2 - Equidade de Gênero na PMRN: Análise a Partir da Percepção das Egressas do Curso de Formação de Praças – CFP 2020/2021

Gender Equity in the PMRN: Analysis Based on the Perception of Female Graduates of the Enlisted Personnel Training Course – CFP 2020/2021

Bruna Solano de Oliveira[1]
Monnyssy Monnyarha Brito dos Santos[2]
Pedro Henrique Bezerra de Farias[3]

RESUMO

As discussões atuais sobre gênero na Polícia Militar do Brasil revelam uma realidade que tensiona a naturalização dos papéis de gênero, mostrando que as mulheres enfrentam desafios em suas carreiras. O Rio Grande do Norte, de forma pioneira, extinguiu a diferenciação por sexo para ingresso na PMRN, e nos anos de 2018 e 2020 registrou significativo número de mulheres aprovadas. Desse modo, o presente estudo tem como objetivo compreender de que maneira o RN vem promovendo a igualdade de gênero na Polícia Militar, a partir da percepção de alunas das turmas de 2020 e 2021 do Curso de Formação de Praças - CFP. A metodologia adotada para tal intento consistiu em pesquisa bibliográfica com enfoque de gênero, com ênfase na carreira militar, além da aplicação de questionário eletrônico composto por questões abertas e fechadas com o quantitativo de 100 alunas do CFP das turmas de 2020 e 2021. Como principais achados da pesquisa, tem-se: i) 62% das respondentes realizam atividades operacionais e 72% delas se identificam mais com o trabalho operacional do que com o administrativo, o que evidencia um cenário diferente da realidade presente na literatura, que indica que as mulheres tendem a ser designadas para o serviço administrativo; ii) 67% das respondentes estão insatisfeitas com a estrutura física e administrativa da PMRN; iii) todas as respondentes relataram sofrer estereótipos e preconceitos e vivenciar situações desconfortáveis, no

[1] Bacharel em Agronomia (UFERSA) e em Direito (UERN). Especialista em Direito Militar (Gran Cursos). E-mail: brusolano@gmail.com.

[2] Especialista em Tribunal do Júri e Execução Penal (LEGALE). Licenciada em Geografia (UFPI). Bacharela em Direito (UERN). E-mail: monnysybrito@gmail.com.

[3] Doutorando e Mestre em Estudos Urbanos e Regionais (UFRN). Bacharel em Direito (UERN). E-mail: pedro.farias.016@ufrn.edu.br.

entanto, boa parte delas disse se sentir confortável e respeitada pelos colegas, o que pode indicar que haja uma naturalização das desigualdades de gênero entre as próprias profissionais mulheres.

Palavras-chave: Gênero; Polícia Militar; Equidade de gênero; Segurança pública; Mulheres policiais.

ABSTRACT

Current discussions on gender in the Brazilian Military Police reveal a reality that puts pressure on the naturalization of gender roles, showing that women face challenges in their careers. Rio Grande do Norte, in a pioneering move, eliminated gender differentiation for admission to the PMRN, and in 2018 and 2020, it registered a significant number of women approved. Thus, this study aims to understand how RN has been promoting gender equality in the Military Police, based on the perception of students from the 2020 and 2021 classes of the Enlisted Training Course - CFP. The methodology adopted for this purpose consisted of bibliographic research with a gender focus, with an emphasis on military careers, in addition to administering an electronic questionnaire comprising open- and closed-ended questions to 100 female CFP students from the 2020 and 2021 classes. The main findings of the research are: i) 62% of the respondents perform operational activities and 72% of them identify more with operational than administrative work, which highlights a scenario different from the reality present in the literature, which indicates that women tend to be assigned to administrative service; ii) 67% of the respondents are dissatisfied with the physical and administrative structure of the PMRN; iii) all the respondents reported suffering stereotypes, prejudices and experiencing uncomfortable situations. However, a good number of them said they felt comfortable and respected by their colleagues, which may indicate that there is a naturalization of gender inequalities among female professionals themselves.

Keywords: Gender; Military Police; Gender Equity; Public Security; Women Police Officers.

1 INTRODUÇÃO

No cenário nacional, a sub-representatividade das mulheres na carreira militar é algo nítido nos dias atuais, o que ficou demonstrado no infográfico do Raio-x das forças de segurança pública, que aponta que o percentual de mulheres que integram a Polícia Militar no Brasil é de apenas 12%, configurando-se como o menor percentual quando comparado com a presença feminina nas Guardas Municipais, com 16,1%, Corpo de Bombeiros, com 14,5% e Polícia Civil com 27% (Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2024).

O Supremo Tribunal Federal (STF), em fevereiro do ano de 2024, após receber diversas ações propostas pela PGR contra leis estaduais que estabelecem percentuais para o ingresso de mulheres na PM e no Corpo de Bombeiros por concurso público, afastou limitação de vagas para mulheres em concurso da Polícia Militar (Supremo Tribunal Federal, 2024). O entendimento é que as leis que restringem a ampla participação de candidatas do sexo feminino em concursos públicos, sem que isso seja legitimamente justificado, caracterizam afronta à igualdade de gênero (Consultor Jurídico, 2024).

O Estado do Rio Grande do Norte foi pioneiro na extinção de vagas diferenciadas para mulheres, tendo promulgado ainda no ano de 2021 a Lei Complementar nº 363, que reorganiza o efetivo da Polícia Militar do Estado do Rio Grande do Norte, de modo a extinguir a diferenciação por sexo para ingresso nos quadros da Instituição. Após mais de 10 anos sem realização de concurso público, as últimas turmas de soldados formadas nos anos de 2020 e 2021 tiveram um significativo número de mulheres aprovadas, o que indica que a instituição, apesar de ainda ter menos policiais mulheres do que homens, necessita consolidar sua estrutura física e administrativa de maneira adequada para receber as novas profissionais, que garanta que, de fato, a PMRN seja uma promotora da igualdade de gênero.

As necessidades das mulheres vão desde adequações de estrutura física, como criação de banheiros, vestiários, alojamentos, até a criação de setores administrativos e de fiscalização de assédios ou outros tipos de violências. De acordo com Cappelle e Melo (2010), muitas policiais mulheres se deparam com a precária estrutura física disponível para o policiamento de ruas, até mesmo com a falta de locais adequados, inclusive para fazer suas necessidades fisiológicas. Além do preconceito dentro da corporação, em que muitas mulheres se queixam de sofrerem estereótipos e serem vistas como mais fracas e com menor competência pelos próprios colegas homens.

