RACE INTERDISCIPLINAR
REVISTA CIENTÍFICA ELETRÔNICA
ISSN 2674-7134

A EXCLUSÃO DE GÊNERO DA POLICIAL FEMININA NO PATRULHAMENTO TÁTICO E OPERACIONAL

Gislaine Prieto De Souza
Discente do Curso de Direito da IFASC
Saulo Nunes dos Santos
Docente Mestre do Curso de Direito da IFASC

Resumo: O presente trabalho tem como objetivo o enfoque nas relações de gênero na corporação militar. Sabe-se que existe uma cultura policial em que impera o patriarcado hegemônico atribuindo valores associados à virilidade. Destarte, o estereótipo da profissão reflete a associação entre a polícia feminina e a masculinidade, não se enquadrando nos atributos ligados ao feminismo. Assim, tendo como objetivo analisar as diferenças de gênero na corporação, o tratamento diante da policial feminina, e a crescente feminização da mulher no mercado de trabalho, como a população e os gestores da instituição reagem diante a crescente figura da mulher no patrulhamento, e a difícil tarefa da aceitação da mulher dentro da corporação militar. Será discutida também a necessidade de reforma das forças policiais, a importância dos direitos humanos como uma ferramenta fundamental da educação das forças policiais como dispositivo de formação continuada, podendo assim desenvolver no ser humano condições para mudar o fazer e o pensar. No Sistema Único de Segurança Pública são reconhecidas as dificuldades para pactuar ações de reformas nos sistemas estaduais de segurança pública devido a resistências existentes nas polícias estaduais e militares.
Palavras-chave: Policial Militar; Feminina; Gênero; Exclusão;

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo entender e analisar os padrões de policiamento da corporação face aos processos de transformação do trabalho feminino na Polícia Militar. Os objetivos secundários constituem-se em compreender os discursos acerca da atuação das policiais militares, para tal , serão utilizadas pesquisas de artigos científicos, para entender a forma de atuação da mulher na Polícia Militar e expor os conflitos das diferenças de gênero que ocorrem nas mais diversas esferas que compõem a instituição.

Desse modo, a pesquisa foi estruturada por meio de análises bibliográficas, relatos de jornais de mulheres na Polícia Militar e revistas. Também foram reunidos textos de imprensa que trazem a figura e atuação de mulheres na Polícia Militar do Estado de São Paulo, e Minas Gerais, analisando as representações que envolvem a figura de gênero como mulher na instituição, a partir de análise documental. A pesquisa teve como

principais achados o processo de transformação do trabalho da mulher na polícia, a partir da análise do trabalho feminino ao longo dos anos na própria instituição.

A abordagem do tema tem como metodologia análises correlacionais em sua maioria quantitativa, com dados bibliográficos. O presente trabalho reside na aceitação da divisão hierárquica da mulher no mercado de trabalho, no patrulhamento tático de policiais e na igualdade em sua orientação individualista, bem como no sexo e gênero como inconstante características universais. Há uma abordagem dos autores Cálas e Smircich (1996) , a Teoria Feminista Radical, surgida com o desgosto das feministas com as políticas de direita e com o sexismo dos movimentos supostamente libertários do final da década de 60.

A temática principal é a subordinação do papel da mulher na instituição, a difícil tarefa da aceitação por parte dos policiais masculinos, como se dá a exclusão de gênero por parte da corporação, como os policiais enxergam essa diferença por parte da corporação e por parte da sociedade, dogmas criados pelo sistema de gênero construído socialmente. As mulheres buscam por uma sociedade livre de preconceito, defendendo o seu espaço, centrado nos aspectos femininos, fora do sistema masculino patriarcado. A partir dessas constatações é propício um grupamento de metodologia de estudos de casos e grupos de conscientização.

2 DEFINIÇÃO DA EXPRESSÃO POLÍCIA E O CONTEXTO HISTÓRICO

2.1 DEFINIÇÃO CONCEITUAL

O termo “polícia” tem origem grega “*politéia*” que em latim significa “*politia*” e consiste no cumprimento do ordenamento jurídico. Posto isso, Jorge da Silva Giulian estabelece polícia como:

> A palavra polícia vem do grego “politéia” e do latim “politia”, que significa governo de uma cidade, forma de governo, denotando que no início ela se referia à organização da sociedade. Esta forma de dimensionamento da polícia na Antiguidade Clássica perdurou até meados do século XVIII e XIX, quando a designação polícia passou a representar somente um órgão de controle social do Estado(GIULIAN, 2014,p. 426).

Desse modo, a polícia se refere ao cumprimento do ordenamento jurídico, para cumprir ordens e tem como finalidade limitar os direitos de cidadãos, caso seja necessário

para resguardar a segurança e a ordem pública. A polícia exerce suas funções por meio do poder, que pode ser distinguido como o poder que:

> Legitima o poder da polícia e a própria razão dela existir, é um conjunto de atribuições da Administração Pública, como poder público e indelegáveis aos entes particulares, embora possam estar ligados àquela, tendentes ao controle dos direitos e liberdades das pessoas, naturais ou jurídicas, a ser inspirado nos ideais do bem comum, e incidentes não só sobre elas, como também em seus bens e atividades (LAZZARINI, 1999, p. 38).

Observa-se que o significado de polícia tem como conceito de segurança e ordem social, no sentido histórico. Desse modo, a palavra polícia tem significado de poder, que pode ser concedido como o poder ao estado para garantir a ordem pública, mesmo que ainda tenha que usar da força física, para adequar os direitos de cada pessoa da sociedade, com o objetivo de proteger e resguardar o interesse da comunidade.

Assim, a polícia exerce poder por meio de órgãos públicos:

> **Art. 78.** Considera-se poder de polícia atividade da administração pública que, limitando ou disciplinando direito, interesse ou liberdade, regula a prática de ato ou a abstenção de fato, em razão de interesse público concernente à segurança, à higiene, à ordem, aos costumes, à disciplina da produção e do mercado, ao exercício de atividades econômicas dependentes de concessão ou autorização do Poder Público, à tranquilidade pública ou ao respeito à propriedade e aos direitos individuais ou coletivos (BRASIL, 1966, p.150).

Portanto, a polícia tem como a atividade da administração pública disciplinar, exercer e regular a conduta de atos praticados por terceiros em razão do interesse público, garantindo a ordem pública, segurança e costumes inerentes ao Estado, trazendo tranquilidade e respeito para a sociedade.

2.2 CONTEXTO HISTÓRICO

Tendo em vista no Brasil, principalmente na Polícia Militar, diante dos fatores sociais há uma grande participação da mulher na instituição. No que se refere à atuação da mulher no mercado de trabalho, sua representatividade se acentua na polícia.

O processo evidencia a introdução do papel da mulher na economia formal, assim, diversas mudanças na questão de valores e atitudes de mulheres ocorrem nas mais abundantes áreas de trabalho, inclusive na polícia militar.

Vale ressaltar que foi importante a luta política de feministas por igualdade social, civil e política entre homens e mulheres, que não abriram mão, mesmo que, indiretamente, num ambiente patriarcado, masculino e machista como a Polícia Militar, a forte presença de mulheres. Cumpre observar que o fator militar argumenta a entrada de mulheres na polícia, insinuando como se fosse um momento de crise da própria instituição policial e que questionava seus próprios valores. Em virtude dessas considerações, buscava-se argumentos condizentes com a realidade da sociedade atual e tinham como objetivo anular os preceitos da ditadura militar.

Atribuíram características ao gênero feminino, como mediação, profissionalismo e tranquilidade, sendo típicos ao perfil de mulher na corporação:

> A ausência de problematização das concepções de segurança pública, atividade policial e inserção feminina nos quadros da Polícia Militar, permite formar-se, no imaginário dos gestores de segurança pública e da população em geral, a crença de que as mulheres são mais democráticas, menos violentas no exercício do policiamento ostensivo. Assim, à medida que surgem novas concepções de segurança pública, levando a alterações nas ações de polícia (por meio de políticas preventivas, como o policiamento comunitário), associadas à crescente feminização do mercado de trabalho, esse imaginário permite supor-se haver um "novo" lugar para as policiais femininas.(Calazans, 2004, p.59).

Vale lembrar que o estado de São Paulo foi o primeiro a inserir as mulheres na polícia militar, iniciando o primeiro quadro feminino no final da década de 1970. As mulheres se adentraram na Polícia Militar, para a realização de atividades que não eram bem realizadas pelo homem, tais como o tratamento de crianças e adolescentes, mulheres vítimas de violência doméstica e menores infratores. Ainda existia entre os policiais a visão de que a mulher deveria, na instituição, trabalhar somente na função administrativa, deixando-a de fora do patrulhamento e das funções operacionais na rua.

> A missão das mulheres policiais seria, assim, funcionar como uma espécie de cartão de visita, como elemento de marketing, e sua incorporação visaria a uma reforma cosmética, que sem alterar paradigmas, sinalizasse mudança e modernização (Musumeci, 2005,p.18).

Musumeci chega à conclusão de que não existiu uma reforma estrutural dentro da instituição necessária para que o órgão da segurança pública pudesse realmente mudar a postura dos policiais diante da conduta com as mulheres policiais. Não obstante isso, resultou na inserção feminina sem nenhuma mudança estrutural dentro da instituição, gerando a incapacidade de realizar transformações para que a polícia realmente inserisse a mulher com igualdade e respeito.

