

4 - Desigualdade de Gênero e os Desafios da Carreira Militar: A Perspectiva das Mulheres Policiais Militares do Distrito Federal

Gender Inequality and the Challenges of a Military Career: The Perspective of Female Military Police Officers in Brazil's Federal District

Rebeca Lopes da Silva Brito¹

Maria Cláudia Santos Lopes de Oliveira²

RESUMO

Este artigo apresenta um estudo qualitativo inserido no campo da Psicologia do Desenvolvimento, que investiga os processos de significação construídos por mulheres policiais militares do Distrito Federal em relação aos valores institucionais da corporação. O objetivo do estudo foi compreender como esses processos incidem sobre as trajetórias profissionais e os percursos de desenvolvimento das participantes. Participaram nove policiais militares, cujas narrativas foram produzidas por meio de entrevistas individuais semiestruturadas e de

1 Doutoranda e Mestre em Psicologia do Desenvolvimento e Escolar pelo Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília (UnB). Graduada em Psicologia e em Letras (Português/Inglês), com especialização em Língua Portuguesa. Desenvolve pesquisas na área de desenvolvimento humano, com foco em narrativas autobiográficas, processos de significação e constituição do *self* em contextos institucionais marcados por desigualdades. Seus estudos abordam o desenvolvimento de mulheres policiais militares, explorando as intersecções entre gênero, maternidade e trabalho, a partir de uma perspectiva crítica, cultural e interseccional. E-mail: rebeca.brito@iscp.edu.br.

2 Professora Titular aposentada do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília e atual Pesquisadora Colaboradora Sênior da mesma universidade. Graduada em Psicologia pela Universidade Federal Fluminense, mestre em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro e doutora em Educação pela mesma instituição. Realizou estágios pós-doutorais na Clark University, nos Estados Unidos, na Universidade Autônoma de Madri, na Espanha, e projeto pós-doutoral na Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro e na Universidade de Aalborg, na Dinamarca. Desenvolve pesquisas em Psicologia do Desenvolvimento Humano no curso de vida, com ênfase no desenvolvimento social em contextos urbanos, escolares e em instituições do sistema de garantia de direitos, especialmente unidades de atendimento socioeducativo. É membro do LABMIS — Laboratório de Psicologia Cultural, coordenadora do Núcleo de Estudos das Adolescências Contemporâneas (GAIA), membro do GT Psicologia Dialógica da ANPEPP e da Rede SPPREAD International. Foi coordenadora do Programa de Pós-graduação em Processos de Desenvolvimento Humano e Saúde da Universidade de Brasília, presidente da Associação Brasileira de Psicologia do Desenvolvimento e integrante da diretoria da ANPEPP. É autora e organizadora de obras nas áreas de psicologia do desenvolvimento, educação, adolescência, direitos humanos, socioeducação e cultura de paz.

uma roda de conversa. Os dados foram analisados a partir da análise temática dialógica. Os resultados indicam que o padrão de socialização institucional reproduz normas de gênero que incidem negativamente sobre o reconhecimento profissional das mulheres, contribuindo para a manutenção de estereótipos, preconceitos e desigualdades de gênero. Conclui-se que, embora as participantes atribuam sentidos positivos ao trabalho policial, as dinâmicas institucionais limitam o pleno desenvolvimento profissional feminino, apontando a necessidade de políticas e práticas organizacionais voltadas à promoção da equidade de gênero e à valorização da diversidade no contexto policial militar.

Palavras-chave: polícia militar; mulheres; gênero; cultura organizacional; desenvolvimento profissional.

ABSTRACT

This article presents a qualitative study situated within the field of Developmental Psychology that investigates the meaning-making processes constructed by female military police officers from the Federal District in relation to the institutional values of the corporation. The aim of the study was to understand how these processes affect the participants' professional trajectories and developmental pathways. Nine female military police officers took part in the study, and their narratives were produced through individual semi-structured interviews and a focus group discussion. Data were analyzed using dialogical thematic analysis. The results indicate that the pattern of institutional socialization reproduces gender norms that negatively affect women's professional recognition, contributing to the persistence of stereotypes, prejudice, and gender inequalities. It is concluded that, although the participants attribute positive meanings to police work, institutional dynamics constrain women's full professional development, highlighting the need for organizational policies and practices aimed at promoting gender equity and valuing diversity within the military police context.

Keywords: military police; women; gender; organizational culture; professional development.

1 INTRODUÇÃO

No Distrito Federal, a inclusão de mulheres na Polícia Militar ocorreu de forma tardia em relação a outros estados brasileiros. O processo teve início com o Decreto nº 7.312 (Governo do Distrito Federal, 1982), que criou a Companhia de Polícia Militar Feminina

(Cia PM Fem) e aprovou um quadro orgânico exclusivamente feminino. O ingresso efetivo de mulheres, no entanto, só se concretizou em 1º de julho de 1983, quando foram nomeadas as 23 candidatas aprovadas em concurso público (Polícia Militar do Distrito Federal, 2022).

Em nível nacional, o Decreto-Lei nº 2.106 (Presidência da República, 1984) regulamentou o ingresso de mulheres nas polícias militares de todos os estados e do Distrito Federal. Contudo, esse mesmo dispositivo legal autorizou a supressão de um ou mais postos na escala hierárquica para as mulheres oficiais, na prática, enquanto o último posto na carreira de um oficial masculino era o de coronel, a ascensão de uma oficial ficava limitada ao posto de capitão, três postos abaixo na escala hierárquica. Além disso, os quadros eram estruturalmente divididos por sexo, tanto para praças quanto para oficiais.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, que consagrou o princípio da igualdade entre homens e mulheres, as instituições policiais militares foram, em tese, obrigadas a revisar seus critérios de ingresso, ocupação e progressão na carreira. Na PMDF, esse ajuste só se efetivou dez anos depois, com a publicação da Lei nº 9.713 (Presidência da República, 1998), que dissolveu os quadros femininos e extinguiu a Companhia de Policiamento Feminino, unificando o efetivo. Entretanto, o mesmo dispositivo que formalizou a igualdade manteve o limite de 10% para o ingresso de mulheres no efetivo da corporação, restrição que, até hoje, não encontra amparo constitucional nem justificativa funcional, dado que inexistente incompatibilidade comprovada entre o sexo feminino e o desempenho das funções policiais militares (Calazans, 2004; Polícia Militar do Distrito Federal, 2022).

A afirmação “não se nasce mulher, torna-se mulher” (Beauvoir, 1988) constitui um marco no pensamento feminista ao romper com explicações deterministas e biologicistas acerca da condição feminina. Ao sustentar que as desigualdades entre homens e mulheres não decorrem de diferenças naturais, mas de processos históricos, sociais e culturais, Beauvoir inaugura uma perspectiva que se tornaria central para a análise das relações de poder e das assimetrias de gênero na sociedade ocidental (Butler, 1990; Hooks, 2000).

Apesar dos avanços conquistados pelas mulheres em diferentes esferas da vida social, desigualdades persistem de forma significativa. Como aponta Duarte (2019), “nichos patriarcais de resistência” continuam operando mesmo em contextos de ampliação de direitos (p. 45). Dados recentes do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

(IBGE, 2021) evidenciam que, embora haja melhorias nos indicadores de saúde e educação, os avanços na participação social e no mercado de trabalho permanecem limitados.