Nesse sentido, o presente estudo tem como pergunta de partida: de que maneira o Estado do Rio Grande do Norte está executando políticas de igualdade de gênero na Polícia Militar, relativamente às adequações físicas, administrativas e de outra natureza para atender às necessidades das policiais femininas? Para tanto, como objetivo geral, o estudo buscará compreender de que maneira o Estado do Rio Grande do Norte vem promovendo a igualdade de gênero na Polícia Militar, a partir da

percepção das egressas das turmas de 2020 e 2021 do Curso de Formação de Praças - CFP.

Para alcançar esse objetivo, adotou-se uma abordagem metodológica fundamentada em pesquisa bibliográfica e empírica, esta última realizada mediante a aplicação de questionário eletrônico composto por questões abertas e fechadas. A pesquisa bibliográfica consistiu no levantamento de produções acadêmicas sobre as relações de gênero, com ênfase na carreira militar e na trajetória institucional da Polícia Militar no Brasil e no Rio Grande do Norte, a partir de artigos publicados em periódicos científicos. A pesquisa empírica, por sua vez, contou com a participação de 100 policiais militares femininas egressas das turmas de 2020 e 2021 do Curso de Formação de Praças (CFP) da Polícia Militar do Rio Grande do Norte (PMRN), que responderam ao questionário disponibilizado por meio da plataforma Google Forms.

O artigo está dividido em duas seções de natureza teórica, em que se discute, a partir do enfoque de gênero e por meio de uma abordagem relacional, como se dão as interações sociais entre os sexos e seus desdobramentos no contexto cultural e profissional, com ênfase para a carreira militar. Além disso, traz um breve panorama acerca da trajetória das mulheres na história da Polícia Militar no Brasil e no Rio Grande do Norte, identificando os desafios existentes.

Na sequência, a terceira seção apresenta os procedimentos metodológicos adotados para coleta e análise dos dados, e na sequência a discussão dos resultados, realizada a partir de análises com métodos quantitativos, por meio da utilização de tabelas e gráficos, e também qualitativos com a utilização da análise de discurso (Caregnato; Mutti, 2006). Por fim, as considerações finais com os principais achados do estudo e sugestões para futuras agendas de pesquisa.

Embora o estudo contribua para compreender a promoção da equidade de gênero na Polícia Militar do Rio Grande do Norte sob a perspectiva das egressas do Curso de Formação de Praças 2020/2021, seus resultados devem ser interpretados à luz de algumas limitações. A pesquisa contempla exclusivamente a percepção de policiais femininas pertencentes a duas turmas específicas de formação, não incluindo policiais de outras gerações, integrantes do quadro de oficiais ou gestores da instituição. Além disso, por tratar-se de um estudo de caso, os resultados não pretendem ser generalizados para outras Polícias Militares brasileiras, mas oferecer evidências empíricas capazes de subsidiar pesquisas futuras e o aprimoramento institucional.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 A POLÍCIA MILITAR É LUGAR DE MULHER?

A discussão de gênero vem se debruçando acerca da histórica naturalização dos papéis sociais entre homens e mulheres, que vem ao longo do tempo impondo às mulheres a esfera privada, o trabalho reprodutivo, que compreende atividades domésticas e de cuidados, enquanto ao homem é reservada a esfera pública, a participação nas decisões políticas e trabalho produtivo. Nos últimos anos, ocorreram significativos avanços das mulheres na ocupação de postos de trabalho, mas ainda assim, muitas vezes, com baixos salários e enfrentando violências e preconceitos no âmbito profissional.

Para Piscitelli (2009), a noção de gênero por muito tempo foi entendida a partir da naturalização de atribuições de qualidades e traços de temperamento diferentes para homens e mulheres, a partir disso delineiam-se socialmente os seus lugares de atuação social, em que a vinculação das principais qualidades das mulheres consiste na capacidade de conceber filhos e, por conseguinte, as atividades atribuídas a elas são a maternidade, com principal lugar de atuação sendo o espaço doméstico e familiar. A partir disso, as distribuições desiguais de poder entre homens e mulheres são naturalizadas, considerando suas diferenças corporais e reprodutivas, e as desigualdades também são naturalizadas.

Scott (1995) destaca que os estudos com enfoque no gênero além de designar as relações sociais entre os sexos, rejeitando explicitamente explicações biológicas, carecem de uma abordagem relacional, de modo que qualquer informação sobre as mulheres é necessariamente informação sobre os homens, o estudo de um implica a investigação sobre o outro.

De acordo com Biroli (2014), a discussão sobre gênero perpassa uma reflexão crítica sobre a dualidade entre a esfera pública e a esfera privada no pensamento, na esfera cultural e nas normas políticas, o que permite expor seu caráter histórico e revelar suas implicações diferenciadas para mulheres e homens.

> Na modernidade, a esfera pública estaria baseada em princípios universais, na razão e na impessoalidade, ao passo que a esfera privada abrigaria as relações de caráter pessoal e íntimo. Se na primeira os indivíduos são definidos como manifestações da humanidade ou da cidadania comuns a todos, na segunda é incontornável que se apresentem em suas individualidades concretas e particulares. Somam-se,

> a essa percepção, estereótipos de gênero desvantajosos para as mulheres. Papéis atribuídos a elas, como a dedicação prioritária à vida doméstica e aos familiares, colaboraram para que a domesticidade feminina fosse vista como um traço natural e distintivo (Biroli, 2014, p. 21).

Chies (2010) alerta para o fato de que as identidades profissionais são diferentes entre os gêneros, mesmo quando se trata de uma mesma profissão, em que a mulher, por via de regra social, vem sendo menos valorizada nesse quadro. No caso da mulher policial, não seria diferente, tem-se o imaginário de que as mulheres por serem vistas socialmente como delicadas e habituadas às tarefas do lar, devem ser designadas para trabalhos administrativos e burocráticos, enquanto os homens atuam com o policiamento ostensivo.

> Ao mesmo tempo, quando as mulheres ocupam um espaço em profissões tidas como masculinas, não apenas pela sua construção histórica, mas muitas vezes pela demarcação de pré-requisitos tidos como masculinos (força, resistência e liderança), a força de trabalho dessas mulheres é concebida como inferior (Chies, 2010, p. 511).

De acordo com Bourdieu (2002), essa mentalidade está fundamentada na dominação masculina que se faz presente em todas as sociedades e legitima-se no fato de que todas as sociedades se constituem de uma perspectiva androcentrista, já que pressupõe e prescreve a dominação do princípio masculino (ativo) sobre o princípio feminino (passivo).

Do mesmo modo, Cappelle e Melo (2010, p. 92) destacam a existência de estereótipos direcionados à mulher policial, que muitas vezes é tida como protegida na PM, ou que só deve trabalhar em atividades administrativas, em funções relacionadas à chefia, e não estar diretamente envolvida com a criminalidade por ser mais frágil. As autoras problematizam, ainda, o fato de que as policiais que chegam a trabalhar no policiamento nas ruas sofrem a estereotipagem de que são homossexuais, e as que possuem muitas amizades entre os colegas do sexo masculino são vistas como prostitutas.