2.3 TIPIFICAÇÃO NA LEI

A tipificação está na lei do decreto-lei nº 667, de 2 de julho de 1969,em seu artigo 3º, que tem como finalidade a executar serviços e missões comparadas com a força militar, tendo o seu corpo policial todo fardado a fim de assegurar a ordem pública e seu exercício dos poderes constituídos pela lei, atuar de forma preventiva em áreas e locais com possíveis recorrências de perturbação à ordem pública, atender à ordem do Governo em casos em que haja guerra, atuando de forma repreensiva em suas funções, como partícipe de defesa dentro e fora da instituição, e além disso, a polícia militar atua em eventos em que se necessário possa usar o uso da força para reprimir e assegurar a segurança de toda a população e se necessário a disciplina e o adestramento para garantir o cumprimento da lei na forma em que dispuser o regulamento.

> **Art. 3º -** Instituídas para a manutenção da ordem pública e segurança interna nos Estados, nos Territórios e no Distrito Federal, compete às Polícias Militares, no âmbito de suas respectivas jurisdições:
> **a)** executar com exclusividade, ressalvas as missões peculiares das Forças Armadas, o policiamento ostensivo, fardado, planejado pela autoridade competente, a fim de assegurar o cumprimento da lei, a manutenção da ordem pública e o exercício dos poderes constituídos;
> **b)** atuar de maneira preventiva, como força de dissuasão, em locais ou áreas específicas, onde se presuma ser possível a perturbação da ordem;
> **c)** atuar de maneira repressiva, em caso de perturbação da ordem, precedendo o eventual emprego das Forças Armadas;
> **d)** atender à convocação, inclusive mobilização, do Governo Federal em caso de guerra externa ou para prevenir ou reprimir grave perturbação da ordem ou ameaça de sua irrupção, subordinando-se à Força Terrestre para emprego em suas atribuições específicas de

> polícia militar e como participante da Defesa Interna e da Defesa Territorial;
>
> **e)** além dos casos previstos na letra anterior, a Polícia Militar poderá ser convocada, em seu conjunto, a fim de assegurar à Corporação o nível necessário de adestramento e disciplina ou ainda para garantir o cumprimento das disposições deste Decreto-lei, na forma que dispuser o regulamento específico.

Assim assegura-se, que o dever da Polícia Militar é garantir a segurança da ordem pública, devendo ter o dever de ações de policiamento preventivo e ostensivo. Nesse contexto, além de suas funções previstas na Constituição, desempenha o serviço direto ou indiretamente influenciando no cotidiano da sociedade. Seja contribuindo com uma orientação ou colaborando com o serviço ostensivo na comunidade e diminuindo os crimes e gerando uma sensação de segurança na sociedade.

2.4 REQUISITOS NECESSÁRIOS

Consta em seu artigo 11º da lei nº12.086, de 2009, requisitos necessários para o ingresso na polícia militar: ter condições físicas adequadas, capacidade mental, altura, não ter nenhuma ficha criminal, estar em dia com as obrigações eleitorais, aprovação em testes toxicológicos, estar em dia com suas obrigações com o serviço militar, apresentação de diploma de conclusão de curso superior, conforme edital do concurso reconhecida pelo Mec, ter a idade mínima de 18 anos, sendo a máxima de 35 anos de idade para os quadros que exijam escolaridade superior específica e 30 anos de idade nos demais cargos. Ter a altura mínima de 1,60 m de altura para as mulheres e 1,65 m de altura para os homens. Possuir carteira de habilitação categoria A e B, ter nacionalidade brasileira, não ter sido condenado por nem um crime previsto no código penal brasileiro.

> **§ 1º** A idade mínima para a matrícula a que se refere o caput deste artigo é de 18 (dezoito) anos, sendo a máxima de 35 (trinta e cinco) anos, para o ingresso nos Quadros que exijam formação superior com titulação específica, e de 30 (trinta) anos nos demais Quadros, não se aplicando os limites máximos aos policiais militares da ativa da Corporação.
>
> **§ 2º** Os limites mínimos de altura para a matrícula a que se refere o caput são, com os pés nus e a cabeça descoberta, de um metro e sessenta e cinco centímetros para homens e um metro e sessenta centímetros para mulheres.

> **§ 3º** Ato do Governador do Distrito Federal regulamentará as normas para a matrícula nos estabelecimentos de ensino da Polícia Militar, mediante proposta de seu Comandante-Geral, observando-se as exigências profissionais da atividade e da carreira policial.
>
> **Art 12 -** A inclusão nos Quadros da Polícia Militar obedecerá ao voluntariado, de acordo com este Estatuto e regulamentos da Corporação, respeitadas as prescrições da Lei do Serviço Militar e seu regulamento.
>
> **Parágrafo único -** É vedada a reinclusão, salvo quando para dar cumprimento à decisão *judicial e nos casos de deserção, extravio e desaparecimento.*

Os Policiais Militares são de extrema importância para a sociedade, assim devem garantir a segurança dos cidadãos. Para isso, além de ter bravura, precisam realizar atividades específicas com atuação de sua área. Cada um desses requisitos são de extrema importância para assegurar que o policial estará a par de seus direitos e deveres, atuando de acordo com a lei, fiscalizando atos ilícitos e comportando-se com humildade e respeito à humanidade.

3 REQUISITOS DA INVESTIDURA PARA A MULHER NA CARREIRA DA POLÍCIA MILITAR

3.1 DA ENTRADA

De modo geral, a entrada de mulheres na Polícia Militar foi influenciada por vários fatores sociais, políticos, machistas e raízes do patriarcado. É indubitável que o número de vagas ainda é pouco, em relação a quantidade de vagas para homens, pois falta espaço para a atuação da mulher na instituição. A sociedade ainda tem a visão de que a mulher está associada a dona de casa, a atividades corriqueiras, que não exijam esforço ou constituam-se perigo, o estigma de mulher frágil reforça que o lugar de mulher não é dentro da Polícia Militar, sendo assim não é dada a oportunidade dessas mulheres serem donas de seu destino.

No mesmo sentido patriarcal, nas gerações anteriores, a mulher era vista com habilidades somente para ser dona do lar, mãe, doméstica, e sempre à disposição de seus filhos e maridos.

> Convivendo com antigos e fortes estereótipos, percebem-se várias dificuldades enfrentadas pelos homens e pelas mulheres no contexto organizacional. Os homens tentam manter a postura autoritária, com dificuldades em expor seus sentimentos e trabalhar em equipe; as mulheres submissas a essa autoridade, encontram barreiras para galgar postos de comando. Por outro lado, têm surgido no meio organizacional algumas novidades, como a falsa ideia de que existe o modo feminino de administrar, induzindo a uma suposta guerra dos sexos, na qual homens e mulheres estão se sentindo inseguros no gerenciamento das organizações (ROMERO, 2006, p.2).

Esse discurso repetitivo fez com que trouxesse mudanças nos nossos paradigmas, assim criando mais oportunidades para as mulheres, trazendo rumo em toda forma de socialização profissional. A entrada da mulher como soldada na instituição acontece por meio de concurso público, publicado no site oficial do diário oficial do estado do Distrito Federal, e depende do número de vagas existentes no edital variando de cada estado. As provas são realizadas em duas fases eliminatórias, a primeira fase é por meio de prova objetiva contendo 80 questões de múltiplas escolhas, cada questão terá cinco alternativas (a,b,c,d,e) apenas uma das alternativas é a correta, a candidata deverá obter no mínimo 60% de acertos o que equivale a 48 pontos, quem obtiver nota igual a zero nas áreas de conhecimento de língua portuguesa ou legislação aplicada à Polícia Militar do Distrito Federal será desclassificado. A segunda fase é de caráter eliminatório e classificatório que será a redação elaborada com um tema proposto pela banca organizadora. A candidata deverá abordar o tema por meio de uma redação dissertativa. Para essa etapa, os candidatos deverão pontuar 20 pontos, que será a pontuação máxima, conforme a Tabela 1:

Aspectos		Pontuação Máxima
1	Desenvolvimento relacionado ao tema	4
2	Coesão ao texto, raciocínio, coerência e sequência (intra e parágrafos).	4
3	Estrutura do texto	4
4	Argumentação e formalidade do texto	4

5	Pontuação, grafia, concordância verbal e gramatical, regência	4
Total de pontos		20

Tabela 1 - Aspectos e Pontuação Máxima
Fonte: http://www.pmdf.df.gov.br/images/2023/PDF/edital-abertura-04-2023.pdf

3.2 TESTE DE APTIDÃO FÍSICA

O teste de aptidão física, conhecido mais como TAF, é realizado para determinar se o candidato exige as condições mínimas para a investidura do cargo da Polícia Militar.A etapa é dividida em várias fases, como natação, corrida, barra fixa, flexão abdominal e a realização dos testes se dará em dois dias.

> O Teste de Aptidão Física é de caráter eliminatório, sendo o candidato considerado apto ou inapto. Confira os exercícios cobrados: Flexão de braços – 1 minuto; Flexão Abdominal (Remador); e Corrida de 12 minutos; (FONTE: ESTRATÉGIA CONCURSOS 2018).

O teste de barra para o candidato do sexo masculino, consiste em no mínimo 8 flexões com os cotovelos estendidos, o candidato pode escolher como vai proceder a execução na barra, as mãos serão com a pegada pronada, as mãos ficam de frente uma para a outra ou o executante pode escolher a execução da pegada supinada, com os dedos das mãos voltadas para o rosto do candidato.