As mulheres seguem subrepresentadas em áreas técnico-científicas e em posições de liderança, além de acumularem maior responsabilidade pelas tarefas domésticas, o que restringe sua inserção e permanência no trabalho formal. Nesse sentido, a discussão sobre desigualdades de gênero configura-se como um tema de relevância social e científica, ao fornecer subsídios para políticas públicas voltadas à promoção da equidade e à superação de formas históricas de subalternização feminina (Silva, 2010; Spivak, 2014). O Relatório de Desenvolvimento Humano do Programa das Nações Unidas (UN, 2020) reforça essa perspectiva ao indicar que sociedades que investem na equidade de gênero tendem a apresentar melhores condições de desenvolvimento humano em múltiplas dimensões.

No contexto brasileiro, o pensamento feminista teve papel fundamental na ampliação de direitos e na transformação do ordenamento jurídico e das políticas públicas, especialmente a partir do processo de redemocratização. Conforme destaca Pitanguy (2019), a atuação dos movimentos feministas na Assembleia Constituinte e em instâncias legislativas estaduais foi decisiva para a revisão de leis discriminatórias e para a consolidação de avanços institucionais no campo dos direitos das mulheres. Contudo, a autora também chama atenção para o fato de que a implementação e a interpretação dessas leis permanecem atravessadas por relações de poder e orientações culturais que reproduzem contradições e desigualdades.

É nesse cenário que se insere a análise da categoria gênero como eixo central das relações sociais de poder (Teles, 2018), especialmente em instituições historicamente masculinizadas. As polícias militares brasileiras constituem um exemplo emblemático desse processo, marcado pela baixa inclusão feminina, pela institucionalização tardia do trabalho policial feminino e pela persistente invisibilização das mulheres em uma profissão socialmente associada à força, à virilidade e ao controle da violência.

Como discutem O'Neil, Hopkins e Bilimoria (2008), a inserção de mulheres em contextos profissionais historicamente masculinizados não é neutra, pois tende a expor e tensionar normas organizacionais, valores culturais e hierarquias de poder que foram estruturadas a partir de modelos androcêntricos. Diante desse contexto, o objetivo

deste estudo é compreender os processos de significação construídos por mulheres policiais militares em relação aos valores institucionais da corporação militar do Distrito Federal, a partir de suas trajetórias pessoais e profissionais.

A partir desse objetivo, a pesquisa busca responder à seguinte questão: como mulheres policiais militares constroem e negociam processos de significação em relação aos valores institucionais da corporação militar do Distrito Federal, e de que modo esses processos incidem sobre suas trajetórias de desenvolvimento pessoal e profissional?

Para responder a essa questão, foi conduzido um estudo qualitativo exploratório, desenvolvido em duas etapas no primeiro semestre de 2022, com nove mulheres policiais militares da PMDF. A produção de dados ocorreu por meio de entrevistas individuais semiestruturadas e de uma roda de conversa, sendo os dados analisados a partir da análise temática dialógica. A pesquisa se justifica pela relevância social e científica do tema, uma vez que a compreensão dos processos de significação das mulheres em instituições historicamente androcêntricas oferece subsídios para a formulação de políticas institucionais voltadas à promoção da equidade de gênero e à valorização da diversidade no contexto policial militar. Cabe destacar, contudo, que os achados são circunscritos ao contexto específico da PMDF e ao grupo de participantes investigado, o que limita sua generalização para outras corporações ou contextos institucionais.

2 MULHERES POLICIAIS MILITARES

A literatura nacional sobre mulheres policiais militares tem analisado, de forma consistente, a inserção feminina nas instituições policiais e as relações de gênero e poder que atravessam esse processo. Estudos realizados em diferentes contextos institucionais convergem ao indicar a persistente subrepresentação das mulheres nas Polícias Militares brasileiras, onde o efetivo masculino permanece amplamente majoritário (Araújo, 2017; Calazans, 2004; Cappelle; Melo, 2010; Lara *et al.*, 2017; Musumeci; Soares, 2004; Oliveira *et al.*, 2014).

Além da desigualdade numérica, as pesquisas apontam a presença de estereótipos de gênero incorporados às relações interpessoais e à cultura organizacional, os quais afetam o reconhecimento do trabalho feminino e a legitimação profissional das policiais (Calazans, 2004).

Esses estereótipos operam tanto na distribuição de funções quanto nos processos de avaliação e progressão na carreira, contribuindo para a manutenção de hierarquias de gênero no interior da instituição. Soma-se a isso a identificação de desafios específicos relacionados à inadequação de equipamentos e instalações, bem como as dificuldades de conciliar as exigências da atividade policial com responsabilidades familiares e domésticas (Araújo, 2017; Musumeci; Soares, 2004; Lara; Pinho; Souza, 2017).

A inadequação de equipamentos refere-se, por exemplo, ao fato de que coletes balísticos, fardamentos e armamentos foram historicamente projetados para o corpo masculino, resultando em desconforto, limitação de movimentos e, em alguns casos, risco à integridade física das policiais. No que diz respeito às instalações, a ausência ou precariedade de vestiários, banheiros e alojamentos femininos em unidades policiais reflete a concepção original dessas estruturas como espaços exclusivamente masculinos, o que contribui para a sensação de não pertencimento e para a invisibilização das necessidades específicas das mulheres no ambiente de trabalho.

O levantamento estatístico de abrangência nacional realizado por Musumeci e Soares (2004) reforçam esse cenário ao traçar o perfil de gênero das Polícias Militares brasileiras. Os autores apontam que, além de reduzida, a presença feminina concentra-se majoritariamente em patentes e cargos de menor hierarquia. As entrevistas conduzidas no estudo revelam que as mulheres enfrentam práticas discriminatórias, dificuldades de ascensão profissional e desafios associados à conciliação entre trabalho e vida familiar, o que reforça a necessidade de políticas institucionais voltadas à inclusão e à valorização do trabalho feminino.

Outros estudos brasileiros aprofundam essa análise ao evidenciar que obstáculos de gênero atravessam dispositivos institucionais de ingresso, formação/treinamento e progressão na carreira nas Polícias Militares. Pesquisas qualitativas com mulheres policiais indicam que a lógica organizacional e as práticas cotidianas tendem a preservar a centralidade de padrões androcêntricos, afetando oportunidades, reconhecimento profissional e sentidos de pertencimento institucional (Lara *et al.*, 2017).

No âmbito do policiamento operacional, observa-se que a inserção feminina ocorre sob tensões relacionadas a relações de poder e gênero, com repercussões diretas na distribuição de funções e na possibilidade de consolidação de trajetórias no chamado “núcleo

duro” da atividade policial (Cappelle; Melo, 2010). Na prática, essa distribuição a partir de uma lógica por normas de gênero se expressa na tendência institucional de designar mulheres prioritariamente para atividades administrativas, atendimento ao público, abordagem de outras mulheres e crianças, e funções ligadas à mediação de conflitos, enquanto as atividades de patrulhamento ostensivo, operações táticas e ocorrências de maior risco físico permanecem associadas, simbólica e operacionalmente, ao efetivo masculino.

Essa divisão não decorre de normas formais explícitas, mas de práticas informais sedimentadas na cultura organizacional, que naturalizam a ideia de que determinadas funções exigem atributos, como força física e disposição para o confronto, percebidos como essencialmente masculinos. O resultado é que as mulheres, mesmo quando tecnicamente habilitadas, frequentemente encontram resistência institucional e interpessoal para acessar espaços operacionais de maior prestígio e visibilidade. Evidências mais recentes apontam, ainda, a persistência de dinâmicas de “teto de vidro” na carreira, sugerindo barreiras à ascensão e à ocupação de determinados espaços institucionais, mesmo em contextos nos quais a igualdade é formalmente afirmada (Neves, 2023).