Nos últimos anos, estudos têm demonstrado que, embora a presença feminina nas Polícias Militares brasileiras venha aumentando, persistem desigualdades estruturais e simbólicas que dificultam a efetivação da equidade de gênero nessas instituições. Ao analisarem a percepção de

policiais militares do Rio Grande do Sul acerca da igualdade entre homens e mulheres na corporação, Silva, Rudnicki e Campos (2023) identificaram que a ampliação do ingresso feminino não foi acompanhada por mudanças equivalentes na cultura organizacional. As autoras verificaram que homens e mulheres percebem de forma distinta a existência de desigualdades de gênero, sendo as policiais mais propensas a identificar barreiras relacionadas ao reconhecimento profissional, à distribuição de oportunidades e à ascensão na carreira. Os resultados evidenciam que a permanência de uma cultura institucional historicamente masculinizada continua produzindo mecanismos, muitas vezes sutis, de reprodução das desigualdades, mesmo em contextos de avanços normativos voltados à promoção da igualdade.

Nessa mesma direção, Sá, Lemos e Oliveira (2022), ao investigarem os sentidos atribuídos ao trabalho por mulheres da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro, observaram que o reconhecimento profissional frequentemente está condicionado à incorporação de atributos tradicionalmente associados à masculinidade. As autoras demonstram que muitas policiais constroem uma autoimagem positiva a partir da aproximação com características culturalmente valorizadas na profissão, como firmeza, coragem, resistência física e autoridade, evidenciando um processo de masculinização da identidade profissional. Dessa forma, o ideal da «boa policial» tende a ser construído segundo parâmetros historicamente masculinos, fazendo com que o reconhecimento das mulheres esteja condicionado à demonstração contínua de que possuem competências consideradas típicas dos homens. Tal dinâmica evidencia que a inclusão feminina nas corporações não elimina automaticamente as hierarquias de gênero, mas frequentemente exige das policiais estratégias constantes de adaptação e legitimação de sua presença.

Esses estudos reforçam que a equidade de gênero nas instituições policiais ultrapassa a ampliação do acesso das mulheres às corporações, envolvendo transformações nas relações de poder, na cultura organizacional e nas práticas cotidianas de reconhecimento profissional. Nesse sentido, compreender a percepção das egressas do Curso de Formação de Praças da Polícia Militar do Rio Grande do Norte permite analisar em que medida os avanços institucionais observados no ingresso feminino têm sido acompanhados por mudanças nas condições de trabalho, nas oportunidades de atuação operacional e no enfrentamento dos estereótipos de gênero, aspectos que dialogam diretamente com as evidências empíricas apresentadas neste estudo.

A literatura internacional apresenta discussão semelhante. Estudos desenvolvidos em diferentes países demonstram que, apesar do crescimento da participação feminina nas organizações policiais, permanecem desafios relacionados à cultura organizacional masculinizada, à discriminação velada, às dificuldades de progressão na carreira e à necessidade permanente de demonstração da competência profissional pelas mulheres (Heidensohn, 1992; Brown, 2007; Rabe-Hemp, 2018). Esses trabalhos indicam que o ingresso feminino representa um importante avanço institucional, mas que a efetiva equidade de gênero depende da transformação das estruturas organizacionais, dos critérios de reconhecimento profissional e das práticas cotidianas que ainda reproduzem desigualdades de gênero.

2.2 INSERÇÃO DAS MULHERES NA POLÍCIA MILITAR BRASILEIRA: UM BREVE PANORAMA

O ingresso das mulheres nas polícias militares do Brasil ocorreu, inicialmente, na década de 1950 (Ribeiro, 2018). No entanto, Silva, Rudnicki e Campos (2023) afirmam que este processo de inclusão foi lento, pois a participação de mulheres nas polícias de todo o país passou a ser regulamentada, de fato, somente no ano de 1977, ainda no período da ditadura militar, e no ano de 1984, surge a nova redação do Decreto-Lei No 667, de 2 de julho de 1969 incluindo o ingresso de pessoal feminino nos quadros regulares das polícias militares de todo o país.

No Brasil, a concentração de entrada das mulheres na polícia deu-se na década de 1980, coincidindo com um momento de crise da própria instituição policial que, por sua vez, refletia uma crise mais ampla do próprio modo de organização do trabalho nas sociedades contemporâneas (Calazans, 2003).

Nesse sentido, o trabalho policial, que vinha sendo visto, necessariamente, como uma ocupação masculina, passou a apresentar desde então uma estrutura com mudanças, na medida em que entram em crise valores característicos da organização, como a força física e a identificação tradicional com a figura masculina. Desse modo, a instituição movimentou-se para buscar outros valores como a inteligência, a capacidade de resolução de conflitos, a inovação e o trabalho em equipe, uma vez que os policiais defrontam-se com novas situações em que não é tão necessária a força física, tais como a redução de situações potencialmente violentas e conflituosas e o atendimento a coletivos que exigem tratamento diferenciado (Calazans, 2003).

A inserção feminina começa a emergir nesse contexto de significativas mudanças de valores na Polícia Militar, marcada por um imaginário dos gestores de segurança pública e da população em geral, baseada na "crença de que as mulheres são mais democráticas, menos violentas no exercício do policiamento ostensivo" (Calazans, 2003, p. 145).

No ano de 1985, de acordo com Calazans (2003), foi criada a Companhia de Polícia Militar Feminina (Cia Fem) na Brigada Militar do Rio Grande do Sul, onde o posto máximo permitido a uma mulher, nos quadros da corporação, era o de Capitão e a única possibilidade de acesso era a atividade-fim. Importante destacar que o nível de escolaridade exigido às mulheres era superior ao que era exigido para os homens, sendo Ensino Superior Completo para candidatas a Oficial, 2º grau completo para candidatas a Sargento e 1º grau completo para Soldado.

Por volta de 1986, acompanhando uma evolução social que atendia a demandas e pressões sociais pela democratização da Polícia Militar, considerada como um campo de trabalho secularmente fechado à participação feminina, as mulheres passaram a fazer parte oficialmente das corporações policiais brasileiras (Soares; Musumeci, 2005).

Somente alguns anos depois houve a equiparação da exigência dos níveis de escolaridade para ambos os sexos, processo que teve como inspiração a experiência da Polícia Militar de São Paulo, pioneira no processo de inclusão das mulheres em seu quadro no ano de 1955, que serviu de exemplo para todo o país (Calazans, 2003).

