

UNILEÃO
CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

HELLEM RAVENNA DE FRANÇA SILVA

**QUEBRANDO BARREIRAS: o enfrentamento ao preconceito de gênero nas
instituições policiais**

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2024

HELLEM RAVENNA DE FRANÇA SILVA

QUEBRANDO BARREIRAS: o enfrentamento ao preconceito de gênero nas instituições policiais

Trabalho de Conclusão de Curso – *Artigo Científico*, apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Direito do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio, em cumprimento às exigências para a obtenção do grau de Bacharel.

Orientador: Prof.^a Ma. Danielly Pereira Clemente

HELLEM RAVENNA DE FRANÇA SILVA

QUEBRANDO BARREIRAS: o enfrentamento ao preconceito de gênero nas instituições policiais

Este exemplar corresponde à redação final aprovada do Trabalho de Conclusão de Curso de NOME COMPLETO do ALUNO.

Data da Apresentação 24/06/2024

BANCA EXAMINADORA

Orientador: PROF. MA. DANIELLY PEREIRA CLEMENTE/ UNILEÃO

Membro: PROF. DRA. AMÉLIA COELHO RODRIGUES MACIEL/ UNILEÃO

Membro: PROF. MA. TAMIRYS MADEIRA DE BRITO/ UNILEÃO

JUAZEIRO DO NORTE-CE
2024

QUEBRANDO BARREIRAS: O ENFRENTAMENTO AO PRECONCEITO DE GÊNERO NAS INSTITUIÇÕES POLICIAIS

Hellem Ravenna de França Silva¹
Danielly Pereira Clemente²

RESUMO

O preconceito de gênero consiste em atitudes sociais discriminatórias voltadas a um sexo que se encontra em posição marginalizada. Conforme os fatores históricos, as mulheres são as maiores afetadas, sobretudo em razão do patriarcado e do machismo estrutural, que aloca o sexo feminino em uma posição de inferioridade. Esse preconceito, por estar disseminado na sociedade, existe também nas instituições públicas, principalmente as de segurança. Nesse sentido, o presente estudo tem por objetivo geral entender a forma do enfrentamento do preconceito de gênero em instituições policiais. São objetivos específicos da pesquisa investigar sobre o preconceito de gênero no Brasil; o processo histórico da mulher no ramo da segurança pública; a legislação e políticas públicas e as principais problemáticas femininas enfrentadas nesse ramo. A pesquisa realizada por meio de um estudo qualitativo e exploratório-descritivo, discute sobre a validade de quebrar padrões discriminatórios contra mulheres. Por ser um setor majoritariamente ocupado por homens, as instituições policiais são marcadas pelo preconceito de gênero, que existe na forma de desigualdade de tratamento, assédio moral e assédio sexual. Foi possível concluir que as mulheres representam apenas 13% do total de policiais, mostrando uma baixa representatividade desta liderança. Em suma, as mulheres policiais são alvo de preconceito, discriminação e assédio, que são motivados pela dificuldade de associar este público a cargos de poder e respeito. Para isso, é necessário punir os agressores e incentivar a denúncia para que os agentes sejam responsabilizados por seus atos e a mudança seja possível na sociedade.

Palavras Chave: Preconceito de Gênero; Instituições Policiais; Mulheres.

ABSTRACT

Gender prejudice consists of discriminatory social attitudes aimed at a sex that is in a marginalized position. According to historical factors, women are the most affected, especially due to patriarchy and structural machismo, which place the female sex in a position of inferiority. This prejudice, as it is widespread in society, also exists in public institutions, especially security institutions. In this sense, the general objective of this study is to understand how to combat gender prejudice in police institutions. The specific objectives of the research are to investigate gender prejudice in Brazil; the historical process of women in the field of public security; legislation and public policies and the main female issues faced in this field. The research carried out through a qualitative and exploratory-descriptive study discusses the validity of breaking discriminatory patterns against women. As it is a sector predominantly occupied by men, police institutions are marked by gender prejudice, which exists in the form of unequal treatment, moral harassment and sexual harassment. It was possible to conclude that

¹Graduando do Curso de Direito do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/Unileão-hellenravenna@gmail.com

² Professora do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio/UNILEÃO

women represent only 13% of the total number of police officers, showing a low representation of this leadership. In short, female police officers are targets of prejudice, discrimination and harassment, which are motivated by the difficulty of associating this public with positions of power and respect. To achieve this, it is necessary to punish aggressors and encourage reporting so that agents are held accountable for their actions and change is possible in society.

Keywords: Gender Prejudice; Police Institutions; Women.

1 INTRODUÇÃO

De acordo com o Código Civil de 1916, a mulher casada era considerada relativamente incapaz, necessitando da representação legal do marido, conforme disciplina o inciso II do artigo 6º, que previa: “São incapazes, relativamente a certos atos, ou à maneira de os exercer: II. As mulheres casadas, enquanto subsistir a sociedade conjugal.” Esta legislação civilista, de vertente conservadora, conduziu ao descrédito e desmerecimento do contingente feminino, legalizando o menosprezo e legitimando a submissão incapacitante das mulheres.

Historicamente, a mulher foi constantemente relegada ao papel de obediência aos homens, sofrendo com a opressão e a discriminação, sobretudo devido à maneira como a sociedade restringia seu papel. Antes da década de 1970, seus direitos eram consideravelmente restritos, sendo privadas do direito de trabalhar, restando tão somente o exercício das tarefas domésticas e a maternidade (SIERDOVSKI *et al.*, 2019).

Após um árduo esforço desta minoria política para garantia de seus direitos, promoveu-se uma flexibilização, que permitiu a entrada das mulheres no mercado de trabalho, embora ainda dependente da permissão do marido, mas representando um avanço significativo para a época. No âmbito das forças de segurança pública, a realidade não foi diferente, já que, por muitos anos, o setor foi marcado pela presença exclusiva do sexo masculino (AMARAL, 2021).

Diante das palavras de Herbella (2021), por muitos anos, o exercício da profissão policial era exclusivo para homens. O trabalho policial, frequentemente envolvendo o uso de força, treinamentos rigorosos e horários imprevisíveis, tornava ainda mais distante a possibilidade do ingresso das mulheres. Desse modo, é nítido que o enfrentamento ao preconceito de gênero é uma questão relevante e desafiadora, pois as mulheres lidam com barreiras significativas ao ingressarem nos ambientes historicamente dominados por homens.

A presença feminina na polícia brasileira ainda é minoritária, o que evidencia a necessidade de discutir e promover a igualdade de gênero nessas instituições. Nesse contexto, o presente estudo propõe-se a analisar o enfrentamento ao preconceito de gênero nas instituições policiais, com foco em quebrar as barreiras que impedem a plena participação das

mulheres nesses espaços. Parte-se do pressuposto de que o preconceito de gênero nessas instituições está relacionado a estereótipos e expectativas arraigados na sociedade. No entanto, ainda há lacunas no conhecimento sobre as causas e consequências desse fenômeno específico.