Já para as candidatas do sexo feminino, o teste de barra consiste em teste estático, e o queixo deve ultrapassar a barra, não pode deixar o queixo encostar na barra ou apoiar o queixo na barra, os braços sempre serão flexionados e o corpo e os pés sempre estendidos.

Ao tirar os pés do apoio, será cronometrado o tempo para a candidata, que ficará suspensa na barra, devendo permanecer com o seu corpo sustentado na barra e com o queixo ultrapassado da barra. O tempo só será suspenso quando a candidata atingir o tempo mínimo da sustentação ou ceder a sustentação, deixando o queixo abaixo da barra.

> **3.5.1** O teste estático em barra fixa consistirá de teste estático de barra com cotovelos flexionados, de acordo com os seguintes procedimentos: a) posição inicial: a candidata deverá posicionar-se sob

> a barra, pisando sobre um ponto de apoio. Ao comando de “em posição”, a candidata, podendo utilizar um ponto de apoio, empunhará a barra em pronação (dorsos das mãos voltados para o corpo da executante) ou supinação (palmas das mãos voltadas para o corpo da executante) e o queixo deverá estar posicionado acima da parte superior da barra, mas sem tocar na barra com o queixo, mantendo os braços completamente flexionados, com o corpo na posição vertical, pernas estendidas e pés em contato com o ponto de apoio; e b) execução: ao comando de iniciar, o ponto de apoio é retirado e a candidata deverá ficar imediatamente com o corpo na posição vertical e com os joelhos estendidos. Nesse momento, será iniciada a cronometragem do tempo de permanência da candidata na posição, devendo ela permanecer sustentada apenas com o esforço de seus membros superiores, com os dois cotovelos completamente flexionados, com o queixo acima da parte superior da barra (mas sem tocar a barra com o queixo) e o corpo na posição vertical (cabeça, tronco e membros inferiores). 13.5.2 A cronometragem será encerrada quando a candidata: a) permanecer o tempo mínimo exigido no teste; b) ceder à sustentação, deixando o queixo ficar abaixo da parte superior da barra, ou apoiar o queixo na barra; (FONTE: INSTITUTO AOCP 2023,P.10;).

A performance da candidata do sexo feminino é de 20s, caso a candidata não consiga cumprir com o tempo estipulado no edital, será concedida uma nova tentativa.

3.3 TESTE DE FLEXÃO ABDOMINAL - TIPO REMADOR (AMBOS OS SEXOS)

O teste de flexão abdominal tanto para o candidato masculino e feminino consiste na posição inicial deitado com a dorsal encostada no chão, com o corpo e as pernas esticadas, braços estendidos e no rumo da cabeça e pés unidos, mãos tocando ao solo. A diferença das execuções é que para os homens são de 41 execuções e para as mulheres são de 35 execuções.

> **13.6.1** O teste de flexão abdominal consistirá de: a) posição inicial: o candidato posiciona-se deitado em decúbito dorsal, com o corpo inteiramente estendido, pernas e corpo esticados, pés unidos, braços esticados e paralelos, ao lado da cabeça, com as mãos tocando o solo; e b) execução: ao comando de “iniciar”, o(a) candidato(a) flexionar o tronco sobre a pelve, simultaneamente com flexão de pernas, lançando os braços à frente, sempre esticados e paralelos ao solo, de modo que a planta dos pés se apoie totalmente no solo, e a linha dos cotovelos, no mínimo, coincida com a linha dos joelhos. Em seguida, o(a) executante voltará à posição inicial, completando dessa forma uma repetição. Os comandos para iniciar e terminar a prova serão dados por um silvo breve de apito.3.6.3 Para os homens, a performance mínima a ser

> atingida é de 41 (quarenta e uma) repetições. 13.6.4 Para as mulheres, a performance mínima a ser atingida é de 35 (trinta e cinco) repetições (FONTE: INSTITUTO AOCP 2023, P.10).

Caso os candidatos não consigam fazer as repetições em tempo cronometrado, será permitida uma nova tentativa ao candidato, oportunizando conseguir o desempenho exigido no edital.

3.4 TESTE DE CORRIDA DE 12 MINUTOS (AMBOS OS SEXOS)

O teste de corrida que contemplará o tempo de 12 minutos, deverá ser realizado em pista lisa com condições exigidas em edital, em que o candidato poderá percorrer sem que ocasione algum acidente. O candidato não pode parar no momento em que estiver na pista de corrida, o candidato não pode sair da linha determinada na pista, o candidato não pode receber nenhum tipo de ajuda.

O teste de corrida é uma avaliação física que visa medir a capacidade de um indivíduo em percorrer determinada distância no menor tempo possível, geralmente em um percurso pré-determinado, como uma pista de atletismo.

O teste de corrida é uma avaliação física amplamente utilizada para medir a capacidade do coração e a resistência dos indivíduos. Ele consiste em percorrer uma distância pré-determinada em um tempo estabelecido, visando avaliar o desempenho atlético e a aptidão aeróbica. Para ambos os sexos o tempo exigido é de 12 min (doze) sendo que o percurso para os homens será de maior distância 2600m e para as candidatas mulheres o percurso será menor, sendo apenas de 2100m.Conforme descrito no informativo do instituto da AOCP de 2023, que diz o seguinte sobre o teste de ambos os sexos:

> **3.7** Teste de Corrida de 12 minutos (ambos os sexos) 13.7.1 O teste de corrida terá a duração de 12 (doze) minutos e será realizado em pista de atletismo em condições adequadas para prática de corrida. 13.7.2 O candidato não poderá se ausentar, ou sair da área delimitada, da pista de corrida durante o tempo de execução do seu teste. 13.7.3 O candidato não poderá receber qualquer tipo de ajuda física. 13.7.4 Não será permitida ao candidato uma segunda tentativa. 13.7.5 Para os homens, a performance mínima a ser atingida é de 2.600 m (dois mil e seiscentos metros) percorridos em 12 (doze) minutos. 13.7.6 Para as mulheres, a performance mínima a ser atingida é de 2.100 m (dois mil

> e cem metros) percorridos em 12 (doze) minutos. (FONTE: INSTITUTO AOCP 2023, P.10).

O candidato será considerado desclassificado, caso não atinja o tempo necessário estipulado no edital, que é de 12 minutos.

3.5 TESTE DE NATAÇÃO (AMBOS OS SEXOS)

O candidato no teste de natação deverá ficar com os pés sobre a borda da piscina, conforme especificado em edital. O candidato masculino deve atingir a performance de 50 m em um minuto e a candidata mulher deve atingir os 50 m em 1 (um) minuto e 10 segundos.

> **13.8.4** O teste de natação poderá ser realizado em piscina com extensão de 25 m (vinte e cinco metros) ou 50 m , a critério exclusivo da Banca Examinadora, sendo a mesma piscina para todos os candidatos. 13.8.5 Para os homens, a performance a ser atingida é de 50 m (cinquenta metros) percorridos em até 1 (um) minuto. 13.8.6 Para as mulheres, a performance a ser atingida é de 50 m Percorridos em até 1min10s.(FONTE INSTITUTO AOCP 2023, P.10).

O candidato que não alcançar o tempo mínimo será desclassificado no teste de aptidão física, e não terá uma segunda chance. Consequentemente, será desclassificado do concurso.

3.6 AVALIAÇÃO MÉDICA E ODONTOLÓGICA

A avaliação médica em concursos públicos desempenha um papel crucial na seleção de candidatos. Essa etapa tem como objetivo garantir que os candidatos possuam as condições físicas e de saúde necessárias para desempenhar suas funções de maneira eficiente e segura. A avaliação médica abrange uma série de exames e análises, incluindo exames físicos, testes laboratoriais e avaliações psicológicas, buscando identificar eventuais condições médicas preexistentes que possam afetar o desempenho do profissional no exercício de suas atribuições.

Dessa forma, a avaliação médica é essencial para garantir a aptidão dos candidatos e assegurar a qualidade e competência dos profissionais que serão contratados para atuar no serviço público, contribuindo para o bom funcionamento e excelência dos serviços de saúde oferecidos à população.

Essa fase consiste em caráter classificatório e eliminatório, todos os candidatos que foram aptos no TAF deverão participar. A avaliação médica acontece por meio da banca examinadora e consiste na realização de exames clínicos, biométricos, toxicológicos, oftalmológicos, odontológicos, além de outras análises físicas.

> **14.2** A data, local e horário para realização da Avaliação Médica e Odontológica e entrega dos documentos relacionados no subitem 14.5.1 serão divulgados através do edital de convocação, posteriormente. 14.3 A Avaliação Médica, de presença obrigatória, será realizada por Banca Examinadora coordenada pelo Instituto AOCP e consistirá de exames clínicos, oftalmológicos, odontológicos, toxicológicos e biométricos, além da análise de outros aspectos físicos. 14.4 Os Exames de Saúde solicitados no subitem 14.5.1 deverão ser custeados integralmente pelo candidato. (FONTE: INSTITUTO AOCP, P.11).

Todos os exames serão custeados pelos candidatos, sendo assim, na data da convocação, o requerente deverá apresentar todos os exames listados e citados anteriormente.

3.7 DA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA

Essa fase consiste em caráter eliminatório e classificatório, o parâmetro de avaliação se divide assim:

> (1)Parâmetros (percentis) definidos conforme manuais dos testes a serem utilizados. (2) A característica ‘Controle Emocional’ será avaliada por um fator que avalia a fragilidade emocional das pessoas. Assim, indivíduos com resultado “Menor ou Igual a 50” neste fator, apresentam reduzida fragilidade emocional e, portanto, um bom controle emocional. (FONTE INSTITUTO AOCP, P.11).