Segundo Cappelle e Melo (2010), em estudo realizado em Minas Gerais, um primeiro aspecto verificado como interposição ao trabalho feminino operacional é a estrutura física disponível para o policiamento de ruas. Muitas policiais se queixam da falta de locais adequados, inclusive para fazer suas necessidades fisiológicas. Outro aspecto reclamado foi o preconceito dentro da corporação refletido na discriminação por colegas que não aceitam as policiais a não ser naquelas funções tradicionalmente atribuídas ao sexo feminino. Muitas das funções exercidas pelas policiais, como a de assessoria de comandante, são direcionadas por outros atributos, e não por sua competência. A competência, por sua vez, está normalmente associada à adoção de posturas masculinas pela policial militar.

A função operacional para a mulher ainda é ambígua na PM. Segundo Cappelle e Melo (2010), muitas mulheres trabalham em setores de policiamento operacional, mas realizam, predominantemente, atividades administrativas. A realidade vivenciada é de que mesmo quando

designadas como operacionais, o trabalho de muitas policiais envolve sua atuação com o atendimento ao público em geral, como telefonistas ou recepcionistas das unidades operacionais, sentinelas na entrada dos batalhões e em escolas, e assessoria a departamentos administrativos.

Na realidade de muitas mulheres policiais, verifica-se que "para as reportagens sobre a polícia ou para representá-la em eventos que não envolvem decisões estratégicas, também são enviadas mulheres, caracterizando, mais uma vez, a especificidade de sua função como relações-públicas e não como policiais completas" (Cappelle; Melo, 2010, p. 85). O policiamento feminino no que tange ao serviço operacional passa por uma distorção, sendo designadas atividades que mais se aproximam da atividade administrativa e se distancia do poder decisório.

2.3 METODOLOGIA

O presente estudo valeu-se de pesquisa bibliográfica, acerca da categoria de análise gênero, com ênfase para a condição das mulheres na carreira militar, além de pesquisas em artigos disponíveis em periódicos acadêmicos sobre o histórico institucional da Polícia Militar no Brasil e no RN. Foi realizada, ainda, pesquisa empírica, mediante a aplicação de questionário eletrônico a policiais militares femininas egressas das turmas de 2020 e 2021 do Curso de Formação de Praças (CFP) da Polícia Militar do Rio Grande do Norte (PMRN).

A coleta de dados ocorreu por meio de questionário eletrônico composto por questões abertas e fechadas, disponibilizado na plataforma Google Forms, com a participação de 100 policiais militares femininas egressas do CFP das turmas de 2020 e 2021. A seleção desse público justificou-se pelo expressivo quantitativo de mulheres ingressantes na instituição por meio do concurso correspondente, que resultou na formação das turmas mais recentes à época da pesquisa, apesar da limitação de 10% das vagas destinadas ao público feminino.

Para a realização da pesquisa empírica, foram adotados cuidados éticos destinados a garantir o anonimato das participantes, cujas identidades não foram reveladas em nenhuma etapa da apresentação dos resultados. Na utilização das respostas às questões abertas, especialmente quando reproduzidas por meio de citações diretas, foram adotados procedimentos para evitar a identificação das policiais e eventuais prejuízos nas esferas pessoal, profissional e social. Os dados coletados foram utilizados exclusivamente para fins acadêmicos, preservando-se o anonimato das respondentes.

O questionário foi composto predominantemente por perguntas fechadas, com alternativas de respostas objetivas, como "sim/não" e "satisfeita/insatisfeita", além de três questões abertas, que possibilitaram às participantes expressar suas percepções e experiências. O instrumento teve como objetivo compreender, entre outros aspectos, a percepção das policiais militares acerca da infraestrutura física e administrativa da PMRN, especialmente quanto à sua adequação às necessidades das mulheres, bem como investigar questões relacionadas às suas vivências no âmbito institucional (ver Apêndice A).

Quadro 1 – Perfil das respondentes

Perfil	Variáveis	Absoluto	%
Idade	20 a 25 anos	1	1%
	26 a 29 anos	24	24%
	30 a 39 anos	75	75%
Cor, Raça ou Etnia	Branca	48	48%
	Parda	46	46%
	Preta	6	6%
Função	Administrativo	38	38%
	Operacional	62	62%
Total de alunas respondentes		100	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

O plano de recrutamento das participantes se deu por intermédio dos grupos de *WhatsApp*, em que foi apresentada a pesquisa e enviado link do formulário do Google para coleta das respostas. O link foi enviado no dia 25/03/2024 e ficou disponível até o dia 15/04/2024 para os seguintes grupos: "*PFEMs PMRN – CFP 2020*", com 46 membros; e "*T2 FEM*", com 139 membros.

O número da amostra deste estudo compreendeu um quantitativo de 100 participantes, que perfaz um percentual de 54,05% das soldados que fazem parte dos grupos supramencionados, que juntos possuem um

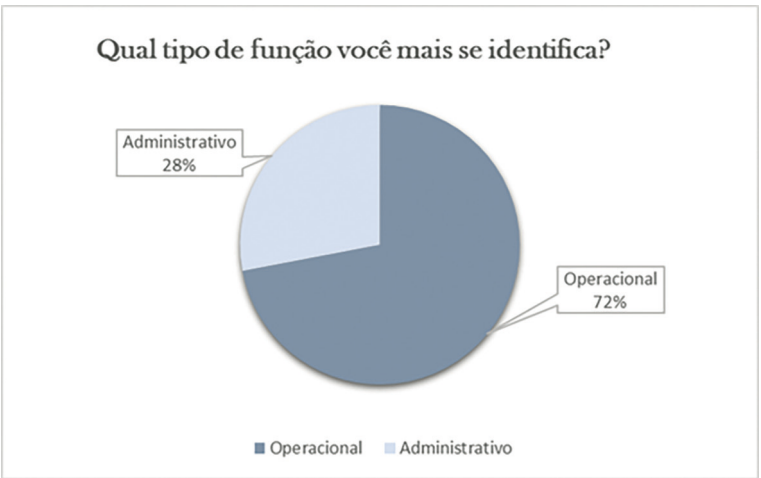
total de 185 soldados femininas. Os dados coletados foram analisados com métodos quantitativos, por meio da utilização de gráficos.

As respostas abertas foram examinadas por meio da análise de conteúdo temática, conforme Bardin (2016), procedimento que compreende três etapas: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados, permitindo identificar categorias temáticas recorrentes nas narrativas das participantes. Inicialmente realizou-se leitura flutuante das respostas, seguida da codificação dos conteúdos, agrupamento em categorias analíticas relacionadas aos objetivos da pesquisa e interpretação dos resultados em diálogo com a literatura sobre gênero e carreira policial.

