

O espaço feminino na segurança pública: um estudo sobre a polícia militar do Distrito Federal¹

Vanessa Karine Dias Vianna

Especialista em Gestão Pública, Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília, 2025.

E-mail: vanessa.vianad@gmail.com

Catharina Orbage de Britto Taquary Berino

Doutora em Direito, Centro Universitário de Brasília (UniCeub), 2019.

Mestre em Direito, Centro Universitário de Brasília (UniCeub), 2014.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2206-9685>

CV Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0897038680116788>

E-mail: catharinataquaryberino@gmail.com

Data de recebimento: 09/04/2025

Data de aceitação: 24/10/2025

Data de publicação: 25/04/2025

RESUMO: O presente artigo verifica a participação feminina no âmbito da segurança pública, com ênfase na Polícia Militar do Distrito Federal (PMDF). Analisa as dificuldades e conquistas das mulheres que atuam em instituições de segurança pública, a fim de apontar a importância da construção do espaço feminino na segurança pública no Distrito Federal. A problemática é: como as barreiras socioculturais e discriminações diante da perspectiva de gênero limitam as oportunidades de ascensão das mulheres em instituições de segurança pública? As hipóteses para o problema abordam questões históricas que impactam diretamente na inserção e desenvolvimento de carreira das mulheres nesses ambientes, bem como discute como a presença feminina contribui para a melhoria da gestão, diversidade e humanização em abordagens e táticas de policiamento e segurança. O método de pesquisa utilizado foi descritivo, por meio de análise documental e pesquisa bibliográfica.

¹ Trabalho de conclusão de curso apresentado, em 2025, ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília, Campus Brasília, como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Gestão Pública. Orientadora: Prof.^ª Dr.^ª Catharina Orbage de Britto Taquary Berino,

Vanessa Karine Dias Vianna; Catharina Orbage de Britto
Taquary Berino

PALAVRAS-CHAVE: participação feminina na segurança pública; perspectiva de gênero; Polícia Militar do Distrito Federal; mulheres; segurança pública.

ENGLISH

TITLE: The female space in public safety: a study on the military police of the Federal District.

ABSTRACT: This article examines the participation of women in public security, with an emphasis on the military police of the Federal District (Brazil). It analyzes the difficulties and achievements of women who work in public security institutions, in order to highlight the importance of building a space for women in public security in the Federal District. The problem is: how do social and cultural barriers and discrimination based on gender limit women's opportunities for advancement in public security institutions? The hypotheses for the problem address historical issues that directly impact women's insertion and career development in these environments, as well as discuss how the presence of women contributes to improving management, diversity, and humanization in policing and security approaches and tactics. The research method used was descriptive, through documentary analysis and bibliographic research.

KEYWORDS: female participation in public security; gender perspective; military policy of the Federal District; women; public security.

SUMÁRIO

1 Introdução – 2 Origem da segurança pública no Brasil – 2.1 Gênero e segurança pública: a presença feminina nas instituições militares – 3 A história da polícia militar do Distrito Federal (PMDF) – 3.1 O papel da mulher na PMDF: evolução e cenário atual – 4 Gestão pública feminina – 5

Caminhos para ampliar a participação feminina na segurança pública – 6
Considerações finais.

1 INTRODUÇÃO

A luta das mulheres por direitos está profundamente entrelaçada com questões históricas que permanecem enraizadas na sociedade. Um exemplo marcante é a conquista tardia do direito ao voto, assegurado inicialmente apenas aos homens considerados cidadãos de primeira classe e alcançado pelas mulheres somente em 1932. Além disso, persistem barreiras religiosas e morais que buscam, incessantemente, impor comportamentos e restringir escolhas, desde a maneira de se vestir até as profissões que podem exercer, perpetuando a tentativa de naturalizar o controle sobre as mulheres (Marques, 2020).