A avaliação psicológica desempenha um papel fundamental nos concursos para ingresso na carreira policial. Essa etapa tem como objetivo identificar características psicológicas dos candidatos que sejam relevantes para o desempenho eficaz da função policial, como estabilidade emocional, resiliência, capacidade de tomar decisões rápidas e habilidades de comunicação. A avaliação psicológica utiliza diferentes técnicas, como entrevistas, testes psicológicos e análise de comportamento, a fim de analisar a aptidão dos candidatos para lidar com situações de estresse, pressão e tomar decisões éticas e adequadas no exercício da profissão.

Portanto, nessa fase, o candidato será avaliado se ele está recomendado ou não para as fases de atividades do cargo de Polícia Militar, a avaliação psicológica é um processo realizado para identificar os aspectos psicológicos do candidato, por isso é muito importante.

> A avaliação psicológica terá caráter unicamente eliminatório, e o candidato será considerado recomendado ou não recomendado para o desempenho eficiente das atividades do cargo de Soldado Policial Militar QPPMC, tais como: capacidade de concentração e atenção, memória, tipos de raciocínio, bom relacionamento interpessoal, agressividade moderada, ansiedade controlada, controle emocional, proatividade, adaptabilidade, autodisciplina, organização.(FONTE INSTITUTO AOCP, P.11).

Desse modo, se o candidato não estiver de acordo com o teste será desclassificado, mas nem por isso significa que ele tenha alguma incapacidade de transtornos de personalidades, isso significa apenas que não atendeu ao edital iminente ou ao perfil exigido pela banca.

3.8 DA VIDA PREGRESSA E INVESTIGAÇÃO SOCIAL

Essa fase é apenas para identificar como foi a vida pregressa, como finalidade para avaliação da conduta do candidato e da sua idoneidade moral, esses requisitos são obrigatórios para o cargo.

> **16.3** A etapa de sindicância da vida pregressa e investigação social se valerá dos dispositivos previstos na Lei nº 7.289/1984, e suas alterações; da Portaria PMDF nº 1.271, de 3 de maio de 2022 que

> Regulamenta os critérios e procedimentos da Sindicância da Vida Pregressa e Investigação Social dos candidatos dos concursos públicos para ingresso nos cargos dos Quadros da Polícia Militar do Distrito Federal; da Portaria PMDF nº 718 de 5 de agosto de 2010, que aprova o Código de Conduta Profissional para o Policial Militar e demais legislações internas de interesse geral (FONTE INSTITUTO AOCP, P.11).

As condutas dos candidatos são avaliadas por meio de investigação da vida pregressa, iniciando a investigação no início da vida escolar e no convívio social, tanto criminal como cível. Caso o candidato responda a algum tipo de crime e tenha sido transitado em julgado, ele será automaticamente eliminado do concurso da Polícia Militar.

3.9 DO RESULTADO FINAL E CLASSIFICAÇÃO

O candidato será aprovado caso tenha obtido pontuação máxima ou mínima exigida em edital, todos os aprovados são classificados por ordem decrescente, deste modo os candidatos serão chamados para a inclusão da instituição PMDF. Os aprovados que ficarem no cadastro reserva, serão mantidos e poderão ser chamados de acordo com as vagas ofertadas no edital, conforme prazo estabelecido da validade do concurso, esse prazo pode ser prorrogado.

> **17.1** Será considerado aprovado no Concurso Público o candidato que obtiver a pontuação e a classificação mínimas exigidas para aprovação, nos termos deste Edital. 17.1.1 Os candidatos serão classificados em ordem decrescente de nota final, dentro do limite de vagas estabelecido no item 2 deste Edital. 17.1.2 O candidato aprovado no Concurso Público de que trata este edital e classificado dentro do limite de vagas oferecidas para o Curso de Formação de Praças será convocado para inclusão na PMDF. Os demais candidatos aprovados e classificados dentro do limite de vagas oferecidas para o cadastro de reserva, serão mantidos e poderão ser convocados, a critério da Administração, durante o prazo de validade do concurso, incluindo sua prorrogação. (Fonte: Instituto AOCP, p.12).

Posto isso, o resultado final será publicado no site do Diário Oficial do Distrito Federal, contendo uma relação de listagem com todos os nomes dos candidatos

classificados, respeitando a ordem alfabética e aos cargos para qual se inscreveram e será homologado pelo Comandante-Geral da Polícia Militar do Distrito Federal.

3.9.1 DO CURSO DE FORMAÇÃO

O curso de formação tem duração de seis meses a três anos em tempo integral e são divididos em três níveis: básico, intermediário e avançado. O curso é realizado no (EsFP) Escola de Formação de Praças com atividades destinadas à Polícia Militar, e o horário do curso pode se estender até depois das 18 horas, e também ocorre aos sábados, domingos e feriados.

O candidato será matriculado no Curso de Formação de Praças - CFP na condição de Soldado 2ª Classe, com as atividades relacionadas a exercer atividades estudantis em tempo integral e demais atividades que tiver sobre sua atribuição durante o período de treinamento, conforme normas estabelecidas pela (EsFP).

Realizado o curso de formação, o Soldado 2ª Classe aprovado no Curso de Formação de Praças será promovido a Soldado PM de 1ª classe conforme com Estatuto dos Policiais Militares da PMDF (Lei nº 7.289/1984) e o regulamento da PMDF.

O curso de formação é uma etapa fundamental para a capacitação e preparação de profissionais em diversas áreas. Durante o curso, os estudantes adquirem conhecimentos teóricos e práticos, aprofundam-se em disciplinas específicas e desenvolvem habilidades necessárias para o exercício da profissão. Além disso, o curso de formação proporciona um ambiente de aprendizado colaborativo, promovendo a troca de experiências entre os alunos e a interação com profissionais experientes. Ao final do curso, os graduados estão aptos a enfrentar os desafios e demandas da sua área de atuação, tornando-se profissionais qualificados e preparados para contribuir de forma significativa para a sociedade.

O aprovado terá que trabalhar durante todo o período, de forma individual ou em equipe, sob supervisão de um comandante na qual os candidatos terão que supervisionar um ambiente seja ele aberto ou fechado, sendo a pé ou na condução de um veículo em horários diferentes, fazendo um rodízio de turno, sendo assim terão que atuar em situações de conflitos, situações de pressão, situações em que podem gerar riscos de mortes.

> **2.5** Após o Curso de Formação de Praças – CFP, para ambos os cargos, a remuneração será alterada para R$6.081,28. 2.6 O desempenho da atividade policial militar é de dedicação integral ao serviço policial militar, podendo o policial militar ser convocado, em qualquer dia e horário, conforme a necessidade do emprego pela PMDF, observados os dispositivos legais, visando ao fiel cumprimento do § 5º do Art. 144 da Constituição Federal, bem como legislação correlata. 2.7 Descrição sumária das atribuições: desempenhar atividade policial militar nas diversas tarefas atribuídas à PMDF, visando à preservação da ordem pública, e executar outros serviços previstos em leis, regulamentos e normas, conforme regulamentação do Comando da Corporação. (FONTE: Instituto AOCP,P.14).

Durante o curso eles serão instruídos em várias áreas de conhecimentos específicos, terão aulas de defesa pessoal, manuseio de armas, aulas práticas de tiros, rádio patrulhamento, entre outras.

3.9.2 PARTICULARIDADES

Diante do atual cenário sempre houve particularidades, de que mulher não poderia chegar onde ela quisesse chegar pelo simples motivo de ser mulher. Desde os tempos anteriores, em meados do XX quando instituiu a primeira mulher na Polícia Militar no estado de São Paulo tivemos um avanço na nossa sociedade, porque naquela época o preconceito era muito maior por causa da sociedade patriarcal machista. Tal situação gerou um avanço, fazendo com que cada vez tivéssemos importantes estudos sobre a inserção da mulher na segurança pública.

A presença da mulher na segurança pública traz uma perspectiva única e essencial para o campo. Com habilidades de comunicação empáticas e resolução de conflitos, as mulheres podem promover a construção de pontes e o fortalecimento das relações comunitárias. Além disso, sua presença diversificada contribui para uma abordagem mais inclusiva e sensível às necessidades das diferentes pessoas e grupos dentro da sociedade. Com coragem e determinação, as mulheres na segurança pública estão quebrando estereótipos e provando que são igualmente capazes de proteger e servir, inspirando futuras gerações a seguir seus passos.

Nesse sentido, Calazans associa o ingresso da mulher na instituição militar como:

> Contudo, há uma associação entre a profissionalização do trabalho policial e o ingresso de mulheres no aparelho policial militar, uma polícia menos voltada para o uso da força, direcionada para a capacidade estratégica, exigências advindas das transformações pelas quais vem passando o modelo de polícia e o próprio mundo do trabalho. Talvez o importante seja reconhecermos que as mulheres, mesmo como minorias simbólicas, em uma instituição pautada pelo paradigma da masculinidade, introduziram a lógica da diferença, uma vez que produziram desacomodação, desestabilização e desorganização interna nessas instituições, colocando possibilidades de pensar o medo, o risco do ofício de polícia e um questionamento a respeito da ordem estabelecida (CALAZANS, 2005, p.33).