2.4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A pesquisa empírica realizada indicou um cenário diverso daquele demonstrado pela literatura, especialmente pelos estudos de Cappelle e Melo (2010), que indicam que as mulheres são comumente designadas para funções administrativas na carreira militar, uma vez que se percebeu que no Rio Grande do Norte, a partir da análise dos dados coletados, constatou-se que 62% das policiais respondentes realizam atividades operacionais na PMRN, enquanto 38% estão em atividades administrativas. Do mesmo modo, 72% das respondentes se identificam mais com o trabalho operacional e 28% preferem o administrativo.

Gráfico 1 – Preferência das mulheres com relação à natureza do trabalho



Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Esse resultado sugere uma mudança em relação ao padrão historicamente descrito na literatura brasileira, segundo o qual mulheres policiais tendem a ser direcionadas a funções administrativas (Cappelle; Melo, 2010). Ainda que o maior ingresso em atividades operacionais represente um avanço na ocupação de espaços tradicionalmente masculinos, as falas das respondentes revelam que o exercício dessas funções continua condicionado por estereótipos relativos à capacidade física e à liderança feminina, indicando que a ampliação quantitativa da presença feminina não elimina barreiras simbólicas.

Um dado relevante é que foi possível perceber que mesmo aquelas que estão realizando as operações na rua enfrentam desafios e dificuldades para tomar decisões, dirigir as viaturas, pois são vítimas de estereótipos, na maioria das vezes sendo vistas como fracas e incapazes para realizar o trabalho operacional, ou agressivas e autoritárias quando da tomada de decisões.

> Um estereótipo que, infelizmente, é bem comum é o de que as mulheres são menos capazes do que seus colegas masculinos, por serem, supostamente, física ou emocionalmente menos aptas a lidar com situações perigosas, ou mesmo de exercer papéis de liderança e que envolvam a habilidade de tomada de decisão. Além disso, quando as mulheres policiais buscam impor autoridade, são tidas como "excessivamente agressivas" ou "autoritárias", algo que, no caso do efetivo masculino, é tido como característica de um "profissional firme e seguro" (Soldado 78, informação verbal, 2024).

O relato da Soldado 78 evidencia a necessidade constante de demonstrar competência para legitimar sua atuação profissional, revelando que o reconhecimento das mulheres ainda permanece condicionado à superação de expectativas socialmente construídas acerca das diferenças entre homens e mulheres. Essa percepção dialoga diretamente com Sá, Lemos e Oliveira (2022), que identificaram um processo de masculinização da identidade profissional nas corporações policiais. Segundo as autoras, o reconhecimento das policiais frequentemente está associado à incorporação de atributos tradicionalmente vinculados à masculinidade, como força física, resistência, firmeza e autoridade. Nessa perspectiva, a construção simbólica da "boa policial" permanece fortemente ancorada em parâmetros masculinos, fazendo com que muitas mulheres sintam a necessidade de comprovar continuamente sua capacidade para ocupar espaços tradicionalmente reservados aos homens.

Essa realidade também é observada em estudos internacionais. Rabe-Hemp (2018) demonstra que mulheres policiais, mesmo em organizações com maior participação feminina, continuam enfrentando expectativas relacionadas à necessidade permanente de provar sua competência profissional, evidenciando que a igualdade formal de acesso não elimina padrões culturais de reconhecimento construídos historicamente em torno da masculinidade.

Nesse sentido, a grande maioria das respondentes afirmaram haver a presença de estereótipos ou preconceitos com relação às profissionais mulheres na PMRN, dentre eles podemos destacar "fraca" e "frágil", mas também "frescas", "protegidas", "indefesas", "incapazes", "sapatão", "fácil", conforme pode ser visto na nuvem de palavras a seguir:

Figura 1 – Nuvem de palavras



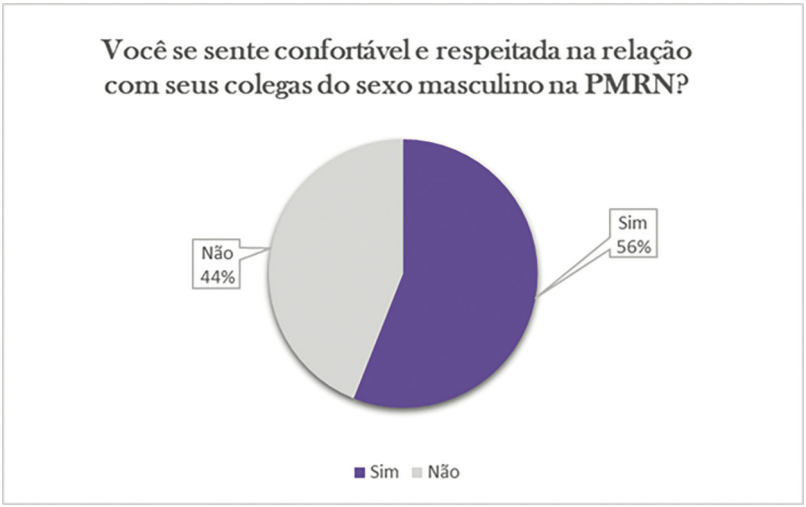
Fonte: Elaborado no WordClouds, com informações coletadas na pesquisa (2024).

Além dos estereótipos e preconceitos, muitas delas declararam se sentir desrespeitadas de diversas formas, desde a descrença de que podem desempenhar sua função, até comentários de que são um prejuízo para a instituição ou mesmo ao fato de reivindicar seus direitos.

> Um superior já tomou minha arma longa em uma ocorrência, alegando que eu não sabia usar. Já ouvi que mulher no serviço só atrapalha porque pede pra ir muito ao banheiro. Já ouvi que mulher na PM só dá prejuízo porque quando engravida passa quase 1 ano de "férias". Já ouvi várias vezes, ao requerer colete feminino, que isso é "mimimi". Já trabalhei com um superior que falava frases obscenas quando via algumas mulheres nas ruas, enquanto estávamos de serviço na viatura, sem se importar com o fato de eu estar lá (Soldado 18, informação verbal, 2024).

Entretanto, nos chamou a atenção o fato de que, mesmo com a presença de tantos estereótipos, preconceitos e situações de desrespeito com relação às mulheres na PMRN, 56% das respondentes declararam se sentirem confortáveis e respeitadas pelos colegas do sexo masculino, o que pode indicar que haja uma naturalização das desigualdades de gênero entre as próprias profissionais mulheres da PMRN.