No campo da formação profissional, análises sobre experiências de turmas e percursos de inserção feminina revelam práticas e contextos de socialização marcados por assimetrias e episódios de violência e assédio, reforçando o caráter não neutro desses processos (Moreira; Constantino, 2018). Em conjunto, esse corpo de estudos sustenta que a neutralidade formal dos dispositivos institucionais não é suficiente para impedir a reprodução de desigualdades de gênero, contribuindo para a manutenção de assimetrias nas dinâmicas de trabalho e nas oportunidades de desenvolvimento profissional (Ribeiro *et al.*, 2023).

A incorporação de uma perspectiva interseccional tem ampliado a compreensão dessas desigualdades ao demonstrar que a experiência de ser mulher policial militar não é homogênea. Estudos como o de Neves (2008) demonstram que policiais negras enfrentam desafios adicionais decorrentes da intersecção entre racismo e sexismo. De modo semelhante, ao analisar a violência de gênero contra mulheres policiais militares no Rio de Janeiro, Araújo (2017) aponta que a articulação entre discriminação racial, de gênero e práticas institucionais aumenta a vulnerabilidade dessas profissionais, reforçando a necessidade de políticas sensíveis às intersecções de raça, gênero e classe social.

No âmbito internacional, pesquisas também evidenciam padrões semelhantes. Archbold e Schulz (2012), ao examinarem a experiência de mulheres policiais nos Estados Unidos, identificaram um crescimento gradual da participação feminina nas forças policiais, bem como motivações recorrentes para a escolha da carreira, como estabilidade no emprego, desejo de ajudar e interesse pela atividade policial. Ainda assim, os autores destacam que as mulheres continuam enfrentando resistências associadas à percepção cultural de inadequação feminina para funções tradicionalmente associadas à força física.

Revisões de literatura internacionais (Hassell *et al.*, 2015; Hunt, 2014; Rabe-Hemp, 2009) reforçam a recorrência de temas como divisão sexual do trabalho, preconceitos, assédio e restrições às oportunidades de promoção. Esses estudos indicam que, embora as barreiras persistam, a presença feminina tem potencial para tensionar e transformar práticas e valores institucionais. Em consonância com essa perspectiva, Sá *et al.* (2022) apontam que, apesar dos obstáculos enfrentados, os sentidos positivos atribuídos ao trabalho policial pelas mulheres permanecem preservados.

Por fim, a comparação entre estudos nacionais e internacionais revela diferenças relevantes de ênfase analítica que refletem contextos institucionais e culturais distintos. A literatura internacional tende a focalizar os processos de integração profissional, as experiências de assédio e a divisão sexual do trabalho no interior das forças policiais, com atenção particular às motivações para o ingresso na carreira e às resistências culturais enfrentadas pelas policiais (Archbold; Schulz, 2012; Hassell *et al.*, 2015; Rabe-Hemp, 2009). Os estudos nacionais, por sua vez, concentram-se no perfil sociodemográfico das policiais, nas condições institucionais de trabalho e nas perspectivas de progressão na carreira, evidenciando como a sub-representação feminina se articula a práticas discriminatórias e a uma cultura organizacional de base androcêntrica (Calazans, 2004; Musumeci; Soares, 2004; Lara *et al.*, 2017). Apesar dessas diferenças de ênfase, ambas as literaturas convergem ao apontar a persistência de desigualdades estruturais que limitam a plena participação das mulheres nas instituições policiais, reforçando a necessidade de políticas públicas e institucionais que promovam a inclusão, reconheçam a diversidade de trajetórias e contribuam para a transformação de uma profissão historicamente marcada por valores androcêntricos.

3 TEORIA DO *SELF* DIALÓGICO (TSD)

A Teoria do *Self* Dialógico (TSD), desenvolvida por Hubert Hermans, propõe uma concepção de subjetividade não individualista nem estática, compreendendo o *self* como um sistema dinâmico e culturalmente situado (Hermans, 2001). Nessa perspectiva, a identidade não é entendida como uma unidade homogênea, mas como uma multiplicidade de posições do *self*, internas e externas, que dialogam, entram em tensão e se reorganizam ao longo do tempo em resposta às experiências vividas e às demandas socioculturais e institucionais (Hermans; Hermans-Konopka, 2010).

O *self* dialógico configura-se, assim, como uma “unidade na pluralidade”, na qual diferentes vozes e posicionamentos coexistem, se afetam mutuamente e participam dos processos de desenvolvimento humano. Essas posições podem ser complementares ou contraditórias, emergindo das interações sociais, das relações de poder e dos contextos culturais nos quais o sujeito está inserido. Ao longo do curso da vida, tais posições são continuamente negociadas, transformadas e hierarquizadas.

No presente estudo, a TSD oferece um referencial analítico fundamental para compreender como mulheres policiais militares constroem e negociam seus posicionamentos pessoais e profissionais em um contexto institucional marcado por normas, valores e práticas androcêntricas. Essa abordagem possibilita analisar de que modo as experiências vividas no cotidiano policial incidem sobre os processos de desenvolvimento, revelando tensões, conflitos e estratégias de resistência que atravessam as trajetórias dessas mulheres em interação com a cultura organizacional da corporação.

3.1 MODELO DE EQUIFINALIDADE DE TRAJETÓRIAS E DESENVOLVIMENTO (TEA)

O Modelo de Equifinalidade de Trajetórias e Desenvolvimento (TEA) constitui um referencial teórico interdisciplinar que complementa a Teoria do *Self* Dialógico ao focalizar o desenvolvimento humano como um processo histórico, relacional e contextualizado. O modelo busca compreender de que modo indivíduos constroem trajetórias singulares ao longo do tempo, sem desconsiderar as influências dos contextos sociais e institucionais nos quais estão inseridos. Embora as histórias de vida sigam caminhos distintos, é possível que sujeitos submetidos

a condições semelhantes — como experiências compartilhadas, modos de socialização comuns ou inserção em uma mesma instituição — atravessem processos de desenvolvimento comparáveis (Daaleman; Elder, 2007).

Nessa perspectiva, o curso de vida é compreendido como orientado por fundamentos sociais e institucionais que estruturam oportunidades, limites e conexões relacionais, ao mesmo tempo em que preserva marcadores singulares de cada indivíduo. Estudos empíricos têm demonstrado a relevância do modelo para compreender como as conexões interpessoais e os contextos sociais incidem sobre o desenvolvimento humano em diferentes fases da vida. Pesquisas internacionais com estudantes universitários indicam que a qualidade das relações estabelecidas ao longo do tempo, especialmente no âmbito das redes de pares, exerce influência significativa sobre as trajetórias acadêmicas, favorecendo processos de desenvolvimento e melhores resultados educacionais (Zhou *et al.*, 2023).

No contexto do presente estudo, o TEA oferece uma lente analítica especialmente pertinente para compreender as trajetórias de mulheres policiais militares, inseridas em uma instituição marcada por normas rígidas, hierarquias e padrões de socialização específicos. O modelo permite analisar como experiências compartilhadas — como o ingresso tardio das mulheres na corporação, a exposição a práticas discriminatórias e a necessidade de constante legitimação profissional — podem produzir trajetórias com pontos de convergência, sem eliminar as singularidades de cada percurso.