Além das barreiras de gênero, a interseccionalidade entre raça e classe revela como as dinâmicas de poder e opressão se entrelaçam, afetando de maneira diferenciada indivíduos e grupos. RIBEIRO (2019). O conceito de interseccionalidade foi desenvolvido para destacar as interconexões entre diferentes formas de opressão como raça, classe e gênero, assim, desempenhando um papel fundamental na compreensão das questões ideológicas que permeiam a segurança pública no Brasil. (CARNEIRO, 2011).

Sob essa perspectiva interseccional, é possível identificar como as políticas e práticas de segurança refletem e perpetuam desigualdade estruturais, fortalecendo o racismo, a discriminação de gênero e a marginalização de grupos sociais específicos. (CRENSHAW, 2002). Essa abordagem revela como as ideologias dominantes, frequentemente enraizadas no sistema capitalista e patriarcal, influenciam as operações das instituições de segurança, resultando em violações de direitos e injustiças sociais.

Além disso, a interseccionalidade na análise da segurança pública no Brasil evidencia também como ideologias como o neoliberalismo e o conservadorismo moldam as políticas de controle social e criminalização de certas populações. Conforme discutido por Davis (2016), essa abordagem crítica revela como a segurança pública não apenas busca manter a ordem social, mas também serve aos interesses de grupos no poder, reforçando as desigualdades estruturais e a exclusão de minorias. Portanto, a interseccionalidade se revela essencial para desvelar as complexas relações de poder e as ideologias subjacentes que influenciam as práticas de segurança pública no contexto brasileiro.

O objetivo central deste estudo é investigar o enfrentamento do preconceito de gênero nas instituições policiais no Brasil. Como objetivos específicos, é essencial realizar análise sobre o preconceito de gênero no Brasil; o papel da mulher e sua evolução no âmbito da segurança pública; e também a legislação aplicável para incluir as mulheres na polícia. É fundamental estimar pela quebra de paradigmas e a inclusão do sexo feminino em todas as dimensões.

A relevância da temática se dá pelo desejo de entender e contribuir com o enfrentamento ao preconceito de mulheres policiais nas corporações, como também promover a igualdade de gênero com a implementação de políticas mais inclusivas, que desconstruam estereótipos e promovam uma cultura organizacional nas corporações policiais, combatendo, assim, o preconceito estruturado dentro dessas instituições, algo tão presente na atualidade.

Além disso, entende-se que a pesquisa tem fulcro em autores que são consolidados na área temática, no intuito de trazer um diálogo que corrobore com as considerações que se buscam analisar, principalmente as que detenham conhecimentos referentes à temática. Desse modo, sua contribuição para a população acadêmica é vasta, pois, a partir dos resultados que se desejam alcançar, o estudo servirá de base para se pensar em um arcabouço teórico-jurídico relevante.

A pesquisa desenvolvida caracteriza-se como uma Revisão Integrativa da Literatura (RIL), com abordagem qualitativa, desenvolvida através de uma revisão bibliográfica, com fundamento em materiais científicos publicados em bases de dados on-line. A RIL trata-se de uma combinação da literatura teórica e empírica, a fim de alcançar a identificação dos conceitos relacionados à problemática escolhida pelo pesquisador (DANTAS *et al.*, 2021).

Quando alinhada a uma pesquisa qualitativa, a revisão integrativa analisa o objeto de estudo de maneira mais ampla e abrangente, observando diversas metodologias que possam descrever o assunto com a maior completude possível (DANTAS *et al.*, 2021). O período de elaboração do estudo foi durante março a junho de 2024, sendo os artigos selecionados nas principais bases de dados, quais sejam: Scientific Electronic Library Online (Scielo) e o Google Acadêmico.

No que concerne à relevância social, a pesquisa pretende colaborar para que a temática tenha benefícios efetivos para a população brasileira, considerando que se trata de uma temática atual e que deve ser debatida em vários espaços para além no campo jurídico, pela concepção interdisciplinar e multidisciplinar, evocando, assim, outras áreas das Ciências Humanas Aplicadas, fazendo com que o assunto seja discutido de maneira sistemática.

2 O PRECONCEITO DE GÊNERO NO BRASIL

O preconceito de gênero acontece através de atitudes discriminatórias, que são aplicadas ao sujeito conforme padrões sociais que marginalizam. A luta contra a desigualdade de gênero é algo diretamente relacionado aos direitos humanos, haja vista o cabimento de oferecer uma harmonia entre os direitos civis e políticos, evitando quaisquer distinções referentes a sexo, raça ou condição social (MENEZES *et al.*, 2021).

Em âmbito nacional, o principal instrumento jurídico que viabiliza a superação do tratamento desigual é a Constituição Federal de 1988, que estabelece no Art. 5, inc. I, a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres. Essa contemplação permitiu uma

mudança amplamente importante nos paradigmas sociais, que ainda persistem em alocar o sexo feminino em uma posição de inferioridade e dependência perante os homens (HOCH, 2019).

Mesmo o ordenamento majoritário efetivando a igualdade entre os sexos, casos de preconceito de gênero são vivenciados cotidianamente por mulheres no Brasil, algo que ocorre pela presença de estereótipos enraizados socialmente. Basicamente, os estereótipos são crenças generalizadas sobre características de um público, que são normalmente compartilhadas por gerações e podem ser prejudiciais para uma parcela da população (MENEZES *et al.*, 2021).

É muito comum que se tenha a percepção das mulheres ocupando contextos domésticos, onde sua sobrevivência sempre estaria correlacionada à presença de um “provedor”, sujeito do sexo masculino, responsável por prover os recursos necessários para manutenção da vida. Com o passar dos anos, a ideia de que as mulheres podem ocupar outros âmbitos ainda é incongruente para a maioria, fator que gera o preconceito de gênero nas instituições (SILVA *et al.*, 2023).

Os papéis de submissão e inferioridade foram claramente alterados para padrões de liderança. Mesmo ocupando altos cargos, as mulheres ainda são constantemente renegadas e desacreditadas, já que os estereótipos revelam a incapacidade deste público de agir com confiança, racionalidade e determinação, fator este amplamente deturpado. A polarização entre os sexos deve ser evitada para que se busque o fim do preconceito de gênero (HOCH, 2019).

A trajetória da mulher no Brasil é marcada por um sistema patriarcal e machista, que custou a garantir seus direitos. A luta das mulheres remonta há séculos atrás, quando, apenas em 1827, apenas as mulheres brancas tiveram a possibilidade de frequentar a escola primária. Já em 1879 fora permitido seu ingresso no Ensino Superior, algo que também se tornou difícil em razão do preconceito, do racismo e da baixa condição social da maioria das mulheres (SILVA *et al.*, 2023).