Esta luta é marcada por uma trajetória histórica significativa. Contudo, nas últimas décadas, a presença feminina nas instituições de segurança pública cresceu de forma expressiva, ultrapassando a simples ocupação de cargos secundários. As mulheres têm se destacado na busca por igualdade de oportunidades, conquistando, ainda que com

dificuldade, os mesmos espaços que os homens e promovendo políticas de inclusão. Refuta, assim, a ideia de fragilidade ou inferioridade, demonstrando que a atuação na segurança pública vai além da força física, sendo fundamentada em cursos de formação e treinamentos específicos que capacitam os profissionais com as habilidades indispensáveis ao desempenho de suas funções (Marques, 2020).

A representatividade feminina em cargos estratégicos na segurança pública tem o potencial de influenciar e viabilizar a criação de políticas mais eficazes voltadas à proteção de mulheres e minorias. Atualmente, essas políticas, em sua maioria, são elaboradas por homens, que as moldam a partir de suas perspectivas e experiências, muitas vezes distantes das vivências reais das mulheres. Essa desconexão evidencia a necessidade urgente de estudar, compreender e agir para eliminar a desigualdade de gênero, garantindo que as mulheres possam ocupar, de maneira justa e sem limitações, o espaço que também lhes pertence nas instituições de segurança pública (Marques, 2020).

Neste sentido, esta pesquisa é pautada na seguinte problemática: como as barreiras socioculturais e discriminações

diante da perspectiva de gênero limitam as oportunidades de ascensão das mulheres em instituições de segurança pública?

O objetivo geral é analisar quais são as barreiras socioculturais e institucionais enfrentadas pelas mulheres na Polícia Militar do Distrito Federal (PMDF), bem como identificar os desafios para sua plena inserção e desenvolvimento profissional e avaliar as políticas e ações institucionais voltadas para a promoção da igualdade de gênero.

Já os objetivos específicos visam identificar as principais barreiras socioculturais enfrentadas pelas mulheres na PMDF, como preconceitos de gênero, estigmas sociais e desafios no equilíbrio entre vida pessoal e profissional; verificar a presença de mulheres em cargos de liderança na PMDF; analisar o processo histórico de inclusão das mulheres na PMDF.

Tais objetivos se baseiam na diferença de poder entre homens e mulheres, o que gera graves consequências tanto nas relações sociais, quanto nas profissionais, neste caso, dentro do contexto da segurança pública.

As mulheres sofrem com os efeitos da desigualdade desde antes de estarem inseridas no setor, por meio de limitações impostas no acesso aos cargos públicos, em

concursos e em cargos de chefia e gestão, visto que são alvos frequentes do machismo estrutural, o qual se revela por meio da negação em aceitar e respeitar ordens oriundas de mulheres, tanto por colegas de profissão, quanto em abordagens.

Desta forma, fica evidente que esse é um problema antigo, mas, ao mesmo tempo, atual, uma vez que, apesar das lutas e conquistas, a desigualdade ainda se mantém alarmante e ainda é tema pouco explorado e discutido. Isso tudo reforça a necessidade de criação de políticas públicas direcionadas ao tema em questão e, conseqüentemente, o estabelecimento do debate e o avanço da luta feminina.

É nesse contexto que surge a importância de se tratar desse tema na seara da gestão pública em face dos preceitos constitucionais para a igualdade de gênero. Este artigo visa alertar e provocar debates sobre a desigualdade de gênero na segurança pública, com ênfase na Polícia Militar do Distrito Federal, e abranger reflexões sobre as diferenças de tratamento entre homens e mulheres, além da intenção de romper as características estruturais da sociedade, que ainda mantém o desequilíbrio.

É de suma importância que este tema seja apresentado e discutido no ambiente acadêmico, a fim de oferecer e adquirir conhecimentos e informações que possam contribuir para a mitigação da desigualdade de gênero, inclusive na segurança pública, que, apesar dos avanços conquistados, ainda tem obstáculos que podem ser observados em situações cotidianas.

Desta forma, a luta pela eficácia dos direitos se subdivide em dois aspectos: (a) no primeiro para que as mulheres alcancem vagas nos espaços públicos e privados; e (b) que dentro desses espaços elas sejam respeitadas.

Destaca-se que a inclusão feminina em áreas como a segurança pública ainda é vista como tabu, uma vez que a figura feminina é frequentemente associada à fragilidade, à vida doméstica, e isso supostamente geraria uma impossibilidade de se constituir família e atuar, ao mesmo tempo, profissionalmente na segurança pública. Porém essas suposições não são, com a mesma frequência, analisadas para o gênero masculino.