Destarte, tivemos a visão de que a mulher por ser mulher é uma pessoa desvalorizada, fragilizada tanto da sociedade como do patriarcado, porque foi travado um olhar a princípio de servir os homens e atrelado ao serviço doméstico e sexual. O espaço que a policial mulher tenta conseguir é muito limitado pela sociedade, pois elas têm que representar para a sociedade a forma de obediência que outrora foi imposto pela sociedade machista.

Aquelas mulheres consideradas como “boas” respondem a critérios que determinam limites, e aquelas consideradas “ruins” por terem seu gênio forte, pelo seu atrevimento não ganham espaço com a disputa do homem na sociedade, o homem sempre tem vez.

Pode-se perceber que, na corporação, a presença da mulher é vasta e alocada em determinadas áreas considerando como atividade típica e própria daquele gênero, por olhar a mulher como uma pessoa frágil.

Por diversas vezes a mulher foi vista e é vista como incapaz de executar os mesmos serviços que os homens. Meramente porque o mundo vê a mulher de forma desigual, e as características que definem a mulher sempre é a fragilidade. Assim, o gênero masculino tem dificuldade de aceitar fisicamente a mulher na instituição da Polícia Militar e reforçam o discurso de que as instituições precisam de homens com força bruta.

A maior dificuldade do ingresso da mulher na instituição é a aceitação, quando uma mulher entra na instituição é colocada em uma área administrativa, tendo assim uma maior dificuldade de inseri-la no comando operacional, gerando uma grande dificuldade

de inserção daquelas mulheres que querem seguir a carreira militar. Segundo o entendimento de Nogueira (2010):

> A divisão sócio- -sexual ganha sentido ao dar a conotação de hierarquização de gênero, ao redundar no desabonamento do trabalho feminino assalariado, desvalorizando sua força de trabalho e, por sua vez, representa uma aguda e pejorativa fragilização feminina no mundo produtivo, já que "[...] a reprodução das relações sociais capitalistas de produção é também a reprodução da divisão sócio-sexual do trabalho" (NOGUEIRA, 2010, p.59).

A presença feminina na segurança pública traz uma valiosa contribuição para a promoção da equidade de gênero dentro das instituições e para a construção de uma sociedade mais justa. As mulheres trazem consigo uma sensibilidade e uma visão única, capazes de enriquecer as estratégias de prevenção e enfrentamento da violência, especialmente no que diz respeito à proteção de mulheres e crianças. Além disso, a presença de mulheres nas forças de segurança cria referências positivas para a população, mostrando que a segurança é um campo aberto a todos os gêneros e incentivando a participação e o empoderamento feminino em todas as esferas da sociedade.

O papel da mulher no comando operacional é muito importante, pois tem melhores resultados no sentido de mudar a visão por parte da sociedade, passando de uma instituição agressiva e violenta para uma instituição que está sempre disposta a servir à sociedade, a reprimir os bandidos e a ter um caráter mais socioeducativo e preventivo. O ambiente da Polícia Militar sempre será um lugar que prioriza os homens historicamente pelo seu gênero.

4 ATUAÇÃO DA MULHER NA POLÍCIA

4.1 DESAFIOS

O grande desafio da mulher vem sendo cada vez mais difícil, porque elas não têm a mesma oportunidade que os homens têm de iniciar a carreira dentro da instituição. São excluídas de exercer as mesmas atividades que os homens, não recebem os mesmos

salários, são difamadas, relegadas a um nível baixo, sendo impedidas de exercer o trabalho ostensivo que visa sempre proteger a sociedade.

O ingresso da mulher na instituição resulta de valores que sejam favoráveis a ela como a inteligência, a capacidade moral, o contexto social, a capacidade de resolver conflitos no patrulhamento e a inovação do trabalho em equipe. Diante disso, gera conflitos de opiniões da policial feminina e do policial masculino, que deve ou não usar a força física, se realmente é fundamental ou não. Podemos ver como exemplo a mediação de conflitos, situações em que a mulher demonstra mais facilidade em resolver, o atendimento à vítima que sofreu alguma violência que exige um atendimento diferenciado, e a mulher tem essa capacidade que é acolher as vítimas para si.

> Outro aspecto ligado à questão de gênero é a disputa em torno da definição do que seja o 'verdadeiro' trabalho policial, ou seja, o trabalho que deve ser valorizado e considerado como o mais importante da instituição. Os homens que se encaixam no perfil de masculinidade caracterizado por força física, disposição para a atividade física intensa e para o confronto armado e uma certa aversão às tarefas que envolvam o trabalho com documentos, costumam afirmar que o 'verdadeiro' trabalho da polícia se dá nas ruas, e não 'atrás de uma escrivaninha' (YOUNG, 1991 apud HAGEN, 2006, p.13).

Diante do rótulo de que as mulheres são frágeis, esse dilema ainda não foi superado. Calazans (2003) explica que o processo de inserção da mulher na polícia relaciona-se à existência de uma cultura policial feminina que estaria identificada e valorizaria as formas preventivas de policiamento. É muito importante o papel da mulher na corporação, pois elas possuem habilidades tanto quanto os homens, como liderança, comunicação, acolhimento, mediação de conflitos. Essa imagem de que a mulher é afetiva passa uma segurança para a sociedade e assim contribui uma melhoria para a corporação deixando o imaginário social de que a instituição é considerada algo agressivo e violento dominado por homens. Depoimento da Capitã Vilela:

> A Capitão Vilela, ingressada desde 2010, Coordenadora Geral do Programa de Prevenção Orientado à Violência Doméstica e Familiar (PROVID), linha de frente de proteção às famílias, acredita que a mulher policial tem um olhar mais sensível para entender algumas problemáticas. Ela afirma: "Em todas as nossas equipes do PROVID há, pelo menos, uma mulher fazendo parte, exatamente por conta desse olhar diferenciado. Tenho muito orgulho de ser policial militar e no

> caso do PROVID a figura da mulher policial militar representa muito, porque em situações em que há mulheres vítimas de violência doméstica, por exemplo, uma mulher fardada, de alguma maneira, representa um melhor acolhimento" (Fonte:pmdf.df.gov.br).

Os critérios utilizados para não colocar as mulheres em determinadas atividades operacionais reforçam cada vez mais a ideia de que o homem é machista, subestimando o potencial da mulher. A mulher tem todo o potencial de superar essas críticas e preconceitos que ainda subsistem, já que todos buscam por respeito e igualdade.

A diferença de gênero vai muito além de desigualdade dos sexos referindo a subdivisão sexual de que são atribuídas às mulheres obrigando a ficarem dentro de suas casas, cuidando de seus maridos e filhos e homens a trabalhar fora de casa, essas justificativas apontadas devem afastar as formas de subordinação dentro da corporação.

Deste modo, a sociedade precisa entender o processo de aceitação das mulheres dentro da instituição e naturalizar os lugares destinados a essas mulheres. O lugar da mulher é onde ela quiser, cabe a instituição aceitar os seus princípios e assumir uma dinâmica estabelecida diante a relação de gênero masculino e feminino, pois os treinamentos são destinados tanto aos homens quanto às mulheres investindo suas técnicas de dominação na vida cotidiana.

Existe uma grande predominância cultural relacionada ao gênero masculino, que impedem a mulher de ocupar os quadros da instituição militar, fazendo com que a instituição seja um ambiente institucional de apenas um grupo masculinizado que passa a dominar um ambiente totalmente dominado por homens seguindo um manual, de normas, regras, leis e hierarquias que reforçam a ideia de um imaginário social dominante.

Levando-se em conta o quadro da Polícia Militar podemos ver que os dados nos revelam o baixo índice da mulher no comando operacional, quando almejado o tão sonhado cargo colocam essas mulheres em atividades-meio, ou seja, fazendo atividades que sejam da parte administrativas, conforme mostram os dados abaixo. Sabe-se que o baixo percentual se deve ao fato social de que mulheres não são responsáveis por realizar a segurança devido ao seu fator físico, o número de vagas destinadas às mulheres é limitado sendo destinadas apenas 10% de vagas contidas nos editais de abertura dos concursos dos respectivos órgãos de cada estado, fato esse que se refere ao tema abordado

neste artigo, uma vez que a lei estadual não aborda a quantidade de vagas destinadas a mulheres e homens. Ao analisar essa percepção, mesmo que superficial, podemos ver que grande parte da exclusão de gênero acontece por falta de aceitação por parte dos policiais e a dura tarefa da aceitação do porte físico da mulher em lidar com as operações nas ruas, que mesmo tendo o porte físico adequado, eles vivem em uma realidade obscura de não aceitar a mulher a fazer as mesmas tarefas.

FIGURA 1:

Efetivo policial militar na ativa, por gênero
23 Unidades da Federação – c. 2003*

Unidade da Federação	Número			% Mulheres
	Homens	Mulheres	Total	
AC	2.268	210	2.478	8,5
AL	7.756	513	8.269	6,2
AM	5.906	559	6.465	8,6
AP	2.339	293	2.632	11,1
BA	26.554	3.661	30.215	12,1
CE	12.492	191	12.683	1,5
DF	13.757	685	14.442	4,7
ES	6.802	548	7.350	7,5
GO	12.385	847	13.232	6,4
MA	7.057	196	7.253	2,7
MG	34.271	2.429	36.700	6,6
PA	10.310	1.595	11.905	13,4
PB	7.681	396	8.077	4,9
PE	15.955	545	16.500	3,3
PR	16.005	548	16.553	3,3
RJ	36.709	1.517	38.226	4
RN	7.537	193	7.730	2,5
RO	3.760	379	4.139	9,2
RR	1.362	106	1.468	7,2
RS	18.765	1.143	19.908	5,7
SC	11.172	472	11.644	4,1
SP	78.517	8.406	86.923	9,7
TO	3.055	243	3.298	7,4
Total	**342.415**	**25.675**	**368.090**	**7**

(*) Todos os dados se referem ao segundo semestre de 2003, com exceção dos relativos a Minas Gerais, que são de abril de 2004.
Fonte: Banco de Dados Polícia Militar e Gênero, CESeC/UCAM e SENASP/MJ. Elaboração: CESeC/UCAM.