Com a criação do primeiro partido político ocupado por mulheres, em 1910, a luta pelo sufrágio feminino intensificou-se arduamente através de manifestações e greves nacionais. Contudo, somente em 1932, o direito ao voto foi garantido. Cada direito foi conquistado em um terreno de muita luta e abdicção, haja vista que essas mulheres pleiteavam o sufrágio desde a Constituinte de 1891, que sequer tratava dos direitos políticos do sexo feminino. (ORÍ, 2021)

Segundo a legislação brasileira, em 1962 foi criado o Estatuto da Mulher Casada, que instituiu através da Lei 4.121/1962 a desobrigação de autorização do marido para que a mulher pudesse trabalhar. A partir dessa lei, muitos direitos foram garantidos a este público, como é o caso de herança e de guarda dos filhos em caso de separação (BRASIL, 1962). É complexo pensar que poucos anos atrás as mulheres ainda dependiam dos homens para conseguir realizar atividades mínimas, que as garantissem ao menos uma ínfima dignidade (BEAUVOIR, 2019).

Como mencionado anteriormente, através da promulgação da Constituição Federal, o Brasil instituiu diversas normas que asseguram a igualdade de gênero nos dispositivos que integram o ordenamento jurídico. Em via de regra, homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações – Art. 5, inc. I, da CF/88 – no entanto, ainda existem resquícios de machismo estrutural e institucional, que impedem a inclusão deste público (SIERDOVSKI *et al.*, 2019).

Dito isso, fica evidente que o preconceito de gênero persiste no Brasil, apesar dos avanços legislativos que buscam garantir a igualdade entre homens e mulheres. Embora a Constituição Federal de 1988 tenha estabelecido a igualdade de direitos e obrigações, estereótipos arraigados continuam a limitar a participação das mulheres em diversos aspectos da sociedade. A trajetória histórica da luta feminina demonstra os obstáculos enfrentados ao longo dos anos, desde a conquista do direito à educação até a garantia do sufrágio e da autonomia jurídica. Apesar dos progressos alcançados, ainda há um longo caminho a percorrer para superar as estruturas patriarcais e machistas que perpetuam a desigualdade de gênero.

3 AS MULHERES NA SEGURANÇA PÚBLICA

A incorporação das mulheres na esfera da segurança pública no Brasil deu-se muito antes da promulgação da Constituição Federal de 1988. A partir da década de 1950, iniciou-se uma discussão social, sobretudo entre chefes e líderes nacionais, acerca da possibilidade de empregar mulheres em missões policiais, principalmente com o intuito de suprir lacunas de profissionais. Seguindo um padrão internacional, pôde-se entender a necessidade dessas agentes para servir, por exemplo, em casos de prostituição ou delinquência juvenil (HOCH, 2019).

Nota-se uma clara hierarquização que valoriza atividades consideradas “tipicamente masculinas” em detrimento das atividades vista como “tipicamente femininas, como o papel de cuidado. Na sociedade, as mulheres são frequentemente ensinadas a desempenhar papéis que incluem tarefas consideradas femininas, como o cuidado, que é visto como uma das principais responsabilidades atribuídas a elas. (ALMEIDA, 2009).

Uma das pioneiras na luta pela inclusão da mulher no setor da segurança pública foi Hilda Macêdo, assistente da cadeira de Criminologia da Escola de Polícia, sendo a primeira mulher a defender abertamente uma tese acerca da importância da criação de uma Polícia Feminina, que poderia auxiliar no melhor cumprimento da lei e no auxílio dos deveres do cargo. (BRAMBILLA, 2021). Assim sendo, em 1955, Jânio Quadros, governador do estado de São

Paulo, instituiu através do Decreto n.º 24.548, a criação do corpo de Policiamento Especial Feminino (BRAMBILLA, 2021).

Comandada em momento inicial pela própria Hilda Macêdo, a Polícia Feminina recebia missões análogas ao próprio trabalho feminino da época, como a proteção e o cuidado de mulheres e jovens. (BRAMBILLA, 2021). No mesmo ano, com a publicação do Decreto n.º 24.587, 50 candidatas competiram pela vaga de policiamento, na qual apenas 12 foram devidamente aprovadas após um curso intensivo de 180 dias. Nessa época, foram reconhecidas nacionalmente pela coragem de integrar a segurança pública no Brasil (CHRIGINIO, 2019).

Em todo o território nacional, o ingresso de mulheres na polícia deu-se apenas a partir de 1970, com o surgimento da Guarda Pública, da Força Pública e da Polícia do Interior, que trouxe à tona a necessidade de desenvolvimento de um Quadro Especial de Polícia Feminina. (BRAMBILLA, 2021). A partir desta época, as mulheres passaram a atuar em outras áreas para além dos serviços prestados ao público anterior. Nas capitais, as mulheres fardadas recebiam as primeiras missões de policiamento ostensivo, um avanço considerável para esta época (CARVALHO, 2019).

De fato, a promulgação da Constituição Federal de 1988 foi importantíssima para trazer obrigatoriedade de inserção do público feminino em todas as esferas de trabalho. (BRAMBILLA, 2021). A partir de 1990, com a criação do Pelotão de Polícia Militar Feminina e das Companhias Femininas, houve a multiplicação de pelotões de mulheres nas capitais e no interior. Desde então, passados quase 70 anos, o papel da mulher evoluiu de maneira significativa no contexto da segurança pública do Brasil, e sua importância é de fato indiscutível (MONTEIRO JR, 2021).

Mesmo diante de tantos avanços, ainda é perceptível o quanto o sexo feminino encontra-se inserido em contextos de violência e discriminação nos espaços de segurança pública. (MARQUES, 2020). Por ser um ambiente ainda ocupado majoritariamente pelo sexo masculino, a desvalorização imposta a este público incide em uma superioridade dos homens que ocupam cargos policiais, algo que é claramente visualizado nas posições sociais e de trabalho, durante o exercício de função e até mesmo no quesito da remuneração salarial que é divergente (MARQUES, 2020).

A luta pela garantia dos direitos e pela igualdade das mulheres não é uma novidade no meio social. A sujeição da mulher ao homem por uma suposta transgressão à lei de Deus não pode continuar. (BEAUVOIR, 2019). O preconceito de gênero, de maneira infortuna, ainda é repassado como uma justificativa da escolha universal e divina, naturalizando-se a falsa ideia de que o sexo feminino é frágil e que não possui capacidade e autonomia de gerir suas próprias

vidas. A objetificação imposta às mulheres no século XXI é uma diminuição de sua dignidade (LARA *et al.*, 2017).

O desenvolvimento gradual dessas iniciativas culminou na criação de diversos quadros e pelotões específicos para mulheres na segurança pública, como o Pelotão de Polícia Militar Feminina e as Companhias Femininas, após a promulgação da Constituição de 1988. No entanto, apesar dos avanços, persistem desafios significativos, especialmente no que diz respeito à violência, discriminação e desigualdade salarial enfrentadas pelas mulheres nesse ambiente, ainda predominantemente masculino, algo que necessita ser minimizado.

