80 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Pará, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Belém, 2013. Programa de Pós-Graduação em Defesa Social e Mediação de Conflitos.
- LOIOLA, Gelson. as mulheres combatentes da PmES: 28 anos de História. Instituto Histórico e Geográfico do Espírito Santo. **Rev. IHGES**, Vitória, p.65-102, 2011
- MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisa; amostragens e técnicas de pesquisa; elaboração,**

análise e interpretação de dados. In: Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisa; amostragens e técnicas de pesquisa; elaboração, análise e interpretação de dados. 2012. p. 277-277.

MEMÓRIAS PMGO. **Série: Curiosidades da PMGO! Primeira Coronel QOPM.** Instagram: Memórias PMGO, 2025. Disponível em: https://www.instagram.com/p/DK9ejr3u312/?hl=pt&img_index=1. Acesso em: 25 jun. 2025.

MEMÓRIAS PMGO. **Filha do coração do interior goiano...** Instagram, 2025. Disponível em: <https://www.instagram.com/policiamilitargo/>. Acesso em: 28 jul. 2025.

MOREIRA, Rosemeri. **Sobre mulheres e polícias: a construção do policiamento feminino em São Paulo (1955-1964).** 2011. Tese (Doutorado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Santa Catarina, Brasil.

POLÍCIA MILITAR DE GOIÁS. **Patrulha Maria da Penha – PMP.** [S.l.], [s.d.]. Disponível em: <https://www.pm.go.gov.br/cme-2/patrulha-maria-da-penha-pmp/>. Acesso em: 18 jul. 2025.

POLÍCIA MILITAR DO MARANHÃO. **PMMA faz história: pela primeira vez, uma mulher concluiu o Curso Operacional de ROTAM no Maranhão.** Instagram: Polícia Militar do Maranhão, 2025. Disponível em: https://www.instagram.com/p/DJ7fZf_vuet/. Acesso em: 25 jun. 2025.

RIBEIRO, Ludmila. Polícia Militar é lugar de mulher? **Revista Estudos Feministas**, v. 26, n. 1, p. e43413, 2018.

SANTOS, Sandra Mara Alves dos. A valorização da mulher na polícia militar do paraná (pmp) sob vários aspectos. **JusMilitares**. 2024.

SCHACTAE, Andréa Mazurok. **Farda e batom, arma e saia: a construção da polícia militar feminina no Paraná (1977-2000).** 2011. Tese (Doutorado em História) - Programa de Pós-Graduação em História, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, Paraná, Brasil.

SCHACTAE, Andréa Mazurok. Vestir a Farda: a Constituição de um Espaço para o Feminino na Polícia Militar do Estado do Paraná (1977-2000). **Revista Latino-Americana de Geografia e Gênero**, v. 4, n. 2, p. 96-105, 2013.

SILVA, Lucélia Alves da; VIEIRA, Ana Paula de Toledo. O serviço policial e o sexo feminino: uma questão de " lugar". **Revista Brasileira de Estudos de Segurança Pública**, v. 16, n. 1, 2023.

TOCANTINS. Governo do Estado. **Polícia Militar tem primeira mulher a assumir função de alto comando na instituição.** Portal do Governo do Tocantins, 2021. Disponível em: <https://www.to.gov.br/noticias/policia-militar-tem-primeira-mulher-a-assumir-funcao-de-alto-comando-na-instituicao/7au2de38h5do>. Acesso em: 25 jun. 2025.

VIEIRA Ana Paula de Toledo; MARTINS Gabriella Vicente. Mulheres nas polícias militares frente a igualdade de gênero. **REBESP**, Goiânia, v. 15, n. 1, 2022.

APENDICÊ I -TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)**Título da Pesquisa: A Percepção da Policial Feminina na Corporação – Estado de Goiás**

Pesquisadora: Sd 2ª CL PM. Layla Ohanny Rodrigues dos Anjos Morgann

Curso: Especialização em Polícia e Segurança Pública

Instituição: Polícia Militar do Estado de Goiás – Comando da Academia de Polícia Militar – Diretoria de Ensino e Pesquisa

Você está sendo convidado(a) a participar de uma pesquisa que tem como objetivo compreender a percepção das policiais femininas sobre sua atuação na corporação no Estado de Goiás. A participação é voluntária e consiste em responder a um questionário/entrevista, sem a necessidade de se identificar.

As informações coletadas serão utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos, garantindo total sigilo e anonimato dos(as) participantes. Não haverá qualquer risco físico, emocional ou jurídico decorrente da participação nesta pesquisa.

A qualquer momento, você poderá desistir de participar, sem qualquer prejuízo. Caso tenha dúvidas, poderá entrar em contato com a pesquisadora pelo e-mail: lora.morgann14@gmail.com

APÊNDICE II – QUESTIONÁRIO PARA PESQUISA

1. Qual a sua faixa etária? *

- a) Menos de 25 anos
- b) 25 a 30 anos
- c) 31 a 35 anos
- d) 36 a 40 anos
- e) Acima de 40 anos

2. Qual o seu sexo? *

- a) Feminino
- b) Masculino
- c) Prefere não informar
- d) Outro

3. Qual seu tempo de serviço*

- até 5 ano
- 5 a 10 anos
- 10 a 20 anos
- mais de 20 anos

4. Na Polícia Militar você é?*

- Praça
- Oficial

5. Como você percebe a valorização da policial feminina dentro da corporação?*

- a) Muito valorizada
- b) Valorizada
- c) Pouco valorizada
- d) Nada valorizada
- e) Não sei opinar

6. Em relação às promoções e ascensão na carreira, você acredita que há igualdade entre homens e mulheres? *

- a) Total igualdade
- b) Parcial igualdade
- c) Pouca igualdade
- d) Nenhuma igualdade
- e) Prefiro não opinar

7. Como você avalia o nível de respeito que as policiais femininas recebem dos colegas de trabalho?*

- a) Sempre respeitadas
- b) Frequentemente respeitadas
- c) Às vezes respeitadas
- d) Raramente respeitadas
- e) Nunca respeitadas

8. Você acredita que existe preconceito de gênero na corporação?*

- a) Nunca presenciei
- b) Raramente presenciei
- c) Presenciei algumas vezes
- d) Presencio com frequência
- e) Presencio constantemente

9. Como você avalia as oportunidades de capacitação oferecidas às policiais femininas?*

- a) Excelentes
- b) Boas
- c) Regulares
- d) Ruins
- e) Inexistentes

10. Em situações operacionais, você sente que há confiança igual entre policiais homens e mulheres?*

- a) Sempre

- b) Frequentemente
- c) Às vezes
- d) Raramente
- e) Nunca

11. A estrutura física e organizacional da corporação atende de forma adequada às necessidades das policiais femininas?*

- a) Totalmente adequada
- b) Adequada
- c) Parcialmente adequada
- d) Pouco adequada
- e) Inadequada

12. Qual o impacto da presença feminina na qualidade do serviço prestado pela corporação?*

- a) Muito positivo
- b) Positivo
- c) Neutro
- d) Negativo
- e) Muito negativo

13. Na sua percepção, quais são os principais desafios enfrentados pelas policiais femininas dentro da corporação?*

14. Você gostaria de sugerir alguma mudança ou ação que pudesse melhorar a valorização e as condições de trabalho das policiais femininas? *