Em articulação, a Teoria do *Self* Dialógico e o Modelo de Equifinalidade de Trajetórias e Desenvolvimento se complementam ao possibilitar uma análise que integra subjetividade e trajetória. Enquanto a TSD focaliza as alteridades, vozes e instituições internalizadas no sujeito, oferecendo uma leitura estrutural e dinâmica do sistema de *self*, o TEA destaca os contextos sociais, institucionais e relacionais que moldam o desenvolvimento ao longo do tempo, tomando a trajetória como unidade analítica privilegiada.

4 MÉTODO

4.1 DELINEAMENTO

Trata-se de um estudo qualitativo, de caráter exploratório, desenvolvido em duas etapas no primeiro semestre de 2022, orientado

pela compreensão dos processos de significação e negociação de sentidos atribuídos ao trabalho policial por mulheres policiais militares. O delineamento adotado permitiu captar tanto experiências individuais quanto dinâmicas coletivas de construção de significados, considerando diferentes momentos da trajetória profissional das participantes.

4.2 PARTICIPANTES

Participaram do estudo nove mulheres policiais militares pertencentes à Polícia Militar do Distrito Federal (PMDF). As participantes tinham idades entre 32 e 50 anos e trajetórias profissionais diversas, com tempo de serviço variando de seis anos até mais de duas décadas de carreira, incluindo uma participante aposentada havia mais de dois anos.

Na primeira etapa, participaram quatro mulheres com perfis profissionais heterogêneos, situadas em diferentes momentos da carreira e exercendo funções distintas no âmbito da Polícia Militar, conforme descrito na Tabela 1.

Tabela 1: Perfil das participantes da Etapa 1 (entrevistas individuais)

Participante	Idade (anos)	Posto/Graduação	Tempo de serviço (anos)
1	50	1º TEN QOPMA	30
2	40	CAP QOPM	20
3	36	SD QPPMC	6
4	32	Cadete 1º ano	6

Fonte: Elaborado pela autora (2022)

Na segunda etapa, optou-se pela homogeneização do perfil das participantes, incluindo cinco mulheres com tempo de serviço aproximado e experiência tanto em atividades administrativas quanto operacionais, todas no posto de 3º Sargento do Quadro de Praças Policiais Militares Combatentes (QPPMC), conforme descrito na Tabela 2. No que se refere ao perfil racial, três participantes se autodeclararam pardas e duas, negras.

Tabela 2: Perfil das participantes da Etapa 2 (roda de conversa)

Participante	Idade (anos)	Graduação	Tempo de serviço
Ana Maria	35	3º SGT QPPMC	11 anos e 6 meses
Larissa	42	3º SGT QPPMC	11 anos e 3 meses
Maria	37	3º SGT QPPMC	11 anos e 3 meses
Priscila	38	3º SGT QPPMC	11 anos e 3 meses
Sara	36	3º SGT QPPMC	11 anos e 3 meses

Fonte: Elaborado pela autora (2022)

Essa estratégia permitiu aprofundar a análise das dinâmicas de negociação de sentidos em um grupo com vivências institucionais semelhantes.

4.3 PROCEDIMENTOS DE SELEÇÃO E ACESSO ÀS PARTICIPANTES

O recrutamento das participantes foi realizado por meio de um grupo privado de WhatsApp composto exclusivamente por mulheres policiais militares, ao qual a pesquisadora tinha acesso em razão de também integrar a corporação à época da coleta de dados. Nesse espaço, foram apresentados a pesquisa, seus objetivos e os critérios de inclusão, sendo feito o convite formal para participação. Aderiram ao estudo as policiais que demonstraram interesse e que atendiam aos critérios estabelecidos.

Por se tratar de um recrutamento realizado fora das estruturas institucionais da PMDF, e considerando que todas as etapas de coleta de dados ocorreram igualmente fora do ambiente policial, as entrevistas individuais em local escolhido pelas próprias participantes e a roda de conversa por videoconferência, não foi necessária autorização formal do Comando da corporação, conforme orientação do Comitê de Ética em Pesquisa responsável pela aprovação do estudo.

4.4 INSTRUMENTOS

Foram utilizados dois instrumentos principais de produção de dados. Na primeira etapa, empregou-se um roteiro de entrevista

individual semiestruturada, elaborado a partir dos eixos norteadores e dos objetivos do estudo, com foco nas trajetórias profissionais, experiências institucionais e significados atribuídos ao trabalho policial. Na segunda etapa, utilizou-se um roteiro para a realização de uma roda de conversa em formato online, concebido como dispositivo metodológico para favorecer a emergência de sentidos compartilhados e a negociação coletiva de significados acerca do trabalho policial feminino. Os roteiros não são disponibilizados como apêndice deste artigo em razão de conterem informações que, ainda que indiretamente, poderiam comprometer o anonimato das participantes.

4.5 PROCEDIMENTOS DE COLETA

A coleta de dados foi realizada fora das instalações policiais, como estratégia metodológica para favorecer um ambiente de maior confiança, reduzir possíveis constrangimentos institucionais e ampliar a abertura ao diálogo. As entrevistas individuais da primeira etapa foram realizadas presencialmente, em locais definidos pelas próprias participantes. A roda de conversa da segunda etapa ocorreu em ambiente virtual, por videoconferência.

Após a transcrição integral das entrevistas individuais, um painel de juízes especialistas em pesquisa qualitativa contribuiu para a identificação de pistas interpretativas e para o delineamento dos passos subsequentes da investigação. O painel foi composto por professoras doutoras e doutorandos integrantes do grupo de estudos sobre a temática, vinculado ao programa de pós-graduação ao qual a pesquisa estava associada, tendo sido constituído por sugestão da professora orientadora. A partir das discussões com esse painel, optou-se, na segunda etapa, pela substituição da entrevista individual pela roda de conversa, por se tratar de um dispositivo mais adequado para evidenciar processos de negociação coletiva de sentidos e experiências compartilhadas entre as participantes.

4.6 ANÁLISE DE DADOS

Os dados produzidos nas duas etapas foram analisados de forma integrada, considerando-se que os indicadores emergem do

conjunto do material empírico e do processo interpretativo, conforme a perspectiva proposta por Bauer e Gaskell (2008). A análise foi inspirada nos procedimentos da análise temática dialógica (Barbato, Mieto; Rosa, 2016; Silva; Borges, 2017), envolvendo a identificação de temas centrais, a consideração dos contextos de interação e a atenção às vozes, posicionamentos e tensões emergentes nas narrativas. Essa abordagem possibilitou compreender como mulheres policiais militares constroem, negociam e transformam significados acerca de suas experiências profissionais ao longo de suas trajetórias, em interação com um contexto institucional marcado por normas, valores e práticas androcêntricas.

4.7 ASPECTOS ÉTICOS

No que se refere aos aspectos éticos, a pesquisa foi submetida à apreciação do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) e aprovada conforme Parecer nº 5.146.660, atendendo às diretrizes e normas vigentes para pesquisas envolvendo seres humanos. Todas as participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), sendo garantidos o anonimato e a confidencialidade das informações. Os nomes utilizados no artigo são fictícios e foram escolhidos pelas próprias participantes.