A luta pela igualdade de gênero na segurança pública reflete uma batalha mais ampla pela garantia dos direitos das mulheres e pela superação dos estereótipos de gêneros arraigados na sociedade. A persistência do preconceito de gênero e da objetificação das mulheres representa uma negação da dignidade pessoal e da capacidade das mulheres de exercerem plenamente seus direitos e autonomia. Portanto, é essencial continuar trabalhando para eliminar essas barreiras e promover uma verdadeira igualdade de oportunidades e tratamentos para todos, independentemente do gênero, valorizando, dessa forma, as qualidades e atributos do sujeito.

4 LEGISLAÇÃO E POLÍTICAS PÚBLICAS DE INCLUSÃO DE MULHERES NA SEGURANÇA PÚBLICA

De acordo com o censo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no ano de 2022, as mulheres eram maioria no território brasileiro, sendo cerca de 51,6% da população – seis milhões a mais que os homens. De certo, o sexo feminino deveria ocupar, ao menos de maneira equiparada, a maioria dos serviços públicos, no entanto, esta não é a realidade. Conforme aponta o Fórum Brasileiro de Segurança Pública, as mulheres representam 13% dos efetivos na Polícia Militar e 27% na Polícia Civil no ano de 2023 (FBSP, 2023).

Além disso, no âmbito do Corpo de Bombeiros, as mulheres ocupam 14% dos cargos e os Guardas Municipais com 16% deste percentual. (FBSP, 2022). Nota-se, desde já, a discrepância dos cargos quando comparados a quantidade de mulheres no Brasil, algo que deveria ser reflexo nos cargos públicos de segurança. Os números mostram também uma desigualdade nos cargos cujas patentes mais altas são ocupadas, em sua maioria, por homens – 59 mulheres chegaram ao cargo de coronel, enquanto 1.051 homens alcançaram esse mérito em 2022 (FBSP, 2022).

Ainda de acordo com o Fórum Brasileiro de Segurança Pública, em 2023 os estados que apresentaram a maior proporção de mulheres efetivadas em órgãos de segurança pública foram Amapá (28%), Roraima (21%) e Rio Grande do Sul (21%). Os percentuais mais baixos nos quadros policiais encontram-se no Ceará (6%), Rio Grande do Norte (6%), Mato Grosso (9%), Paraíba (9%) e Piauí (9%). É necessário desenvolver meios para efetivar a participação ativa de mulheres nos órgãos de segurança pública em todo o território brasileiro (FBSP, 2023).

Historicamente, a inserção feminina nos órgãos policiais em todo o Brasil se deu no ano de 1977, quando a portaria do Estado-Maior do Exército Brasileiro aprovou as normas de organização das Polícias Militares e dos Corpos de Bombeiros Militares. Nesse momento, fora consolidada uma base legal que incorporava as policiais femininas nos quadros regulares deste órgão. Basicamente, o decreto autorizava a admissão de mulheres nos cargos de Oficiais e Praças, a fim de que se atenda às necessidades desta corporação (MARQUES, 2020).

Um dos principais dispositivos que asseguram o funcionamento e efetivação da Polícia Militar é a Lei Federal nº 9.713/98. Antes de uma alteração proveniente da Lei nº 14.724/2023, o artigo 4º definia uma espécie de cota para a inclusão de mulheres neste âmbito. Vejamos:

Art. 4º O efetivo de policiais militares femininos será de até dez por cento do efetivo de cada Quadro. Parágrafo único. Caberá ao Comandante-Geral da Polícia Militar fixar, de acordo com o previsto no caput, o percentual ideal para cada concurso, conforme as necessidades da Corporação (BRASIL, 1998).

A partir disso, o Supremo Tribunal Federal (STF) declarou a inconstitucionalidade deste dispositivo, haja vista que minimiza a participação das mulheres e ofende claramente a equidade prevista no ordenamento jurídico magno. Para Cristiano Zanin, ministro do STF, essa norma é discriminatória e promove a desigualdade de gênero. Com esta decisão, o ministro suspendeu o concurso público da Polícia Militar do Distrito Federal em 2023 (STF, 2023).

A Lei nº 14.724/2023 institui a Lei Orgânica Nacional das Polícias Militares e dos Corpos de Bombeiros Militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios. O Art. 15 institui uma cota de 20% das vagas de concursos públicos para candidatas do sexo feminino. No entanto, nos últimos meses, é perceptível uma posição proativa do STF que vai de encontro ao instituído anteriormente. Já em 2024, foi declarada a inconstitucionalidade de duas cotas em concursos em Goiás e Mato Grosso, com 10% e 20% de participação feminina (STF, 2024). Esta inconstitucionalidade só revela a preocupação do Poder Judiciário com atos que mascaram a intenção verdadeira, que é justamente limitar uma participação igualitária das mulheres.

É necessário estimar pela universalidade de acesso aos concursos públicos. As mulheres não podem ser afastadas da oportunidade de integrar o sistema de segurança pública no Brasil

apenas por causa do gênero. Trazer à tona esse tipo de ação, sobretudo por parte do Poder Público, mostra justamente uma vulnerabilidade do ordenamento jurídico em garantir a igualdade de gênero e a equidade nas oportunidades entre os sexos (MARQUES, 2020). De nada adianta a previsão de igualdade se não há aplicabilidade social da norma vigente.

A todas as mulheres deve ser garantido o acesso irrestrito às suas vontades e anseios, sem que o Estado atue limitando sua liberdade profissional. Minimizar esta participação revela a ineficácia da democracia em instituir o mínimo previsto na Constituição Federal de 1988, que é justamente a igualdade entre homens e mulheres no Brasil (CARVALHO, 2019). É necessário que os atos que minimizem sua participação sejam coibidos e reparados de forma ativa.

Vale ressaltar, a existência de uma discrepância preocupante entre a representação das mulheres na população brasileira e sua presença nos órgãos de segurança pública do país. Embora as mulheres constituam a maioria da população, sua participação nesses setores é significativamente inferior, conforme indicado pelos dados do Fórum Brasileiro de Segurança Pública. Essa disparidade se reflete não apenas na quantidade de mulheres ocupando cargos nessas instituições, mas também na distribuição desigual das patentes mais altas, predominantemente ocupadas por homens, algo que impede também a inserção deste público.

De fato, houve uma evolução histórica da inclusão feminina nos órgãos policiais, destacando marcos como a portaria do Estado-Maior do Exército em 1977 e legislações subsequentes, como a Lei Federal nº 9.713/98 e a Lei nº 14.724/2023. No entanto, apesar dos esforços legais para promover a igualdade de gênero, a existência de cotas e políticas afirmativas enfrentam desafios, como a recente declaração de inconstitucionalidade pelo Supremo Tribunal Federal, que limita a participação das mulheres nos concursos públicos.

É evidente a necessidade de medidas mais eficazes para garantir a participação equitativa das mulheres nos órgãos de segurança pública, especialmente no que diz respeito ao acesso aos concursos públicos. Restringir a participação das mulheres com base no gênero é contrário aos princípios de igualdade e equidade consagrados na Constituição Federal de 1988. Portanto, é crucial que o Estado adote medidas mais proativas para eliminar essas barreiras e assegurar que todas as mulheres tenham acesso irrestrito às oportunidades profissionais, em consonância com os princípios democráticos e constitucionais do país.