Gráfico 2 – Sentimento das respondentes nas relações profissionais com colegas homens



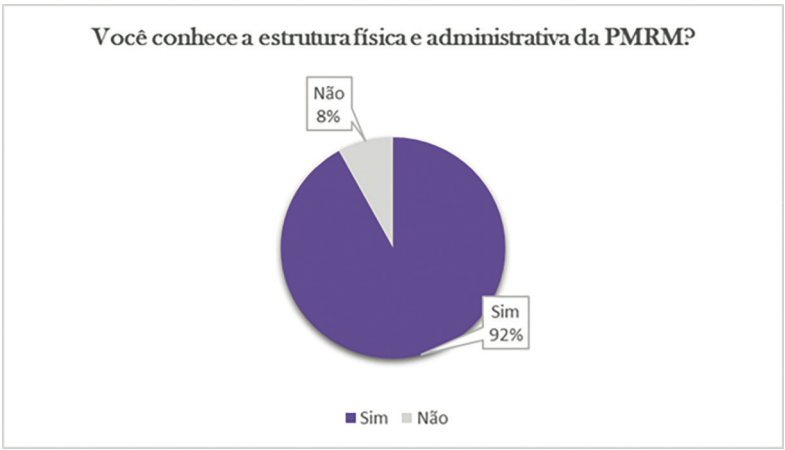
Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Os relatos de preconceito e discriminação demonstram que a ampliação do ingresso feminino nas corporações policiais não foi acompanhada, necessariamente, por mudanças equivalentes na cultura

organizacional. Esse resultado converge com os achados de Silva, Rudnicki e Campos (2023), que identificaram diferenças significativas entre a percepção de homens e mulheres acerca da existência de desigualdades de gênero nas Polícias Militares. Enquanto parte dos policiais tende a perceber a instituição como igualitária, as mulheres identificam com maior frequência situações de discriminação, exclusão e obstáculos ao reconhecimento profissional. Tal diferença de percepção evidencia que as desigualdades de gênero nem sempre se manifestam por meio de práticas explícitas, mas também por mecanismos cotidianos e naturalizados de diferenciação, que afetam a experiência profissional das policiais.

Com relação à proximidade das respondentes com a estrutura física e administrativa da PMRN, constatou-se que 92% afirmaram que conhecem a estrutura e somente 8% afirmaram não conhecer, conforme pode ser visualizado no gráfico 3:

Gráfico 3 – Familiaridade das alunas com a estrutura física e administrativa da PMRN

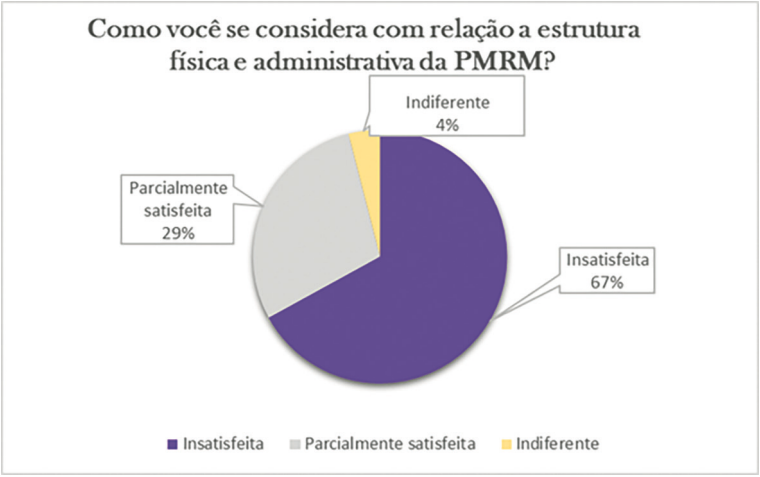


Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Quando questionadas se estão satisfeitas com as condições da estrutura física e administrativa da PMRN, as soldados egressas das turmas do CFP 2020/2021, notou-se que a maioria das mulheres estão insatisfeitas, com percentual de 67%, enquanto 29% se declararam

parcialmente satisfeitas e 4% se consideram indiferentes. Desse modo, um fato que chama a atenção é que nenhuma das respondentes marcou a opção satisfeita, o que pode ser constatado no Gráfico 4 a seguir:

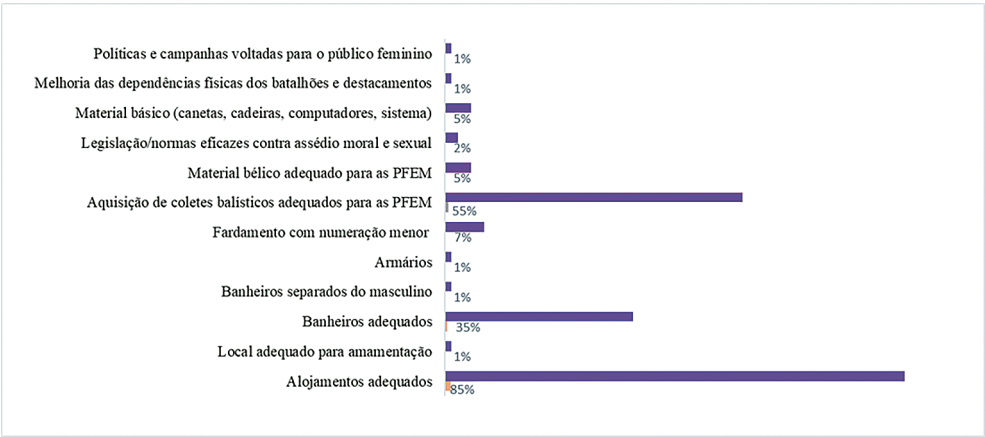
Gráfico 4 – Satisfação das alunas com a estrutura física e administrativa da PMRN



Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Os alojamentos e coletes balísticos foram indicados como os itens que mais deixam a desejar na estrutura da PMRN, sendo que no caso dos alojamentos 85% das respondentes afirmaram que há a necessidade de melhorias, seguido dos coletes com percentual de 55%. Os banheiros também foram indicados com necessidades de melhorias, em que 35% das egressas informaram que não estão em boas condições e 1% mencionou que há a necessidade de separar os banheiros masculinos dos femininos, conforme gráfico 5:

Gráfico 5 – Opinião das respondentes sobre melhorias para a estrutura física e administrativa da PMRN



Fonte: Dados da pesquisa (2024).