Disponível em: https://www.nucleodoconhecimento.com.br/lei/machismo-juridico>

Para as mulheres conseguirem chegar onde queriam chegar, foi um trabalho árduo e sofrido, uma jornada muito longa. Uma luta marcada por grandes violências, preconceitos, ditaduras que elas nunca iriam conseguir e por vários outros sacrifícios e principalmente exclusão por pessoas no ambiente familiar. Assim, foram conseguindo sua autonomia, diante de um cenário autoritário, buscando ter uma relação de gênero pacífica para a construção social da inserção das mulheres na Polícia Militar.

4.2 GRADUAÇÃO GRAU DE HIERARQUIA

Segundo a nossa legislação, hierarquia é a ordenação da polícia militar em diferentes postos e patentes, se faz presente os mais velhos de carreira, respeitando a hierarquia.

> **§ 1º -** A hierarquia é a ordenação da autoridade, em níveis diferentes, dentro da estrutura da Polícia Militar, por postos e graduações. Dentro de um mesmo posto ou graduação, a ordenação faz-se pela antigüidade nestes, sendo o respeito à hierarquia consubstanciado no espírito de acatamento da autoridade**.(** LEI Nº 7.289, DE 18 DE DEZEMBRO DE 1984.**).**

Todavia, a hierarquia influencia as relações internas visto que, os princípios bases da organização militar desempenham diversas formas de realização de atividades, diferenças salariais e espaciais, deste modo leva tempo para as promoções de carreira. Singularmente, o estado do Distrito Federal em sua legislação regula direitos e obrigações a esses servidores, observando em seu artigo uma grande importância na base da organização da instituição.

> **§ 2º -** Disciplina é a rigorosa observância e acatamento integral da legislação que fundamenta o organismo policial-militar e coordenam seu funcionamento regular e harmônico, traduzindo-se pelo, perfeito cumprimento do dever por parte de todos e de cada um dos componentes desse organismo. **.(** LEI Nº 7.289, DE 18 DE DEZEMBRO DE 1984.).

Podemos salientar que dessa legislação observa-se que dos 145 artigos, em pelo menos 11 é feita menção à questão da hierarquia, enfatizando sua importância e obrigatoriedade utilizando o critério de organização.

Desta maneira, podemos entender que a hierarquia militar, além de ter ordenamento em diferentes níveis em postos de (oficiais) e em graduações (praças) pode-se inserir em um mesmo grau de hierarquia, a preferência aos mais antigos. De acordo com o artigo 16, parágrafo 1º da lei n.7.289 de 18 de dezembro de 1984, "§ 1º a antiguidade em cada posto ou graduação é contada a partir da data da assinatura do ato da respectiva promoção, nomeação, declaração ou inclusão, salvo quando estiver

taxativamente fixada outra data". Diante disso, as patentes serão dessa forma, conforme a Figura 2:

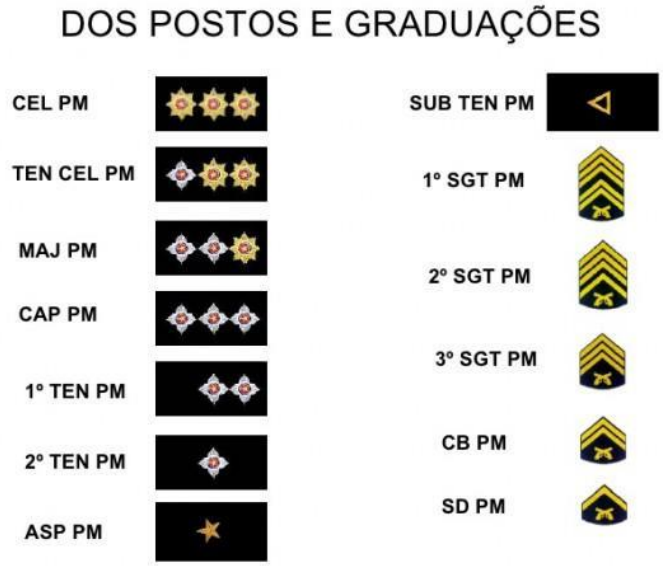

Figura 2 – Disponível em: < http://apmgd.com/web/insignias/ >

A hierarquia, ao se configurar enquanto princípio único e segmentador, constrói posições sociais, que podem se qualificar como desiguais. Essa desigualdade sustenta em si as relações de comando e obediência, na qual os indivíduos serão sempre diferenciados entre quem manda e quem obedece, mesmo pertencendo a uma mesma patente (ABREU, 1998). Diante desse contexto, já mencionado anteriormente, o sistema de hierarquia inclui honra, mérito e tempo de serviço, e através desses requisitos, faz-se a posição na escala hierárquica.

Sendo assim, o grau de hierarquia, segundo a lei nº 12.086, de 6 de novembro de 2009, possibilita, no mínimo, quatro progressões automáticas de patentes; ademais as progressões também se dão por meio de mérito e honra ao longo da carreira profissional militar. Portanto, para se tornar um soldado faz-se necessária a aprovação em processo seletivo de provas por meio de concurso, destinado a submeter a teste intelectual de

inteligência, consequentemente, para o soldado ser promovido (soldado 2ªclasse) que concluir o curso de formação de praças, conforme se dispõe do art.34 da lei 12.086:

> **Art. 34.** Para a confirmação na graduação de Soldado, mediante promoção à graduação de Soldado PM 1ª Classe, independentemente de vagas na graduação, o Soldado PM 2ª Classe deverá concluir com aproveitamento o Curso de Formação de Praças e ser aprovado em estágio probatório. Parágrafo único. As normas reguladoras de habilitação, acesso e situação das Praças especialistas serão estabelecidas pelo Comandante-Geral da Corporação. .**(** LEI Nº 12.086, DE 6 DE NOVEMBRO DE 2009**).**

Todas as graduações se dão por meio de promoção, isso acontece ao longo da carreira, de acordo com o tempo de serviço, merecimento, bravura e post mortem. É feito por meio de abertura de vagas, sendo capaz de ser promovido até o posto de Tenente na Polícia Militar.

Desse modo, deve ser respeitado o interstício, que é o tempo mínimo de cada policial no seu grau de posto ou graduação. Foi implementado um projeto de lei pelo deputado Hermeto (MDB) para garantir o direito de progressão ao regime de promoção na carreira militar. De acordo com o deputado, essa progressão promoveria 3 mil PMs. Em Agosto de 2021 esse projeto de lei foi aprovado na câmara dos deputados e sancionado no dia 24 de Agosto de 2021.

> Segundo o autor da proposta, o líder do governo na CLDF, deputado distrital Hermeto (MDB), a ideia é pôr fim ao ciclo de pedidos pontuais de redução de interstício, garantindo o direito de progressão profissional aos policiais. Ao final de agosto, por exemplo, o GDF planeja uma redução pontual. De acordo com Hermeto, pelo menos, 3 mil PMs serão promovidos. A medida vai atingir todos os quadros da tropa. O impacto em 2021 será de R$9 milhões, saltando para R$32 milhões, nos anos seguintes. A princípio, de acordo com Hermeto, a redução será no dia 25 de agosto, Dia do Soldado. Atualmente soldados levam até 10 anos para conseguir uma chance de promoção para cabos no DF.(Disponível em https://www.metropoles.com/distrito-federal/proposta-do-gdf-e-cldf-reduz-tempo-de-promocao-de-pracas-da-pm-veja-tabela.

Promoção	Regra atual	Proposta
De 1º sargento para subtenente	36 meses	36 meses

De 2º sargento para 1º sargento	60 meses	36 meses
De 3º sargento para 2º sargento	60 meses	48 meses
De cabo para 3º sargento	60 meses	48 meses
De soldado para cabo	120 meses	60 meses

Tabela 2 – Promoção/Regra/Proposta
Fonte: Disponível em: https://www.metropoles.com/distrito-federal/proposta-do-gdf-e-cldf-reduz-tempo-de-promocao-de-pracas-da-pm-veja-tabela

Desse modo, com a nova regra do interstício, vai aumentar o número de quadro dos policiais e assim, promover a ascensão de carreira dos policiais.

4.3 O DIA A DIA DA POLICIAL MULHER

Quando se fala do dia a dia da mulher policial, logo lembramos da vida profissional e familiar, ou seja, jornada dupla. Mesmo tendo uma profissão, à mulher é atribuída afazeres domésticos e cuidado com os filhos. Essa assimetria de jornada dupla é um dos parâmetros mais observados pela sociedade entre maternidade e realização profissional, pois essa adequação de atividades acaba influenciando na vida familiar. O ideal seria a igualdade das atividades domésticas entre homens e mulheres. No entanto, FARIA(2002) afirma que a divisão de tarefas domésticas igualitárias é, em grande medida, um efeito colateral, uma exceção que foge a regra.