5 PRINCIPAIS PROBLEMÁTICAS FEMININAS NO RAMO DA SEGURANÇA PÚBLICA

Mesmo com os avanços sociais, a coletividade continua sendo um ambiente inseguro para as mulheres, visto que, nem sequer em seu ambiente de trabalho, há respeito e proteção a sua dignidade. O assédio moral é somente uma das inúmeras condutas indevidas direcionadas ao público feminino, e que são amplamente tóxicas para sua vivência profissional e social, haja vista que frustram e traumatizam o convívio coletivo das mulheres (NASCIMENTO, 2021).

Este tipo de assédio configura-se como uma ofensa que causa danos ou sofrimento físico ou mental à vítima, sendo, neste caso, durante o exercício de seu labor. A ocorrência contra homens não é impossibilitada, mas, quando analisados os casos, é perceptível que a maioria destes são perante as mulheres, que sofrem cotidianamente com a desigualdade social e o machismo estrutural que persiste na coletividade (FILHO; SANTOS, 2020).

Silva, Marinho e Machado (2019) descrevem os principais tipos desta conduta. O assédio moral vertical descendente acontece quando a funcionária é assediada por um superior hierárquico, utilizando apelidos ou situações constrangedoras em face da vítima. O assédio moral organizacional ocorre quando a funcionária é psicologicamente atingida através de ações, como é o exemplo da competição agressiva, na qual os funcionários são diretamente coagidos através do medo e de ameaças para disputarem entre si por um objetivo determinado.

O assédio moral vertical ascendente acontece quando um funcionário em posição hierárquica inferior à vítima age em desconforme e impertinência, utilizando na maioria das vezes, informações sigilosas para chantagem de chefes e funcionários. Por fim, o assédio moral horizontal é aquele realizado entre membros da mesma posição hierárquica da empresa, sendo que, através de conflitos internos, persistem atuando com provocações e deboches perante a vítima, gerando um clima amplamente desconfortável neste ambiente (SCHLINDWEIN, 2019).

De acordo com o Ministério Público do Trabalho, nos últimos quatro anos houve mais de 2 mil casos de assédio, sendo 2/3 denunciados por mulheres. A atuação deste ministério é essencial para o cumprimento dos direitos individuais e coletivos, haja vista que busca transformar o ambiente de trabalho, exigindo mudanças em face da empresa que está atuando em desconformidade com a legislação em vigência (PAULA; MOTA; NASCIMENTO, 2021).

Nas atividades de âmbito trabalhista, o assédio moral pode ser realizado por diferentes figuras masculinas, sejam elas o empregador, um superior hierárquico ou até colegas de trabalho de um mesmo nível. Esta ação irá afetar diretamente a moral, a dignidade e a autoestima da mulher, fazendo inclusive com que esta desista e peça demissão do seu cargo por pressão direta ou indireta destes indivíduos que afetam o seu convívio (NASCIMENTO, 2021).

De acordo com um estudo levantado pela empresa Mindsight, no ano de 2021, as mulheres sofrem três vezes mais assédio do que os homens no ambiente de trabalho, sendo a maior problemática o fato de que cerca de 97% delas não prosseguem com a denúncia, porque têm medo de alguma retaliação ou demissão, haja vista que dependem do dinheiro para sua sobrevivência pessoal e familiar, circunstâncias que ocasionam a diminuição dos dados (OLIVEIRA, 2023).

A problemática do assédio moral encontra-se também nas repartições públicas, como é o caso dos órgãos de segurança. É de conhecimento majoritário que historicamente foi construída a ideia de que as atividades relacionadas à aplicação da lei são ocupações essencialmente masculinas, isto porque demandam força física e vigor, características presentes nos homens. Dessa forma, a admissão de mulheres, considerada ainda como tardia, trouxe à tona o reflexo misógino e discriminatório presente nessa esfera (TRINDADE *et al.*, 2023).

No ambiente laboral dos Policiais Militares, o assédio moral é um dos maiores males detectáveis. Segundo dados estatísticos, mais de 60% dos praças e 37% dos oficiais, no país, consideram que foram vítimas de assédio. Ocorre, na maioria das vezes, verticalmente, ou seja, quando a violência psicológica é praticada de cima para baixo, por um superior hierárquico contra o servidor público de menor graduação ou patente (OLIVEIRA; ANJOS, 2024).

De acordo com pesquisa realizada pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública e pela Fundação Getúlio Vargas, divulgada em uma reportagem do Fantástico, é evidente que um número significativo de mulheres policiais no Brasil sofreu ou ainda sofre assédio moral ou sexual dentro de suas próprias corporações. A pesquisa revelou que 40% das entrevistadas relataram terem passado por situações de assédio no ambiente de trabalho, sendo que, na maioria dos casos, o assédio partia de superiores hierárquicos. Apesar da frequência desses episódios, apenas 11,8% das mulheres denunciaram os abusos sentidos (FANTÁSTICO, 2015).

Os relatos das vítimas evidenciam o impacto devastador dessas situações em suas vidas pessoais e profissionais, como demonstrado nos casos de Katya Flávia de Queiros e Marcela Fonseca de Oliveira, policiais militares de Minas Gerais, que denunciaram assédio por parte de um tenente. As mulheres policiais enfrentam desafios significativos para denunciar os abusos, devido ao medo de represálias e à falta de estruturas adequadas para lidar com essas situações dentro das instituições policiais. A pesquisa destaca a urgência de medidas eficazes para prevenir e combater o assédio sexual e moral no ambiente de trabalho (FANTÁSTICO, 2015).

Outro fato que ganhou notoriedade no país inteiro, foi o caso do suicídio de Rafaela Drumond, escritora da Polícia Civil de Minas Gerais. Na investigação, foram encontrados diversos áudios indicando pressão psicológica e assédio moral no trabalho. (TEMPO, 2023). O

suicídio da escritã é uma tragédia que reflete uma série de problemas sistêmicos e estruturais dentro da instituição policial. Além disso, é evidente que a falta de suporte adequado para lidar com questões de saúde mental entre os servidores é um dos principais fatores que contribuíram para esse trágico desfecho. A ausência de políticas eficazes de prevenção e tratamento para problemas como o assédio moral certamente desempenhou um papel significativo nesse caso (GLOBO, 2023).

Ademais, a cultura institucional que tolera ou ignora casos de assédio e violência dentro da corporação é extremamente prejudicial. Se os relatos de pressão psicológica, assédio moral e sexual e ingerência de superiores forem verdadeiros, isso demonstra um ambiente de trabalho tóxico e hostil, no qual os servidores não se sentem seguros ou apoiados, principalmente as mulheres. É preciso rever a atuação interna desses órgãos para coibir tais atos na prática.

Por conseguinte, o assédio traz fortes consequências para a vítima. Emocionalmente, os danos atingem suas relações no trabalho e na família, fazendo com que sintam crise existencial, crise de relacionamento e, inclusive, crise econômica. A possibilidade de uma doença psicológica pode ser ainda mais ampliada em razão deste fato. É necessário que o assédio moral no ambiente de trabalho seja cessado para que estas mulheres possam exercer seus cargos de maneira plena.