4.8 LIMITAÇÕES DO ESTUDO

Este estudo apresenta algumas limitações que devem ser consideradas na interpretação dos resultados. O número reduzido de participantes, embora adequado ao delineamento qualitativo adotado, restringe a possibilidade de generalização dos achados para o conjunto das mulheres policiais militares do Distrito Federal ou de outras corporações. O recrutamento por meio de um grupo privado de WhatsApp pode ter favorecido a participação de policiais com maior engajamento com a temática de gênero, introduzindo um viés de seleção. Adicionalmente, o fato de a pesquisadora também integrar a corporação à época da coleta, embora tenha facilitado o acesso e a confiança das participantes, pode ter influenciado os processos de produção de dados. Por fim, a ausência de dados comparativos entre praças e oficiais, bem como entre diferentes unidades da corporação, constitui uma limitação a ser endereçada em investigações futuras.

5 RESULTADOS

O primeiro esforço de tratamento dos dados obtidos nas entrevistas individuais, por meio da análise temática dialógica, resultou em um agrupamento inicial das informações em torno de um tema central e dez subtemas, definidos a partir de sua recorrência e do significado atribuído pelas participantes em suas narrativas. O tema central emergente refere-se à organização das relações de trabalho em uma lógica estruturada por normas de gênero, na qual a presença feminina é constantemente tensionada. Esse achado converge com a literatura que discute a inserção das mulheres nas polícias militares brasileiras (Calazans, 2004; Musumeci; Soares, 2004; Lara; Pinho; Souza, 2017), ao evidenciar como determinados padrões institucionais contribuem para a produção e manutenção de assimetrias de gênero no cotidiano profissional. Na Tabela 3 a seguir, encontram-se os 10 subtemas identificados a partir das transcrições das entrevistas. Os subtemas listados correspondem aos dez mais recorrentes identificados na análise temática dialógica das transcrições das entrevistas individuais, selecionados com base em sua frequência e no significado atribuído pelas participantes em suas narrativas.

Tabela 3: Subtemas identificados

Subtema	Grupo Temático 1
1	A contradição do pertencimento
2	Força física e força intelectual
3	Preconceito
4	Machismo
5	Violência de gênero: ostensiva e velada
6	A mulher e o lugar de menos-valia: ter que provar seu valor
7	A condição especial da mulher como policial
8	Subalternidade da mulher
9	Referência binária
10	A mulher é essencial em tarefas tipicamente femininas

Fonte: Elaborado pela autora (2022)

O tema ‘contradição do pertencimento’ refere-se a narrativas que tratam da percepção de não pertencimento à organização, em decorrência de atuarem em um ambiente profissional predominantemente masculino. ‘Força física e força intelectual’ engloba enunciados sobre as diferenças entre homens e mulheres quanto a esses aspectos e como a atribuição de tais diferenças leva ao tensionamento entre a visão “mulher-inteligente-mas-fracas” e “homem-forte-mas-menos-inteligente”, como uma marca da cultura organizacional da polícia militar, onde o valor da força prevalece sobre a inteligência. ‘Preconceito e machismo’ são tópicos recorrentes nas narrativas de pesquisa, e estão ligados à discriminação e desvalorização das mulheres no ambiente policial. O subtema da ‘violência de gênero’ trata da forma como mulheres policiais são vítimas de discriminação pelos colegas exclusivamente em razão do seu gênero. Isso inclui desde violência moral e psicológica até situações de pequenas violências simbólicas que, ainda assim, afetam a integridade e a autoestima das mulheres no ambiente policial.

‘A mulher e o lugar de menos valia’ se refere à constante pressão para que as mulheres provem seu mérito e capacidade, diante dos desafios relacionados ao ambiente de trabalho militar (como cursos preparatórios e operações especiais). ‘A condição especial da mulher como policial’ sistematiza falas que abordam as particularidades da condição feminina, que afetam especificamente as mulheres policiais, como menstruação, gravidez, maternidade e cuidado. ‘Subalternidade da mulher’ envolve posicionamentos que se relacionam à falta de reconhecimento e baixa valorização das mulheres no ambiente policial. ‘Referência binária’ é um subtema que fala sobre a divisão rígida da polícia militar, em gêneros masculino e feminino, e a consequente exclusão simbólica de outras identidades de gênero.

Entretanto, durante a análise temática e a discussão com os juízes especialistas, entre a fase 1 e a fase 2, foi observado que os 10 subtemas iniciais apresentavam várias áreas de sobreposição e poderiam ser agrupados em um número menor de tópicos. Dessa forma, foi possível chegar a quatro temas que foram utilizados como base para o planejamento da roda de conversa e a própria análise dos diálogos nela eliciados. São elencados na Tabela 4.

Tabela 4: Temas finais

Tema	Grupo Temático 2
1	Violência e preconceito de gênero
2	Processos de desenvolvimento da mulher policial militar
3	Menos-valor do trabalho feminino
4	Referência binária: habilidades físicas e intelectuais

Fonte: Elaborado pela autora (2022)

Assim, ‘violência e preconceito de gênero’ (tema 1) está relacionado à existência de tarefas designadas como tipicamente femininas, ao convívio com formas explícitas e veladas de preconceito, ao desprezo à capacidade profissional das policiais e ao convívio com uma cultura institucional machista. As narrativas revelam episódios de exclusão direta e simbólica que marcam profundamente as trajetórias das participantes. Ana Maria relata o que viveu logo em seu primeiro dia de trabalho como policial:

Eu cheguei para entrar de serviço, eu estava escalada para trabalhar com um sargento que eu nunca tinha trabalhado na vida. O serviço seria das sete da manhã às sete da noite. E aí ele muito tranquilamente abriu um jornal, sentou na guarda do Batalhão e falou: ‘Não, fica aí, porque eu tô esperando o adjunto trocar, porque eu não trabalho com policial feminina’. Ele falou simplesmente assim: ‘Eu não trabalho com policial feminina, eu não gosto de trabalhar. Então eu vou aguardar ele trocar. Enquanto ele não trocar, eu não vou sair daqui’. E aí na hora eu fiquei sem ação. (Ana Maria)

Esse episódio ilustra como o preconceito de gênero se manifesta de forma explícita nas relações cotidianas de trabalho, operando como mecanismo de exclusão da mulher do espaço operacional e de negação de sua legitimidade profissional.

‘Processos de desenvolvimento da mulher policial militar’ (tema 2), conjuga os tópicos sobre dificuldades potencializadas pelos conflitos de gênero suscitados no ambiente institucional, que influenciam a esfera pessoal, as cobranças individuais e a frustração profissional

decorrente do desequilíbrio entre a percepção de si e a percepção do outro. As participantes descrevem uma sobrecarga que transcende o ambiente de trabalho e alcança as demais esferas da vida. Maria expressa isso com clareza:

É muito complicado isso, você estar tendo o tempo todo que se provar; provar o seu valor como profissional, porque querendo ou não, acaba que vem uma carga, uma pressão grande pra a gente, mas eu acho que, além disso, é a gente fora da PM também, como mãe, como mulher, como esposa, como amiga, a gente também tem essas demandas. (Maria)

Priscila, por sua vez, aponta como a exclusão do serviço operacional em razão da maternidade gerou um ciclo progressivo de frustração:

“O fato de eu gerar e não estar na escala, isso já me gerava um preconceito. E aí, isso foi gerando mais, e mais, e mais frustração.” (Priscila)