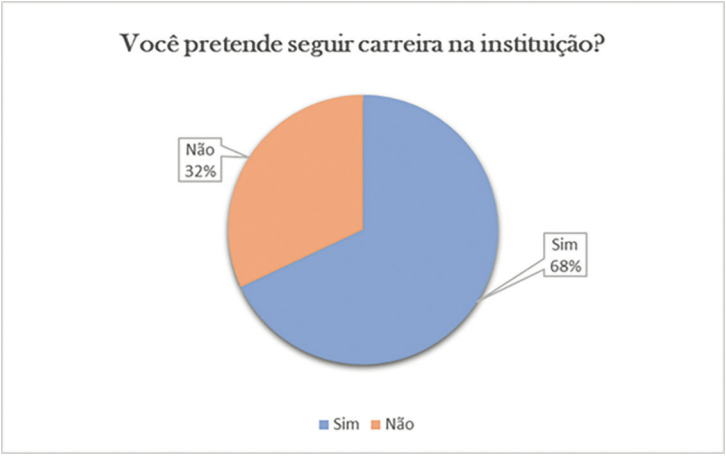
Além da estrutura física, outras demandas foram colocadas pelas participantes deste estudo relativamente à necessidade de criação de uma política institucional de promoção da igualdade de gênero, em que 1% das respondentes mencionaram que a PMRN deve criar políticas e campanhas voltadas para o público feminino e a criação de normas eficazes contra o assédio moral e sexual.

Outro aspecto mencionado que merece ser destacado é que 1% das respondentes mencionou a necessidade de a PMRN possuir um local adequado para amamentação. A reivindicação de tal direito vai de encontro a um desconforto mencionado por muitas delas, que afirmaram que os seus colegas homens acreditam que a licença-maternidade é uma vantagem que as policiais recebem e que prejudica a instituição.

O elevado percentual de insatisfação evidencia que políticas de acesso, embora fundamentais, não são suficientes para assegurar equidade de gênero, sendo igualmente necessárias adaptações institucionais voltadas à permanência e às condições de trabalho das mulheres.

Desse modo, a partir das falas das participantes, é perceptível o desconforto das mulheres com alguns direitos que não estão sendo respeitados e priorizados, como é o caso dos relativos à maternidade das soldados, como o tratamento isonômico dentro da instituição, sem preconceitos e estereótipos. Dessa maneira, quando perguntadas se desejam seguir carreira militar, nos chamou atenção que 32% das respondentes informaram que não, conforme pode ser visualizado a seguir:

Gráfico 6 – Vontade de permanecer na carreira militar



Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Apesar de a maioria das respondentes afirmarem ter interesse em seguir na carreira, o percentual daquelas que não têm esse interesse é preocupante, especialmente quando se considera que estão no início da carreira e já se mostram desmotivadas.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Estado do RN galgou avanços no que diz respeito à extinção da diferenciação por sexo para ingresso na PMRN, o que possibilitou nos últimos 4 anos o ingresso de muitas policiais no efetivo. Entretanto, de acordo com os dados coletados, percebeu-se que a estrutura física da instituição carece de melhorias para atender as mulheres recém-chegadas e mantê-las motivadas no exercício de suas funções, bem como a criação de uma política institucional de promoção da igualdade de gênero, combate ao assédio e à disseminação de estereótipos e preconceitos contra a mulher militar, além de direitos relativos à maternidade.

Constatou-se um cenário diverso ao indicado pela literatura que discute a inserção das mulheres na carreira militar. Estudos como o de Cappelle e Melo (2010) indicam que no Brasil a grande maioria das policiais femininas atuam em setores administrativos com relação ao serviço operacional. No RN, a partir da análise dos dados coletados, percebeu-se que 62% das soldados respondentes neste estudo realizam atividades operacionais na PMRN, muito embora algumas participantes indiquem que o policiamento feminino no que tange ao serviço operacional passa por uma distorção, em que são designadas atividades que mais se aproximam da atividade administrativa e se distanciam do poder decisório.

Todas as egressas do Curso de Formação de Praças respondentes indicaram que há a presença de estereótipos em relação às policiais, principalmente no sentido de serem vistas como fracas e menos competentes, que são beneficiadas, mas também com relação à sua sexualidade. Entretanto, apesar da presença de tantos estereótipos, preconceitos e situações de desrespeito, nos chamou a atenção que 56% das participantes deste estudo declararam se sentirem confortáveis e respeitadas pelos colegas do sexo masculino, o que pode indicar que haja uma naturalização das desigualdades de gênero entre as próprias profissionais mulheres da PMRN.

No que se refere à estrutura física e administrativa, percebeu-se que a grande maioria das respondentes conhecem as instalações e instâncias institucionais, porém, 67% das participantes deste estudo estão insatisfeitas com estas estruturas, sendo que nenhuma delas se declarou satisfeita. Os alojamentos, coletes balísticos, fardamentos e banheiros foram identificados como os pontos mais críticos da estrutura da PMRN, mas também foram mencionados outros segmentos a serem

melhorados como o fornecimento de material de expediente, armários, criação de políticas institucionais de promoção de igualdade de gênero e de leis de combate ao assédio moral e sexual, além de local adequado para amamentação.

Os resultados deste estudo devem ser interpretados à luz de suas limitações metodológicas. A pesquisa concentrou-se na percepção das egressas do Curso de Formação de Praças (CFP) 2020/2021 da Polícia Militar do Rio Grande do Norte, contemplando um recorte específico de participantes e de contexto institucional. Dessa forma, os achados não pretendem ser generalizados para todas as Polícias Militares brasileiras ou mesmo para toda a realidade da PMRN, mas oferecer evidências empíricas acerca das experiências vivenciadas por esse grupo de policiais. Além disso, por privilegiar exclusivamente a perspectiva das mulheres egressas, o estudo não incorporou a visão de gestores, instrutores, policiais do sexo masculino ou integrantes de outros cursos de formação, aspectos que podem influenciar a compreensão das dinâmicas institucionais relacionadas à equidade de gênero.

Essas limitações, contudo, não reduzem a relevância dos resultados, mas indicam caminhos para o aprofundamento das investigações sobre gênero nas instituições policiais. Recomenda-se que pesquisas futuras ampliem o escopo de análise para diferentes estados brasileiros, contemplem distintas categorias profissionais, como oficiais e praças, além de incorporarem a percepção de policiais homens, gestores e instrutores, possibilitando análises comparativas sobre as relações de gênero e seus impactos na cultura organizacional das corporações. Estudos longitudinais também poderão contribuir para compreender como as experiências das mulheres se transformam ao longo da carreira policial, permitindo avaliar os efeitos de políticas institucionais voltadas à promoção da equidade de gênero.

Ao evidenciar os avanços e os desafios percebidos pelas egressas do CFP 2020/2021, este estudo contribui para o debate sobre a promoção da equidade de gênero nas instituições de segurança pública, oferecendo subsídios para o aperfeiçoamento de políticas de formação, gestão de pessoas e valorização profissional no âmbito da Polícia Militar. Mais do que ampliar o acesso das mulheres à carreira policial, os resultados reforçam a importância de fomentar mudanças na cultura organizacional capazes de promover ambientes de trabalho mais inclusivos, equitativos e comprometidos com a valorização da diversidade.