6 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Tabela 1 – Análise e discussões dos resultados obtidos dos principais autores

Título do Estudo	Autores / Ano	Objetivo	Local	Resultado
Percepções sobre a igualdade entre homens e mulheres na Polícia Militar do Rio Grande do Sul	Juliana Krupp da Silva; Dani Rudnicki; Carmen Hein de Campos, 2023	Este artigo busca analisar e compreender as percepções de gênero das mulheres policiais militares do Estado do Rio Grande do Sul e se a afirmação de igualdade profissional entre os sexos é consistente com o discurso igualitário da corporação; para tanto, será abordado o	Revista Fórum de Segurança	Observou-se que as policiais entrevistadas sofrem situações de opressão e enfrentam dificuldades profissionais em razão do gênero, o que contraria o discurso da corporação.

		contexto histórico-social acerca das construções do gênero feminino e o seu espaço de atuação profissional no âmbito das instituições policiais militares.		
O papel da mulher na polícia militar: aspectos de representação social	Luiz Ricardo Santos, 2021	O presente artigo busca refletir sobre a representação social da mulher na Polícia Militar, espaço que muitos destacam como ambiente de predominância masculina, mas que conta com uma realidade situacional que vem quebrando visões e mostrando o quanto as mulheres têm conquistado espaço.	Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação	O presente artigo buscou refletir, sob o aporte de referências bibliográficas, o quanto a representação social da mulher na sociedade, em pleno século XXI, ainda carece de luta de classe e social, para afirmação de sua posição e de seu lugar de fala. As conquistas norteiam novos processos de entendimento de sua força, coragem, essencialidade nos espaços de integração e serviço público.
Os desafios da mulher nas funções policiais militares: um estudo na Amazônia	Laís Rodrigues de Cristo, Eliane Gamas Fernandes, Fabrício Ricardo Lopes, Estela Silva Nunes, 2021	Este trabalho teve como objetivo analisar as percepções das mulheres policiais quanto às diferenças de gênero no serviço militar, sendo este um artigo de pesquisa para conclusão do curso de Psicologia em uma instituição de ensino do Norte brasileiro.	Iniciação Científica CESUMAR	Com os resultados, foi possível constatar que na realidade cotidiana das policiais militares mulheres estão presentes as discriminações relacionadas ao gênero dito feminino e também dinâmicas nas relações de poder que potencializam as dificuldades que enfrentam em suas funções.
Mulheres na Polícia Militar: História, cultura e desafios futuros	Rebeca da Silva Brito Lopes, Maria Cláudia Santos Lopes de Oliveira, Gabriel de Oliveira Jorge, 2023	Este artigo apresenta a trajetória da mulher na profissão policial militar, espaço icônico da ausência feminina, a partir da reflexão sobre a importância	SciELO	A presença de mulheres em cargos historicamente ocupados por homens é um indicativo da capacidade e do potencial das mulheres para desempenhar essas funções com sucesso.

		da cultura na constituição dos sujeitos.		No entanto, ainda há limitações significativas no acesso e na ascensão dessas mulheres.
Gênero e equidade: polícia, lugar de mulheres?	Luciana de Oliveira Dias; Glauco Leão Ferreira Alves; Ana Paula de Toledo Vieira, 2022	Este texto tem o objetivo de analisar a percepção de integrantes das instituições policiais sobre o lugar das mulheres na Polícia.	Revista Fórum de Segurança	A inserção das mulheres no campo de atuação policial foi uma importante conquista feminina. No entanto, apesar do espaço alcançado em ocupações tradicionalmente masculinas, a noção de que a atividade policial é relacionada ao gênero masculino e à virilidade ainda se faz presente.

Fonte: Elaborado pela autora (2024).

Silva, Rudnicki e Campos (2023) desenvolveram uma análise acerca das relações de gênero nas instituições de segurança pública, mais precisamente na polícia militar do estado do Rio Grande do Sul. Em primeiro plano, fora destacado que apesar de amplamente válida a inserção das mulheres neste plano, ainda são visíveis as condições de desigualdade social na qual estas encontram-se inseridas, algo que deve ser potencialmente minimizado.

Além disso, os autores revelam a importância de identificar essa diferença de tratamento entre os gêneros feminino e masculino, tendo como objetivo principal promover aprimoramentos nas condições laborais e nos vínculos profissionais das policiais militares do sexo feminino, estimulando, assim, progressos na própria corporação e, conseqüentemente, diversos ganhos para a comunidade, que será beneficiada com esta inclusão tão necessária para o meio social.

Por conseguinte, Santos (2021) iniciou a pesquisa abordando que é indiscutível a predominância masculina na maioria dos setores trabalhistas no mercado de trabalho, algo que se dá principalmente pela entrada tardia das mulheres neste âmbito. Para o autor, atualmente é perceptível o estímulo e apoio concedido às mulheres que atuam nas Forças Armadas, embora o número de mulheres ainda seja significativamente menor em relação aos homens.

Outrossim, o autor considera a importância de incentivar a representação social das mulheres em todos os setores da sociedade, principalmente no âmbito da segurança pública. É preciso analisar as mulheres em contextos onde a predominância masculina é infinitamente superior, justamente para compreender os fatores que levam a esta prática e, conseqüentemente,

atuar na minimização desses casos. É fundamental a presença das mulheres na polícia militar no Brasil.

Cristo *et al* (2021) informam que, ainda que haja respaldo legal para a presença de certas mulheres no mercado de trabalho, é evidente a influência do sistema patriarcal nas estruturas sociais, ao limitar a participação feminina a uma parcela reduzida em determinadas instituições, como é o caso da polícia militar. Além disso, é fundamental não apenas assegurar o acesso, mas também debater as condições adequadas para a permanência destas mulheres.

Para os autores, o corpo feminino em um ambiente policial é alvo de duas formas de violência. Primeiramente, devido ao estereótipo da função que atribui legitimidade ao masculino para a sua execução e, portanto, estar ocupando uma posição de trabalho que não lhe foi designada como espaço adequado e, em segundo lugar, porque ao ingressar nesse contexto, as normas de gênero sobre seu corpo são reforçadas, visando discipliná-la ao máximo.

Lopes, Oliveira e Jorge (2023) destacam o processo histórico de inclusão das mulheres no ramo da segurança pública no Brasil. Inicialmente, os autores destacam que, apesar das melhorias conquistadas, é importante mencionar que, em todas as situações, era evidente a distinção de gênero. Mulheres eram designadas para papéis considerados secundários de acordo com as normas culturais da época, o que impediu que ocupassem cargos de liderança na instituição.

De acordo com os autores, a inclusão das mulheres não passa de uma fachada, haja vista que sua participação é mitigada diariamente durante suas atividades. Percebe-se que a maioria das instituições de segurança procuram humanizar a percepção da polícia, colocando mulheres nas forças policiais como uma estratégia de marketing para mostrar uma imagem de inovação e modernidade sem precisar realmente mudar os conceitos e paradigmas fundamentais.