Na sequência, ‘menos valia do trabalho feminino’ (tema 3) refere-se ao peso da força física quando se trata de demonstrar o valor do trabalho policial feminino e aos requisitos impostos pela organização para o reconhecimento da capacidade profissional da policial feminina em igualdade com o policial masculino. As participantes descrevem como o trabalho feminino é sistematicamente associado a funções de menor prestígio institucional. Maria reproduz a lógica discursiva que encontrou na corporação:

“A mulher é muito essencial no administrativo, porque você tá na rua, quem vai preencher o talão? Ah, escreve você, a sua letra é mais bonita! Ah, vem cá, tenta amenizar a situação ali, porque a mulher, você sabe, né, ela é mais doce.” (Maria)

Ao mesmo tempo, a participante reconhece a pressão constante de ter que demonstrar capacidade:

“Tanto ver isso, da necessidade de ter uma policial feminina na rua, e também dessa parte da gente estar sempre tendo que provar que a gente dá conta de fazer.” (Maria)

Priscila ilustra a dimensão simbólica desse processo ao relatar sua recusa em desempenhar funções associadas ao estereótipo feminino no ambiente policial:

“Eu não faço café, eu fiquei anos sem tomar café por causa de raiva.” (Priscila)

‘Referência binária: habilidades físicas x intelectuais’ (tema 4) relaciona-se à divisão sexual das competências no ambiente policial militar, em que aptidão física é associada aos homens e aptidão intelectual, à mulher, e à cultura que reproduz a visão do homem protetor e da mulher desprotegida. As participantes questionam essa divisão a partir de suas experiências concretas. Ana Maria desafia diretamente a associação entre coragem e masculinidade:

Eu acho que a questão da coragem, a questão da capacidade de ação, ela não é só inerente ao homem, ela é inerente aos dois gêneros, tanto que eu já trabalhei com homem que eu que tive que fazer a abordagem no momento em que o homem não tinha ação para isso. Já trabalhei com homem com medo de agir em ocorrência, com medo de não saber reagir, e era uma pessoa mais antiga do que eu até, de graduação. E eu que tive que tomar a frente, eu que tive que resolver várias coisas em ocorrência, porque ele não resolvia. (Ana Maria)

Larissa, por sua vez, narra como a realização de um curso operacional alterou a percepção dos colegas sobre sua capacidade profissional, revelando que o reconhecimento feminino permanece condicionado à adesão a critérios masculinos de legitimação:

“O olhar das pessoas muda, principalmente quando você faz um curso operacional. Eu noto que todo mundo respeitava e gostava [...] mas, assim, eu vi o pessoal de fora, quando olhava: ‘opa, aquela ali já dá pra trabalhar com a gente, essa daí tá no nosso nível, essa daí pode.’” (Larissa)

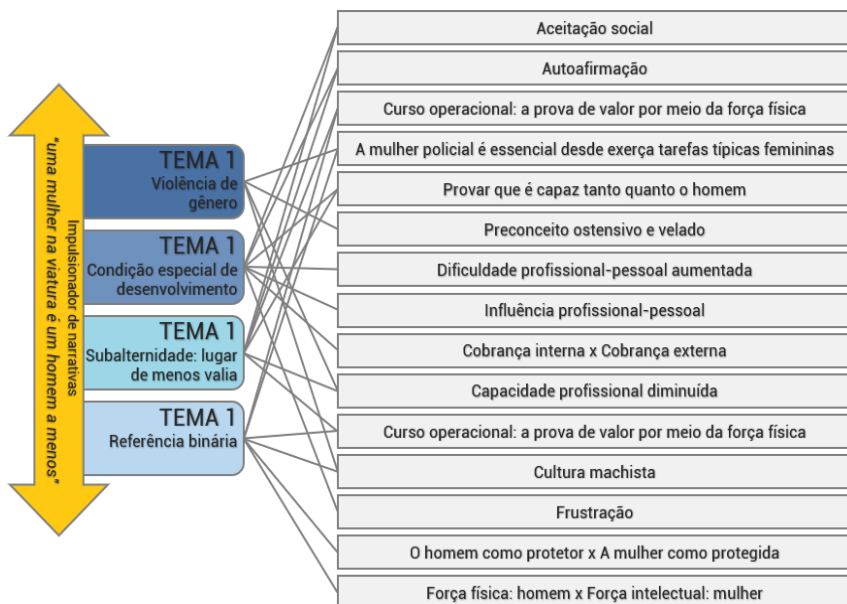
Em conjunto, os quatro temas possibilitam a compreensão de que a mulher é percebida institucionalmente como inerentemente menos capaz que o homem em determinadas tarefas. Os temas estão interconectados e revelam a cultura machista presente no ambiente policial, que afeta negativamente a realização pessoal e profissional das mulheres policiais.

O conjunto dessas informações deu base à construção de um mapa consolidado de significados gerais, o qual abrangeu as principais ideias extraídas das narrativas das cinco participantes da roda de conversa, bem como na produção de cinco mapas de significados individuais.

Todo o processo de análise foi guiado pelo objetivo de identificar a correlação entre os temas centrais, temas, subtemas e significados nas trajetórias das participantes, a partir da análise dos posicionamentos e narrativas apresentados pelas participantes. Além disso, levou-se em consideração as perspectivas da TSD que trata das alteridades e instituições presentes no sujeito e da TEA que toma como objeto de análise a trajetória de desenvolvimento humano.

Os cinco mapas de significados individuais e o mapa de significados geral representam graficamente as relações e movimentos de significados construídos a partir da fala de cada participante da roda de conversa, a partir de uma leitura que se inicia na base e daí segue para o topo. A seguir, apresenta-se, a título de exemplo, o mapa de significados geral (Figura 1), que sintetiza os significados construídos pelo conjunto das participantes.

Figura 1: Mapa de Significados Geral



Fonte: Elaborado pela autora (2022).

6 DISCUSSÃO

O presente estudo buscou compreender a cultura institucional da Polícia Militar a partir das experiências e dos posicionamentos de mulheres policiais, com ênfase nos processos de aceitação social, nas dinâmicas de trabalho e na forma como a presença feminina é percebida, especialmente por policiais do gênero masculino. O primeiro objetivo específico consistiu em analisar como essas mulheres se posicionam nas relações profissionais e de que modo tais posicionamentos interferem na organização das posições de si ao longo de suas trajetórias.

Nesse contexto, o uso do disparador narrativo mostrou-se um recurso metodológico particularmente fecundo. A frase “uma mulher na viatura é um homem a menos”, amplamente difundida no vocabulário informal da cultura policial militar, operou como um potente condensador simbólico das tensões de gênero presentes na instituição. Ao evocar experiências concretas vividas pelas participantes, o disparador permitiu acessar episódios que demonstram como estereótipos de gênero são incorporados às práticas cotidianas e influenciam os posicionamentos profissionais das mulheres.

Sob a perspectiva do Modelo de Equifinalidade de Trajetórias, tais episódios podem ser compreendidos como eventos disruptivos que produzem bifurcações nas trajetórias de desenvolvimento (Sato; Valsiner, 2010). No caso das policiais militares, experiências recorrentes de deslegitimação profissional e exclusão simbólica configuram pontos de ruptura que exigem reposicionamentos constantes, tanto no plano pessoal quanto no profissional. A narrativa de Ana Maria ilustra esse processo ao relatar sua experiência no primeiro dia de trabalho, quando um colega se recusou explicitamente a atuar com uma policial feminina. Esse episódio não apenas revela a resistência à presença da mulher no espaço operacional, mas também demonstra como práticas institucionais informais operam na produção de hierarquias de gênero.