Na grande maioria, o que se diz respeito sobre as mulheres no trabalho e em casa, é a responsabilidade ser maior, o que traz grandes desgastes emocionais, estresse e conflitos com a família. Contudo, isso vem trazendo uma grande transformação na sociedade, trazendo mudanças culturais e a transição de gênero como explica o autor BILLING:

> A transição de gênero é caracterizada pelo fato de que, se anteriormente o papel da mulher na reprodução biológica foi necessária para garantir a produção, agora o papel da mulher na esfera da produção (no trabalho fora do lar) é cada vez mais necessário para garantir a reprodução (ter filhos) (BILLING,1993,P.56).

Desse modo, pode-se ver que a mulher é amparada pela legislação brasileira tendo proteção à maternidade e ao cuidado infantil, como também é amparada com as responsabilidades familiares basicamente ligada ao cuidado de crianças e idosos que se voltam em grande parte para as mulheres. Para o autor BILLING, ainda existe no Brasil traços culturais da visão do patriarcalismo sexualista no trabalho da mulher policial, como o seu estereótipo, no comando operacional ou até mesmo nas vestimentas executivas elegantes à frente de seus subordinados. Para Alves (1997), o status de inferioridade, da mulher sustentando pela cultura patriarcal é mantido e aprofundado pela educação familiar, a escola, os meios de comunicação de massa, as religiões e a legislação e dificulta que as mulheres assumam posto de decisão em todos os níveis da sociedade, inclusive no trabalho.

A policial enfrenta alguns desafios pela razão de estar dominando em um lugar que era antes exclusivo do homem e, desta forma, algumas mulheres vem enfrentando preconceitos ou até mesmo assédio moral nas suas rotinas do quartel e durante o patrulhamento feito na rua para combater a criminalidade. As dificuldades não acontecem somente na área externa (ruas), mas dentro da área interna, na própria instituição, o que dificulta nas atividades de repreensão no ofício da segurança pública. Essas mulheres sofrem resistência dos policiais homens em relação a suas atividades de comando operacional na Polícia Militar. Por vivermos em uma sociedade machista, eles não acreditam e nem reconhecem que essas mulheres seriam capazes de assumir uma tarefa perigosa, de prestar segurança para a sociedade.

Além dessas mulheres sofrerem preconceito por parte da corporação, existe uma grande diferença em relação a força física comparada entre o homem e a mulher, mas que não impede que elas exerçam as mesmas funções que os homens, segundo estudos comprovados pela revista Instituto de Pesquisa e Capacitação os dados revelam que a força muscular da mulher em média é de 63,5 % comparada com a força do homem. A força muscular superior comparada entre um homem e uma mulher é de 55,8 % para as mulheres e de 71, 9 % para os homens, com base em pesquisas feitas Instituto de Pesquisa

da Capacitação Física do Exército – IPCFEx. Podemos ver que é evidente a desvantagem para a policial mulher conseguir ir às ruas fazer os comandos operacionais na rua.

> Em geral, a força muscular absoluta da mulher média é de 63,5% da força do homem. A força muscular da parte superior do corpo das mulheres é de quase 55,8% da força dos homens, e a força muscular da parte inferior do corpo das mulheres gira em torno de 71,9% da força dos homens, caracterizando, qual seja o parâmetro de força avaliado, uma desvantagem para as mulheres em relação aos homens.(Fonte: Revista Instituto de Pesquisa da Capacitação Física do Exército, disponível em: https://abeso.org.br/comparacao-de-desempenho-fisico-entre-homens-e-mulheres).

Além disso, as policiais femininas enfrentam o preconceito pela cor, gênero e até mesmo pelo porte físico para exercer a atividade policial. No que se refere ao preconceito do policial masculino em relação a policial feminina é no sentido de questionar se a mulher seria capaz de exercer a sua função no exercício profissional escolhido por elas. Não obstante a essas dificuldades, outras também são apresentadas, quando a policial feminina vai receber seu uniforme, a mesma farda que é paga pelos policiais masculinos é paga também pelas mulheres, porém, sem a adequação necessária para as mulheres. Normalmente, são peças grandes que precisam de reajustes, no caso das calças, dos coletes, são uniformes grossos que não se adaptam ao estereótipo da policial feminina, o que é diferente dos homens. Essas mulheres deveriam ter o apoio da diretoria de cada instituição, que se trata de questões do âmbito da corporação, no sentido de adequar o padrão dos uniformes aos estereótipos das policiais femininas.

> Os estereótipos são representações socialmente valorizadas acerca do que homens e mulheres devem ser (traços de gênero) e fazer (papéis de gênero). Papéis e traços estão ligados e normalmente hierarquizados, ou seja, os ditos de traços “femininos”- a mulher é mais carinhosa e frágil – são menos valorizadas socialmente que os “masculinos”- o homem é forte e racional. O processo de estereotipia é, geralmente, inconsciente e dificilmente reconhecido por parte dos indivíduos. A estereotipia recorre à generalização, reforça a carga subjetiva e pode manifestar-se sobre a forma de preconceito. O estereótipo é a base e suporta a formação de preconceitos, pois exerce influência na percepção social, nos julgamentos e comportamentos (CITE, 2003, P.220).

Diante do pensamento do autor Cite, pode-se refletir que o termo estereótipo nada mais é do que o preconceito imposto pelo padrão físico da policial militar feminina, colocando a mulher no lugar vitimismo.

Mesmo depois de anos de conseguir o primeiro ingresso na instituição da policial feminina, que ocorreu em 1970, houve uma desconfiança e certo desconforto nos policiais masculinos no primeiro momento, muito depois admiração e respeito. Alguns policiais ainda permaneceram indiferentes, com a cabeça voltada para o patriarcado e por isso ainda continuam acreditando que o lugar de mulher é dentro de casa fazendo seus afazeres domésticos, apesar de 53 anos depois do primeiro ingresso da mulher na corporação militar do estado de São Paulo.

Infelizmente, esses policiais têm o pensamento atrasado e vivem fora da realidade contemporânea, pois as mulheres estão cada vez mais ocupando diversos setores sociais e profissionais de grandes empresas. Não se pode esconder essa realidade, os policiais masculinos estavam habituados a se verem refletidos em outro colega da Polícia Militar. E com a entrada dessas mulheres na instituição eles passaram a enxergar a mulher como “A Mulher Policial Feminina”.

A adaptação entre os policiais masculinos e as policiais femininas na corporação, foi mais difícil para as mulheres, pois foi desafiadora, inusitada, elas estavam em território em que se destacavam apenas homens e que foi marcado por mais de um século e meio de existência. Elas entraram no quartel sobre os olhares duvidosos, incertezas e brincadeiras maliciosas.

O que fazer com aquelas mulheres dentro da instituição? Elas foram se moldando na cultura masculina com o passar dos anos e mostrando a sua persistência para padronizar um ambiente totalmente diferente do qual elas conviviam, para poder se integrar na sociedade. É uma realidade, a policial militar feminina aceita ou não faz parte dos quartéis. Todos os dias homens e mulheres convivem nos quartéis. As atividades se dividiram entre os policiais masculinos e as policiais femininas, ambos desempenhando a mesma tarefa da parte administrativa ou operacional. Os dois lados mostrando que são capazes de exercer a mesma tarefa na mesma função, mostrando capacidade, persistência e competência

Infelizmente, ainda ocorre muita discriminação nos quarteis, tem policiais que aceitam de fato de que a mulher policial também pode exercer o seu papel, e tem policiais que não aceitam, que acham que a função delas é somente na parte administrativa, desenvolvendo atividades burocráticas e não operacionais. São aquelas tarefas exercidas, porque a mulher é vista incapaz de correr atrás de um bandido, que não tem força para manusear uma arma, que não consegue trocar tiro com bandidos. Esses são alguns relatos de policiais do estado da BAHIA:

> A mulher não está preparada e por ser sexo frágil nunca vai estar preparada para trabalhar na área operacional. Não escalaria a mulher em todos os serviços na PM porque ela não teria a mesma agilidade que o homem, a gente observa isso. Num serviço no caso de uma diligência onde a área geográfica é muito acidentada, a mulher não tem a mesma força que o homem, como por exemplo, subir e descer, entrar em viela etc, etc. Sd. PM 17. (Disponível em: https://repositorio.ufba.br/).

Através dessas falas pode-se ver que ainda existe a exclusão de gênero por parte dos policiais masculinos em relação ao ingresso e ao desempenho de tarefas exercidas por essas mulheres. Há policiais que concordam com a entrada dessas mulheres na instituição, que são favoráveis à permanência delas nos quartéis, já outros policiais masculinos não aceitam a entrada e discriminam o papel exercido em suas funções.

4.4 RELATOS DE PROFISSIONAIS

A revista AOPP fez uma singela homenagem para essas polícias guerreiras, que batalham e enfrentam o dia a dia conturbado de ser uma policial mulher. Em um dos relatos, a entrevistada Tenente Coronel da Polícia Militar relata que é extremamente apaixonada pelo o que faz desde de quando iniciou na instituição, que carrega com orgulho os princípios militares e que é um exemplo para sua família e amigos.

> Estas foram as palavras da Tenente Coronel PM Kátia Regina Firmino Christófalo, do 3º Batalhão da Polícia Rodoviária. Policial Militar há 29 anos e apaixonada pela instituição desde os seus primeiros passos na polícia, quando ingressou na Academia do Barro Branco, carrega com muito orgulho os ideais militares sendo exemplo para sua família e colegas de Batalhão nos padrões de conduta, disciplina, honra e ética.