Por último, Dias, Alves e Vieira (2022) fundamentam, em primeiro lugar, que as disparidades de gênero na carreira policial são frequentemente debatidas no âmbito dos Direitos Humanos, uma vez que as mulheres ainda são limitadas a certos papéis, perpetuando uma falsa igualdade de gênero no local de trabalho que incentiva a aplicação preventiva e/ou repressiva da lei, algo que é percebido pela falta de presença majorada deste público no ambiente.

Esses autores também tratam que a inclusão de mulheres nas polícias militares estaduais traria uma imagem renovada para a corporação, contribuindo para mudar a reputação negativa deixada pela ditadura militar. Assim, a presença feminina serve para reafirmar a ideia de que todos os tipos de trabalho podem ser realizados tanto por homens quanto por mulheres, algo que não se reflete nesta prática.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo analisou o preconceito de gênero no Brasil, evidenciando sua persistência apesar dos avanços legislativos pela igualdade. Embora as legislações brasileiras vigentes tenham estabelecidos direitos igualitários, os estereótipos ainda restringem a participação feminina na sociedade. A história da luta das mulheres revela obstáculos, desde o acesso à educação até o direito ao voto. Superar as estruturas patriarcais é essencial para alcançar a verdadeira igualdade de gênero.

Na segunda sessão do referencial teórico, foi destacado que a inclusão das mulheres na segurança pública brasileira teve início antes da Constituição Federal de 1988. A criação de quadros específicos para mulheres, como o Policiamento Especial Feminino em São Paulo em 1955, e a expansão de suas áreas de atuação nos anos 70 representaram avanços significativos. A Carta Magna de 1988 foi um marco ao garantir a igualdade de oportunidades para homens e mulheres nesse setor. Essas mudanças melhoraram a representatividade, embora ainda se tem péssimas condições de trabalho das mulheres na segurança pública, bem como violência, discriminação ainda persistem.

Na terceira sessão, foi ressaltada a discrepância entre a representação das mulheres na população brasileira e sua presença nos órgãos de segurança pública. Apesar de constituírem a maioria da população, as mulheres ocupam uma parcela significativamente menor nos setores de segurança. Houve avanços históricos na inclusão feminina, como a portaria do Estado-Maior do Exército em 1977 e legislações subsequentes como a Lei Federal nº 9.713/98 e a Lei nº 14.724/2023. No entanto, desafios persistem, como a recente declaração de inconstitucionalidade de cotas pelo Supremo Tribunal Federal. É indubitável que as mudanças foram surpreendentes, mas ainda não englobam a totalidade necessária que é inserida pela própria lei, que trata da igualdade entre os indivíduos.

Por fim, no último tópico é mostrado que além da dificuldade de inserção do público feminino no ramo da segurança pública, as mulheres também convivem com diversos problemas após ingressarem nesta instituição. Casos de assédio, diferença salarial e até dificuldade de melhoria de cargos é algo amplamente presente nesse contexto, e que também deve ser amenizado para que possam desempenhar seu trabalho de maneira positiva e célere, sem que afete seu desenvolvimento social e psicológico.

No entanto, apesar desses avanços, ainda existem desafios a serem superados. A desigualdade de gênero ainda é uma realidade nas instituições de segurança pública, com as mulheres enfrentando discriminação, assédio e falta de oportunidades de ascensão profissional.

A cultura institucional muitas vezes ainda é permeada por valores machistas, o que dificulta a plena integração das mulheres nesses ambientes.

Portanto, para garantir uma maior igualdade de gênero na segurança pública, é necessário continuar investindo em políticas e programas que promovam a inclusão e a valorização das mulheres. Além disso, é fundamental combater ativamente o assédio e a discriminação de gênero, criando um ambiente de trabalho mais seguro e acolhedor para todas as profissionais. A luta pela igualdade de gênero na segurança pública é um processo contínuo, que exige o engajamento de toda a sociedade.

REFERÊNCIAS

AMARAL, Grazielle. **Os desafios da inserção da mulher no mercado de trabalho**. 20 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Jataí, Jataí, 2012. Disponível em: <<https://revistas.ufj.edu.br/rir/article/download/22336/19243/159354/>>. Acesso em: 22 mar. 2024.

BRAMBILLA, Beatriz. **Estado patriarcal e políticas para mulheres: da luta pela equidade de gênero ao caso de polícia**. Boletim de Conjuntura (BOCA), v. 5, n. 13, p. 27-42, 2021. Disponível em: <<https://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/view/5/>>. Acesso em: 04 maio 2024.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm/>. Acesso em: 22 maio 2024.

BRASIL. Lei nº 4.121, de 27 de agosto de 1962. **Lei da Mulher Casada**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 27 ago. 1962. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/14121.htm/>. Acesso em: 21 de maio 2024.

BRASIL. **Código Civil de 1916**. Promulgado pelo Decreto nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/13071.htm/>. Acesso em: 18 jun. 2024.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**. V. I, 3 ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2019.

CARNEIRO, Sueli. **Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil**. São Paulo: Sele negro, 2011. (Consciência em Debate/Coordenadora Vera Lúcia Benedito).

CHRIGINO, Solange. **A mulher na carreira das polícias: Discriminação por gênero, dificuldade e evolução**. – Artigo Científico (Pós-Graduação *Lato Sensu*) - Escola de Magistratura do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <

https://www.emerj.tjrj.jus.br/revistas/genero_e_direito/edicoes/2_2019/pdf/SolongeSouza.pdf />. Acesso em: 22 de maio 2024.

CRENSHAW, Kimberlé. **Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero**. Rev. Estud. Fem., Florianópolis, v. 10, n. 1, 2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-026X2002000100011&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 26 jun. 2024.

CRISTO, Laís; FERNANDES, Eliane; Lopes, Fabrício; NUNES, Estela. **Os desafios da mulher nas funções policiais militares: um estudo na Amazônia**. Iniciação Científica Cesumar, v. 23, n. 1, 2021.

CRUZ, Juliana. **Realidade silenciadas**. O desafio cotidiano de trabalho das mulheres policiais em dois fatores. Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2023. Disponível em: <<https://fontesegura.forumseguranca.org.br/realidades-silenciadas-o-desafio-cotidiano-de-trabalho-das-mulheres-policiais-em-dois-fatores/>>. Acesso em: 24 maio 2024.

DANTAS, Hallana; COSTA, Christefany; COSTA, Laís; LÚCIO; Ingrid; COMASSETTO, Isabel. **Como elaborar uma revisão integrativa: sistematização do método científico**. São Paulo: Rev Recien. 2021. Disponível em: <<https://repositorio.bc.ufg.br/tede/bitstreams/d288d1ad-530d-41b2-90df-209e79e08f20/download/>>. Acesso em: 18 mar. 2024.