A partir dessa vivência, observa-se que a trajetória de Ana Maria não é marcada por passividade, mas por um movimento de reinterpretação dos valores institucionais e de questionamento das associações que vinculam coragem, iniciativa e competência exclusivamente ao masculino. Ao relatar situações em que precisou assumir a condução de ocorrências diante da hesitação de colegas homens, a participante evidencia um processo de reposicionamento

que tensiona os significados hegemônicos atribuídos à força física e à autoridade no contexto policial. Esse movimento de resistência ativa, no entanto, não ocorre sem custos. A própria Ana Maria narra como a tentativa de conquistar reconhecimento por meio de cursos operacionais pode se converter em nova forma de exploração:

“Se uma Fem decide fazer um curso operacional, qualquer bucha de canhão que tiver, quem vão colocar? Vai ser sempre a Fem. [...] ‘Ah, tem que arrochar alguém. Quem que vai arrochar? Arrocha a Fem primeiro, porque ela vai desistir.’” (Ana Maria)

O segundo objetivo do estudo consistiu em analisar como as participantes narram mudanças pessoais e profissionais ao longo de suas trajetórias em um contexto institucional predominantemente masculino. A análise dos dados evidenciou a existência de diferenças sistemáticas de tratamento entre homens e mulheres na Polícia Militar, que se manifestam tanto em práticas sutis, como usos da linguagem e expectativas implícitas, quanto em dinâmicas mais estruturais das relações de trabalho. As narrativas revelam que as mulheres são frequentemente subestimadas em sua capacidade profissional, enfrentando obstáculos para o reconhecimento de suas competências, especialmente em atividades associadas ao risco e ao uso da força física.

Sara expressa com precisão a fragilidade da posição conquistada pela mulher no espaço operacional:

“Todos os dias ali, você é um ser importantíssimo para dentro de uma viatura, se você dá um vacilo, tudo aquilo que você construiu é derrubado.” (Sara)

Essa fala evidencia como o reconhecimento profissional das policiais permanece condicionado a uma performance contínua e sem margem para erros, exigência que não se aplica da mesma forma aos colegas masculinos. Priscila aponta os efeitos cumulativos dessa pressão sobre o desenvolvimento pessoal e a saúde mental das policiais:

“Quando não cria a maturidade, cria, acho que a gente acaba baixando mesmo para um problema psicológico, que acontece muito.” (Priscila)

Ao mesmo tempo, os dados indicam que as policiais militares desenvolvem estratégias de resistência frente a essas assimetrias, buscando afirmar sua competência e questionar os valores dominantes da instituição. Sara, por exemplo, orienta sua trajetória profissional intencionalmente em direção à transformação institucional:

“Correr atrás por meio do conhecimento [...] daqui a 10 anos que quero ser conhecida como aquela que vai fazer a diferença. Ou que faz a diferença por onde passa.” (Sara)

Tais estratégias, no entanto, não se apresentam de forma linear ou homogênea. Em muitos casos, convivem com sentimentos de frustração, inibição profissional e percepção de lentidão nos processos de transformação institucional, o que impacta diretamente a agencialidade das participantes e suas possibilidades de mudança no interior da corporação.

De forma articulada, os resultados permitem identificar um padrão de socialização institucional que reproduz desigualdades de gênero ao naturalizar hierarquias simbólicas entre homens e mulheres, especialmente no contexto operacional. Esse padrão opera por meio da valorização da força física como critério central de legitimação profissional, da aceitação social de práticas discriminatórias e da periferização simbólica das mulheres nas relações de trabalho. Ao longo das trajetórias, tais dinâmicas tendem a produzir movimentos de afastamento, reorientação ou busca por reconhecimento em outros contextos institucionais, nos quais a invisibilização não constitua o eixo central das relações profissionais.

Esses achados reforçam a importância de se pensar a inclusão das mulheres na Polícia Militar para além do aumento numérico do efetivo feminino. Evidenciam a necessidade de políticas institucionais que promovam maior equidade de oportunidades, reconhecimento profissional e participação das mulheres nos processos decisórios. Programas de formação, capacitação contínua, enfrentamento ao assédio e à discriminação de gênero, bem como estratégias de

sensibilização institucional, mostram-se fundamentais para a revisão de práticas e valores historicamente naturalizados.

Além disso, o estudo aponta para a relevância do fortalecimento de espaços institucionais de produção de conhecimento sobre gênero e trabalho policial. Iniciativas voltadas à pesquisa, à formação e à reflexão crítica, envolvendo tanto mulheres quanto homens policiais, podem contribuir para a construção de práticas mais equitativas e para a ressignificação dos processos de desenvolvimento pessoal e profissional no interior da corporação.

Por fim, as reflexões apresentadas partem do pressuposto de que a atividade policial constitui uma função estatal que exige o reconhecimento da diversidade como componente central de sua legitimidade institucional. Avançar na inclusão de mulheres e de outros grupos historicamente sub-representados implica revisar crenças, valores e práticas que atravessam as instituições policiais e militares, de modo a promover relações profissionais mais equilibradas, respeitadas e compatíveis com os princípios democráticos e de direitos humanos.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo compreender os processos de significação construídos por mulheres policiais militares em relação aos valores institucionais da Polícia Militar do Distrito Federal, a partir da análise de narrativas produzidas em entrevistas individuais e em uma roda de conversa. A investigação possibilitou apreender como essas mulheres se posicionam pessoal e profissionalmente em um contexto institucional historicamente marcado pela predominância masculina.

Os resultados indicam que as trajetórias das policiais militares são atravessadas por desigualdades de gênero que se expressam em estereótipos, práticas discriminatórias e na exigência recorrente de comprovação de competência. Tais dinâmicas incidem sobre o reconhecimento profissional e os processos de desenvolvimento das participantes, ao mesmo tempo em que mobilizam estratégias de resistência, reposicionamento e negociação identitária no interior da instituição.

Ao articular a Psicologia Cultural Semiótica, a Teoria do *Self* Dialógico e o Modelo de Equifinalidade de Trajetórias, o estudo contribui para a compreensão dos processos de desenvolvimento

humano em contextos institucionais rigidamente estruturados. Embora circunscritos a um contexto específico, os achados oferecem subsídios relevantes para reflexões sobre a inclusão de mulheres em organizações historicamente androcêntricas e apontam para a importância de investigações futuras que considerem as dimensões culturais, institucionais e subjetivas do trabalho policial.