> Em casa, a Tenente Coronel cumpre seu papel de mãe, esposa e dona de casa. Em todos os aspectos de sua vida, ela pode contar com o apoio incondicional do esposo, também policial militar, e tem muito orgulho de ser essa mulher, esposa e mãe militar"(Disponível em https://aopp.org.br/2020/03/07/mulheres-policiais-militares-65-anos-de-historia-realizacoes-e-conquistas-em-sao-paulo/).

Em seu relato Kátia separa o seu papel de mãe e de profissional, em casa cumpre com suas obrigações, de esposa e dona de casa, e no serviço cumpre o seu papel de Tenente, ela tem o total apoio do esposo, que também é Policial Militar. O segundo relato é da Subtenente Elaine Françoso, que está na instituição há 23 anos, e relata que quando era criança sempre teve o sonho de ser policial, e que sempre observava seu pai vestir a farda todos os dias e tinha orgulho de que seu pai podia levar segurança para a sociedade.

> Nos relata a Subtenente PM Elaine Françoso Ribeiro do CAvPM. Policial Militar há 23 anos, Elaine conta que essa é a profissão dos seus sonhos, pois a mesma cresceu observando seu pai vestir a farda todos os dias e ir defender a sociedade. Orgulhosa com seu trabalho, não mede qualquer esforço, está ali para ajudar, salvar e honrar a farda que veste.(Disponível em https://aopp.org.br/2020/03/07/mulheres-policiais-militares-65-anos-de-historia-realizacoes-e-conquistas-em-sao-paulo/).

Orgulhosa do que faz, Elaine não mede esforços para ajudar, estar ali no seu serviço atenta para ajudar quem precisa e honrar a sua farda. "A partir do momento em que você veste a farda é como se você estivesse vestindo outra derme, isso é motivo de orgulho e é completamente especial."(ELAINE FRANÇOSO).

O terceiro relato é da 2º Sargento da Polícia Militar Maria José Matos do Batalhão de Choque, está na instituição há mais de 29 anos, é apaixonada pelo que faz. "A Polícia Militar é a minha profissão sagrada". É com orgulho que Maria José relata o seu amor pela a profissão, exercendo o trabalho com muito amor e responsabilidade.

> É com orgulho, lágrimas nos olhos e contentamento que a 2º Sargento PM Maria José Matos, do 2º Batalhão de Policiamento de Choque comenta sobre o que é ser militar. Policial há 29 anos, Maria José é apaixonada pela profissão e principalmente, pelo Choque onde está há 22 anos exercendo seu trabalho com amor, responsabilidade e muita entrega. (Disponível em https://aopp.org.br/2020/03/07/mulheres-policiais-militares-65-anos-de-historia-realizacoes-e-conquistas-em-sao-paulo/).

O quarto relato é da Fabíola Ferreira Teixeira, o sargento da Polícia Militar, pertencente à primeira companhia do 1º batalhão de Polícia do trânsito. Fabíola relata que conciliar o papel de ser mãe é ser profissional da carreira militar não é para qualquer um, é preciso ter muita determinação para se dividir em tantas tarefas.

> Conciliar a profissão, o papel de mãe e esposa não é tarefa para qualquer mulher, é preciso ter muita garra para se dividir em tantas e ainda manter-se presente sempre, como pontua em sua fala a 2º Sargento PM Fabíola Ferreira Teixeira de Oliveira, pertencente da 1ª Cia do 1º Batalhão de Polícia de Trânsito. Cheia de vida e na certeza do sonho realizado, a Sargento está na Polícia Militar há 23 anos e após superar desafios pessoais e profissionais ela sente-se orgulhosa das conquistas almejadas na graduação atual e, principalmente, por poder realizar suas funções dentro da corporação. (Disponível em https://aopp.org.br/2020/03/07/mulheres-policiais-militares-65-anos-de-historia-realizacoes-e-conquistas-em-sao-paulo/).

Mesmo tendo essa dificuldade em dividir as tarefas de casa e vida familiar, Fabíola sente orgulho no que se faz e principalmente por ter realizado as funções do seu sonho.

O quinto relato é da Policial Luciana de Souza Curcino do 1º Batalhão da Polícia Ambiental. Luciana também se sente orgulhosa no que faz, e foi a sua maior conquista entrar na instituição e representar a classe feminina, foi uma motivação muito grande para ela.

> Assim, conta orgulhosa a Soldado PM Luciana de Souza Curcino do 1º Batalhão da Polícia Ambiental. Apaixonada pela Polícia Militar, Luciana afirma que ser policial é sua grande conquista e representar a classe feminina é uma motivação pessoal, pois faz parte de uma instituição que tem evoluído com a sociedade quanto à valorização da mulher. O orgulho da profissão se mistura com a vontade de crescer na carreira militar e sente-se agradecida por receber o apoio do noivo e da família. (Disponível em https://aopp.org.br/2020/03/07/mulheres-policiais-militares-65-anos-de-historia-realizacoes-e-conquistas-em-sao-paulo/).

A Policial Militar Fabíola conta que sente muito orgulho da sua profissão e que sempre teve vontade de crescer na carreira militar.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mediante aos fatos expostos e ao estudo feito, percebe-se que o trabalho da policial feminina por mais incrível que pareça ser, ainda é visto com discriminação pela sociedade, além do descaso, da falta de reconhecimento, do desprestígio.

Todos esses fatos apontados são confirmados pelas recentes pesquisas que a valorização da mulher não é reconhecida, assim também nos mostram a divisão do baixo salário da policial feminina e do valor exorbitante do salário do policial masculino. A situação da mulher no mercado de trabalho é muito preocupante, pois elas se dividem em dupla jornada, trabalhos domésticos em casa e a vida profissional do lado de cá, e a subestimação da negação do seu valor social no mercado de trabalho. Pode-se concluir que foi comprovado que a maior dificuldade que as mulheres enfrentam para conseguir uma vaga na corporação é a difícil aceitação por parte dos homens, foi comprovado também que outro fator que impede dessas mulheres policiais irem às ruas é fator físico, que a diferença e força física é muito grande entre uma mulher e um homem, deixando claro que essas mulheres ficam prejudicadas de exercerem a função que tanto almejam. Como conclusão fica clara a evidente desvantagem para essas mulheres.

Observa-se ao longo prazo, ocasionalmente nas instituições da Polícia Militar, um ambiente hostilizado por grande comando de policiais masculinos, no qual pode-se verificar que o ambiente de trabalho se caracteriza pelo patriarcado, ocasionando um local de trabalho representado pelo machismo, o que dificulta em se tornar um ambiente propício em aceitação das mulheres no convívio com os policiais masculinos. Consequentemente, dificulta as condições mínimas, como a convivência da policial feminina e os limites impostos perceptíveis quanto aos vitimizados, assim subestimando a capacidade da mulher com a sua inteligência e a sua força física. Essas mulheres buscam por mais espaços para que consiga chegar onde querem chegar, para impor seus limites dentro da instituição. Inclusive, porque a própria instituição tem o seu regramento de um sistema masculinizado devido a sua função no exercício da Polícia Militar.

Deste modo, há de se ter um ambiente que promova a igualdade gênero, no qual exista oportunidades e condições de todo tipo de pessoas, principalmente a inserção da

mulher no comando operacional, independente das questões de gênero e força física, questões patriarcais e estereótipos. Essas mulheres precisam de reconhecimento, senso de participação, oportunidade, fatores que são responsáveis para o desenvolvimento da nossa sociedade.

6 REFERÊNCIAS

BRASIL. **LEI N°7.475, DE 13 DE MAIO DE 1986.** Estatuto dos Policiais- Militares da Polícia Militar do Distrito Federal. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1980-1988/l7475.htm> Acesso em 15 de jan. de 2023.

BRASIL. **LEI N° 12.086, DE NOVEMBRO DE 2009**. Dispõe sobre os militares da Polícia Militar do Distrito Federal e do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal. Disponível em: <**https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l12086.htm**> Acesso em 20 de fev. de 2023.

BRASIL. **LEI N° 6.880, DE 09 DE DEZEMBRO DE 1980.** Estatuto dos Militares. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6880.htm> Acesso em 25 de fev. de 2023.

CALAZANS, M. E. **Polícia e gênero no contexto das reformas policiais. La Salle** – Revista de Educação, Ciência e Cultura, Canoas, v.10, n.2, 2005.

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.

CALÁS, M. B., SMIRCICH, L. (2007). **Do ponto de vista da mulher: abordagens feministas em estudos organizacionais.** Disponível em: <https://www.portalfadesp.org.br/midias/anexos/459_demandacfo.pdf> Acesso em 18 de mar. de 2023.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Mulheres dedicam muito mais tempo ao trabalho doméstico.** Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/4057-

mulheres-dedicam-muito-mais-tempo-ao-trabalho-domestico> Acesso em 18 de mar. de 2023.

REVISTA **ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR GONÇALVES DIAS**. Disponível em: <http://apmgd.com/web/insignias/> Acesso em 12 de abril de 2023

REVISTA AOPP. **Mulheres policiais militares, 65 anos de história, realizações e conquistas em São Paulo.** Disponível em: <https://docplayer.com.br/218168129-Mulheres-policiais-militares-65-anos-de-historia-realizacoes-e-conquistas-em-sao-paulo.html> Acesso em 12 de abril de 2023.