4 REFERÊNCIAS

BIROLI, Flávia. O público e o privado. In: **Feminismo e política**: uma introdução / Luis Felipe Miguel e Flávia Biroli (orgs). - 1. ed. - São Paulo : Boitempo, 2014, recurso digital, 107p.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.106, de 06 de fevereiro de 1984**: altera o Decreto-lei nº 667, de 02 de julho de 1969, que reorganiza as Polícias Militares e os Corpos de Bombeiros Militares dos Estados, dos Territórios e do Distrito Federal. Brasília/DF, 1984.

BROWN, Jennifer. **From cult of masculinity to smart macho: gender perspectives on police occupational culture**. In: O'NEILL, Megan; MARKS, Monique; SINGH, Anne (org.). **Police occupational culture: new debates and directions.** Amsterdam: Elsevier/JAI Press, 2007. p. 205-226.

CALAZANS, Márcia Esteves de. **A constituição de mulheres em policiais**: um estudo sobre policiais femininas na Brigada Militar do Rio Grande do Sul. Dissertação (Mestrado em Psicologia) Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Instituto de Psicologia, Programa de Pós-graduação em Psicologia Social e Institucional, Porto Alegre, 2003.

CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. Mulheres policiais, relações de poder e de gênero na polícia militar de Minas Gerais. **Rev. Adm. Mackenzie**, V. 11, N. 3, Edição Especial. 2010.

CHIES, Paula Viviane. Identidade de gênero e identidade profissional no campo de trabalho. **Estudos Feministas**, Florianópolis, 18(2): 352, maio-agosto/2010. Disponível em: https://www.scielo.br/j/ref/a/vNpYg8vTqCJ5vxqCz9KfKVR/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 02 mar. 2024.

CONSULTOR JURÍDICO. **Supremo forma maioria contra limite de vagas para mulheres em concurso da PM**. 09 de Fevereiro de 2024. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2024-fev-09/supremo-forma-maioria-contra-limite-de-vagas-para-mulheres-em-concurso-da-pm/. Acesso em: 05 mar. 2024.

CORTES, Soraya M. Vargas. Técnicas de Coleta e Análise Qualitativa de Dados. **Revista Cadernos de Sociologia**. 1998, v.9, no9, p.11-47.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **Raio-x das forças de segurança pública no Brasil**. São Paulo: Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2024. Infográfico.

HEIDENSOHN, Frances. **Women in control? The role of women in law enforcement**. Oxford: Clarendon Press, 1992.

MUSUMECI, Leonarda; SOARES, Bárbara Musumeci. Polícia e gênero: participação e perfil das policiais femininas nas PM's brasileiras. **Niterói**, v.5, n.1, p. 183-207, 2. sem. 2004a. Disponível em: https://ieg.ufsc.br/public/storage/articles/October2020/01112009-115446musumecisoares.pdf. Acesso em: 01 mar. 2024.

MUSUMECI, Leonarda; SOARES, Bárbara Musumeci. Polícia e gênero: presença feminina nas PMs brasileiras. **Boletim Segurança e Cidadania**, ano 02 / nº 04 - abril de 2004b.

PISCITELLI, Adriana. Gênero: a história de um conceito. In: ALMEIDA, H. B.; SZWAKO, J. E. (Org.). **Diferenças, igualdade**. São Paulo: Berlendis & Vertecchia, 2009. p. 118-146.

RABE-HEMP, Cara E. **Thriving in an all-boys club: female police and their fight for equality**. 3. ed. Lanham: Rowman & Littlefield, 2018.

RIBEIRO, Ludmila. Polícia Militar é lugar de mulher?. **Revista Estudos Feministas**, v. 26, n. 1, 2018. Disponível em: https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/43413/36306. Acesso em: 02 mar. 2024.

SÁ, Julianna Gripp Spinelli de; LEMOS, Ana Heloísa da Costa; OLIVEIRA, Lucia Barbosa de. Para além dos estereótipos: os sentidos do trabalho para mulheres da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro. **Cad. EBAPE.BR**, v. 20, nº 4, Rio de Janeiro, Jul./Ago. 2022. Disponível em: https://www.scielo.br/j/cebape/a/GVD8ZVfXK6xpgRGX57PTmJh/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 29 fev. 2024.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**, v. 20, n. 2, p. 71-99, jul./dez. 1995. Disponível em: https://seer.ufrgs.br/educacaoerealidade/article/view/71721/40667. Acesso em: 29 fev. 2024.

SILVA, Juliana Krupp da; RUDNICKI, Dani; CAMPOS, Carmen Hein de. Percepções sobre a igualdade entre homens e mulheres na Polícia Militar do Rio Grande do Sul. **Rev. Bras. Segur. Pública**, São Paulo v. 17, n. 1, 254-269, fev/mar 2023.

SOARES, Bárbara Musumeci; MUSUMECI, Leonarda**. Mulheres policiais**: presença feminina na Polícia Militar do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **STF afasta limitação de vagas para mulheres em concurso da PM do Amazonas e do Ceará**. 14 fevereiro de 2024. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=527009&ori=1#:~:text=Em%20decis%C3%A3o%20un%C3%A2nime%2C%20o%20Tribunal,igualdade%20entre%20homens%20e%20mulheres.&text=O%20Plen%C3%A1rio%20do%20Supremo%20Tribunal,Estados%20do%20Amazonas%20e%20Cear%C3%A1. Acesso em: 02 mar. 2024.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO ELETRÔNICO COM QUESTÕES ABERTAS E FECHADAS

Idade

20 a 25 anos

26 a 29 anos

30 a 39 anos

40 a 49 anos

Cor, raça ou etnia

Branca

Preta

Parda

Indígena

Outra

Você conhece a estrutura física e administrativa da PMRN?

Sim

Não

Como você se considera com relação à estrutura física e administrativa da PMRN?

Satisfeita

Parcialmente satisfeita

Insatisfeita

Indiferente

Na sua opinião, a estrutura física e administrativa da PMRN supre as necessidades de gênero relativas às policiais femininas?

Sim

Não

Na sua opinião, o que poderia ser criado ou aperfeiçoado na estrutura física e administrativa da PMRN, que possa melhorar as condições de trabalho das policiais femininas?

Você considera que a mulher policial sofre algum estereótipo? Se sim, qual(is)?

Você se sente confortável e respeitada na relação com seus colegas do sexo masculino na PMRN?

Sim

Não

Se você se sentir confortável, opcionalmente, nesse espaço pode compartilhar alguma ocasião em que se sentiu de alguma forma desrespeitada no ambiente da PMRN.

Data da submissão: 14.04.2025.

Data da aprovação: 01.07.2026.