8 REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, T. S. Mulheres em fardas policiais militares no Rio de Janeiro. **Revista Brasileira de Segurança Pública**, São Paulo, v. 11, n. 1, p. 74-96, 2017. DOI: <https://doi.org/10.31060/rbsp.2017.v11.n1.781>.
- ARCHBOLD, C. A.; SCHULZ, D. M. Research on women in policing: a look at the past, present and future. **Sociology Compass**, v. 6, n. 9, p. 694-706, 2012. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1751-9020.2012.00501.x>.
- BARBATO, S.; MIETO, G. S. M.; ROSA, A. O estudo da produção de significados em interações: metodologias qualitativas. In: OLIVEIRA, M. C. S. L. et al. (org.). **Desenvolvimento humano: cultura e educação**. Campinas: Alínea, 2016. p. 89-113.
- BAUER, M. W.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. 7. ed. Petrópolis: Vozes, 2008.
- BEAUVOIR, S. **O segundo sexo**. Tradução de M. H. Godinho. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1988.
- BUTLER, J. **Gender trouble: feminism and the subversion of identity**. New York: Routledge, 1990.
- CALAZANS, M. E. Mulheres no policiamento ostensivo e a perspectiva de uma segurança cidadã. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 18, n. 1, p. 142-150, 2004. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-88392004000100017>.
- SILVA, C. Cândido da; BORGES, F. T. Análise temática dialógica como método de análise de dados verbais em pesquisas qualitativas. **Linhas Críticas**, Brasília, v. 23, n. 51, p. 245-267, 2017. DOI: <https://doi.org/10.26512/lc.v23i51.8221>.
- CAPPELLE, M. C. A.; MELO, M. C. O. L. Mulheres policiais, relações de poder e de gênero na polícia militar de Minas Gerais. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 11, n. 3, p. 71-99, 2010. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1678-69712010000300006>.
- DAALEMAN, T. P.; ELDER, G. H. Family medicine and the life course paradigm. **The Journal of the American Board of Family Medicine**, v. 20, n. 1, p. 85-92, 2007. DOI: <https://doi.org/10.3122/jabfm.2007.01.060012>.

DUARTE, C. L. Feminismo: uma história a ser contada. In: HOLLANDA, H. B. de (org.). **Pensamento feminista brasileiro: formação e contexto**. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019. p. 25-47.

SILVA, S. Gomes da. Preconceito e discriminação: as bases da violência contra a mulher. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 30, n. 3, p. 556-571, 2010. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1414-98932010000300009>.

HASSELL, K. D.; ARCHBOLD, C. A.; SCHULZ, D. M. **Women and policing in America: classic and contemporary readings**. New York: Aspen Publishing, 2015.

HERMANS, H. J. M. The construction of a personal position repertoire: method and practice. **Culture & Psychology**, v. 7, n. 3, p. 323-366, 2001. DOI: <https://doi.org/10.1177/1354067X0173005>.

HERMANS, H. J. M.; HERMANS-KONOPKA, A. **Dialogical self theory: positioning and counter-positioning in a globalizing society**. Cambridge: Cambridge University Press, 2010. DOI: <https://doi.org/10.1017/CBO9780511712142>.

HOOKS, B. **Feminism is for everybody: passionate politics**. New York: South End Press, 2000.

HUNT, J. S. Race in the justice system. In: CUTLER, B. L.; ZAPF, P. A. (org.). **APA handbook of forensic psychology**. Washington: American Psychological Association, 2014. v. 2, p. 125-161. DOI: <https://doi.org/10.1037/14462-005>.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira**. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/736783717803cba71ec0b3a6e77fc7e9.pdf. Acesso em: 29 jan. 2026.

LARA, L. F.; CAMPOS, E. A. R. de; STEFANO, S. R.; ANDRADE, S. M. de. Relações de gênero na polícia militar: narrativas de mulheres policiais. **HOLOS**, Natal, v. 33, n. 4, p. 77-91, 2017. DOI: <https://doi.org/10.15628/holos.2017.4078>.

MOREIRA, M. da S.; CONSTANTINO, P. Memórias de mulheres policiais da primeira turma de formação de soldado da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro. **Revista Perspectivas Online: Humanas & Sociais Aplicadas**, v. 8, n. 22, p. 52-69, 2018. DOI: <https://doi.org/10.25242/887682220181266>.

MUSUMECI, L.; SOARES, B. M. Polícia e gênero: participação e perfil das policiais femininas nas PMs brasileiras. **Revista Gênero**, Niterói, v. 5, n. 1, p. 207-255, 2004. DOI: <https://doi.org/10.22409/rg.v5i1.230>.

NEVES, G. S. **A presença da policial feminina com características afrodescendentes na Polícia Militar da Bahia**. 2008. Dissertação

(Mestrado em Ciências Sociais) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2008. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/8837>. Acesso em: 29 jan. 2026.

OLIVEIRA, F. M.; COUTINHO, C. M. F.; FERREIRA, M. L. A. O trabalho feminino na Polícia Militar: considerações sobre a realidade laboral das policiais militares. **Cadernos de Campo: Revista de Ciências Sociais**, v. 18, n. 1, p. 85-100, 2014. Disponível em: <https://periodicos.flcar.unesp.br/cadernos/article/view/7381>. Acesso em: 29 jan. 2026.

O'NEIL, D. A.; HOPKINS, M. M.; BILIMORIA, D. Women's careers at the start of the 21st century: patterns and paradoxes. **Journal of Business Ethics**, v. 80, n. 4, p. 727-743, 2008. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-007-9465-6>. Acesso em: 29 jan. 2026.

PITANGUY, J. A carta das mulheres brasileiras aos constituintes: memórias para o futuro. In: HOLLANDA, H. B. (org.). **Pensamento feminista brasileiro: formação e contexto**. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019. p. 81-96.

RABE-HEMP, C. E. POLICEwomen or PoliceWOMEN? Doing gender and police work. **Feminist Criminology**, v. 4, n. 2, p. 114-129, 2009. DOI: <https://doi.org/10.1177/1557085108327659>.

RIBEIRO, L. da C. G. et al. Por detrás da farda feminina: uma análise da atuação das mulheres na Polícia Militar brasileira sob a perspectiva de gênero. **Revista do Ministério Público Militar**, ano XLVIII, n. 39, p. 201-222, 2023. Disponível em: <https://revista.mpm.mp.br/rmpm/article/view/268>. Acesso em: 29 jan. 2026.

SÁ, J. G. S. de; LEMOS, A. H. da C.; OLIVEIRA, L. B. Para além dos estereótipos: os sentidos do trabalho para mulheres da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 4, p. 500-513, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1590/1679-395120210109>.

SATO, T.; VALSINER, J. Time in life and life in time: between experiencing and accounting. **Ritsumeikan Journal of Human Sciences**, v. 20, n. 1, p. 79-92, 2010. Disponível em: http://www.psy.ritsumei.ac.jp/~satot/TEA/Time_in_Life_2010.pdf. Acesso em: 29 jan. 2026.

SPIVAK, G. C. Three women's texts and a critique of imperialism. In: MOORE-GILBERT, B.; STANTON, G.; MALEY, W. (org.). **Postcolonial criticism**. London: Routledge, 2014. p. 145-165.

TELES, M. A. A. **Breve história do feminismo no Brasil e outros ensaios**. São Paulo: Alameda, 2018.

NEVES, É. R. Tomen das. “Teto de vidro”: um estudo de caso da presença feminina na Polícia Militar. **Gestão e Sociedade**, v. 16, n. 46, 2023. DOI: <https://doi.org/10.21171/ges.v16i46.3482>.

UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME. **Human development report 2020: the next frontier: human development and the Anthropocene**. New York: UNDP, 2020. Disponível em: <https://hdr.undp.org/content/human-development-report-2020>. Acesso em: 29 jan. 2026.

ZHOU, Y. et al. Daily peer relationships and academic achievement among college students: a social network analysis based on behavioral big data. **Sustainability**, v. 15, n. 22, art. 15762, 2023. DOI: <https://doi.org/10.3390/su152215762>.

Data da submissão: 06.02.2026.

Data da aprovação: 08.05.2026.