DAVIS, Angela. **Estarão as prisões obsoletas?** Tradução de Marina Vargas. 1. ed. Rio de Janeiro: Difel, 2018.

DIAS, Luciana; ALVES, Glauco; VIEIRA, Ana Paula. **Gênero e Equidade: polícia, lugar de mulheres?** Revista do Instituto Brasileiro de Segurança Pública (RIBSP) - ISSN 2595-2153, [S. l.], v. 5, n. 11, p. 38–57, 2022. Disponível em: <<https://revista.ibsp.org.br/index.php/RIBSP/article/view/119/>>. Acesso em: 06 maio 2024

DURÃO, Susana. **Quando as mulheres concorrem e entram na polícia: a óptica etnográfica**, Etnográfica [Online], vol. 8 (1) | 2004. Disponível em: <<https://journals.openedition.org/etnografica/4464>> DOI: <<https://doi.org/10.4000/etnografica.4464/>>. Acesso em: 01 jun. 2024

FANTÁSTICO. **Pesquisa diz que 40% das policiais já sofreram assédio sexual ou moral**. Fantástico, 29 mar. 2015. Disponível em: <<https://g1.globo.com/fantastico/noticia/2015/03/pesquisa-diz-que-40-das-policiais-ja-sofreram-assedio-sexual-ou-moral.html>>. Acesso em: 01 maio. 2024.

G1. **Corregedoria-Geral da Polícia Civil de MG investiga o suicídio de escrivã que afirmava ser vítima de assédio moral e sexual no trabalho**. Jornal Nacional, 23 jun. 2023. Disponível em: <<https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2023/06/23/corregedoria-geral-da-policia-civil-de-mg-investiga-o-suicidio-de-escriva-que-afirmava-ser-vitima-de-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho.ghtml>>. Acesso em: 01 maio 2024.

HERBELA, Fernanda. **A presença da mulher na polícia civil do Estado de São Paulo: seus números em perspectiva**. Mulheres nas carreiras policiais. São Paulo: Saraiva Educação. 2022. p. 104-122.

HOCH, Salete da Silva. **“Belas, empoderadas e armadas”**: o preconceito patriarcal contra a profissão de Policial Militar Feminina. *Coisas do Gênero: Revista de Estudos Feministas em Teologia e Religião*, v. 5, n. 1, p. 112-126, 2019. Disponível em: <<http://revistas.est.edu.br/index.php/genero/article/download/620/537al/>>. Acesso em: 05 mai. 2024.

LARA, Luiz Fernando; CAMPOS, Elaine Aparecida; STEFANO, Silvio Roberto; DE ANDRADE, Sandra Mara. **Relações de Gênero na Polícia Militar**: narrativas de mulheres policiais. *HOLOS, [S. l.]*, v. 4, p. 56–77, 2017. DOI: 10.15628/holos.2017.4078. Disponível em: <<https://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/HOLOS/article/view/4078/>>. Acesso em: 28 maio 2024.

LOPES, Cleber.; RIBEIRO, Ednaldo; SOUZA, Marcos. **Policiamento e gênero**: percepções entre policiais militares paranaenses. *Opinião Pública*, v. 27, n. 1, p. 298–322, jan. 2021. Acesso em: 15 de abr. 2024.

MARQUES, José Henrique. **Mulheres na Segurança Pública**: exclusão de gênero no exercício da função. 2020. Disponível em: <<https://monografias.ufma.br/jspui/handle/123456789/4512/>>. Acesso em: 22 abr. 2024.

MENEZES, Raissa Mota et al. **“Muito além da Capitã Marvel”**: Socialização profissional de policiais federais. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, v. 15, n. 1, p. 147-164, 2021. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/journal/4417/441767903010/441767903010.pdf/>>. Acesso em: 21 abr. 2024.

NASCIMENTO, Nélio. **A Mulher Policial e seus Desafios**. Editora Dialética, 2021. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=uUhFEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=preconceito+de+g%C3%AAnero+policial+mulher&ots=-08_8d6T2z&sig=FuiHwm61YMTzrJB4zufOs9hwqEA/>. Acesso em: 18 de mar. 2024.

OLIVEIRA, Nathália; ANJOS, Ana Célia. **Assédio moral no trabalho de policiais militares femininas**: definindo o perfil das vítimas. *Revista Contemporânea, [S. l.]*, v. 4, n. 1, p. 3836–3857, 2024. DOI: 10.56083/RCV4N1-211. Disponível em: <<https://ojs.revistacontemporanea.com/ojs/index.php/home/article/view/2167/>>. Acesso em: 24 maio 2024.

O TEMPO. **Suicídio de escrivã alerta para assédio e problemas de saúde mental na PC em MG**. Disponível em: <<https://www.otempo.com.br/cidades/suicidio-de-escriva-alerta-para-assedio-e-problemas-de-saude-mental-na-pc-em-mg-1.2886805/>>. Acesso em: 02 maio 2024.

ORIÁ, Ricardo. **A conquista do voto feminino**. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/internet/agencia/infograficos-html5/a-conquista-do-voto-feminino/analise.html/>>. Acesso em: 25 de maio 2024.

PIVETTA, Luciene Benedita Duarte. **A (I)legalidade do Recrutamento Restritivo de Policiais Militares Femininas**. *Revista Brasileira de Ciências Policiais, Brasília, Brasil*, v.

10, n. 2, p. 55–89, 2020. DOI: 10.31412/rbcp.v10, i2.621. Disponível em: <<https://periodicoshom.pf.gov.br/index.php/RBCP/article/view/621/>>. Acesso em: 02 de mar. 2024.

SANTOS, Luiz Ricardo. **O papel da mulher na polícia militar**: Aspectos de Representação Social. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, [S. l.]*, v. 7, n. 11, p. 185–194, 2021. DOI: 10.51891/rease.v7, i11.3066. Disponível em: <<https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/3066/>>. Acesso em: 30 de mar. 2024.

SIERDOVSKI, Marcia; ANDRADE, Sandra Mara; STEFANO, Silvio Roberto. **As relações de gênero e poder na polícia militar**: um estudo sobre as nuances que permeiam a carreira profissional da mulher policial. *Revista Competitividade e Sustentabilidade*, v. 6, n. 1, p. 33-46, 2019. Disponível em: <<https://e-revista.unioeste.br/index.php/comsus/article/view/20913/>>. Acesso em: 04 de abr. 2024.

SILVA, Juliana; RUDNICKI, Dani; HEIN DE CAMPOS, Carmen. **Percepções sobre a igualdade entre homens e mulheres na Polícia Militar do Rio Grande do Sul**. *Revista Brasileira de Segurança Pública, [S. l.]*, v. 17, n. 1, p. 254–269, 2023. DOI: 10.31060/rbsp.2023, v17.n1, 1485. Disponível em: <<https://revista.forumseguranca.org.br/index.php/rbsp/article/view/1485/>>. Acesso em: 24 maio 2024.

VASCONCELOS, M. **Responsabilidades Familiares**. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. *Revista do Observatório da Igualdade de Gênero*, Brasília, 2009.