A inclusão, a diversidade e a isonomia são direitos e garantias fundamentais previstos na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Desta forma, usar mecanismos que limitem a quantidade de mulheres nas instituições de segurança pública sob argumentos infundados, relacionados às

características femininas, apenas mostra uma visão limitada da capacidade das forças de segurança (Lima *et al*, 2024).

2 ORIGEM DA SEGURANÇA PÚBLICA NO BRASIL

Di Piero (2004) define segurança pública como:

[...] a garantia dada pelo Estado de uma convivência social isenta de ameaça de violência, permitindo a todos o gozo dos seus direitos assegurados pela Constituição, por meio do exercício do poder de polícia.

A segurança pública, no Brasil, tem sua origem no século XVI, ainda no Brasil Colônia, quando começaram a surgir novos centros comerciais a partir da criação das Capitâneas Hereditárias, fazendo com que o mercado crescesse e que houvesse um aumento no consumo, surgindo também o poder econômico (Batista, 2015).

Este desenvolvimento, conseqüentemente, fez com que a criminalidade ganhasse força. Em um primeiro momento, a maior preocupação dos colonizadores portugueses era a defesa do território, para manter a ordem social e proteger os interesses da Coroa Portuguesa, tendo como ideia principal armar a

população para que ela mesma se defendesse e protegesse a localidade.

A sociedade colonial era marcada por desigualdades e violência, e a política reprimia movimentos como revoltas de indígenas e escravizados. Ou seja, o armamento da população era permitido apenas a alguns segmentos específicos da sociedade, com o objetivo de manter o poder e o domínio da elite branca, visando garantir o controle da ordem colonial (Batista, 2015).

Em 1824, chegou ao Brasil uma tropa denominada de Força Terrestre Portuguesa, a qual era formada por centenas de homens, que depois foram chamados de Exército, mas que também era uma força insuficiente. Assim, buscando se proteger, a população começou a criar seus próprios meios de defesa, formados por colonos e índios (Batista, 2015).

Contudo, com o crescimento industrial, principalmente na região sudeste do país, houve o aparecimento da violência urbana, a qual se desenvolveu de forma rápida, com roubos e outros crimes, fazendo com que surgisse a necessidade de uma normatização no sistema jurídico e na vigilância, o que não foi possível devido a medidas ineficientes para a resolução desses problemas (Batista, 2015).

Até o final do século XIX, a violência era inerente à sociedade brasileira, e a administração da ordem pública continha privilégios às camadas socioeconômicas mais endinheiradas, visto que elas eram as responsáveis por essa ordem (Batista, 2015).

No século XX, as prisões do país começaram a ficar superlotadas, visto que condenados cumpriam pena com quem ainda aguardava pelo julgamento. Não havia nenhuma regra capaz de fazer essa separação, o que “mudou” após a Proclamação da República por meio do Código Penal em 1890. Porém a mudança só aconteceu na teoria, visto que na prática era ineficiente (Batista, 2015).

Em 1930 ocorre o golpe de Estado que coloca Getúlio Vargas no poder como Presidente da República, com o objetivo de pôr fim à República Oligárquica no Brasil, promovendo a centralização do poder. O governo Vargas foi marcado por um regime ditatorial e autoritário utilizando a polícia como um instrumento de repressão política, na tentativa de garantir o poder por meio da instabilidade e do medo. Em 1944 foi criado o Departamento Federal de Segurança Pública, além da criação

de um “estado policial”, sem garantia de direitos e liberdades individuais (Batista, 2015).

Já em 1988 com a promulgação de uma nova Constituição Federal, os direitos e as garantias ficaram claros, apesar da dificuldade na sua implementação. A partir dessa promulgação, a segurança pública começa a ter um objetivo diferente e mais direcionado a resolver questões de uma sociedade carente, e não de elites, visto que os índices de criminalidade eram maiores em cenários com essa característica (Batista, 2015).

2.1 Gênero e segurança pública: a presença feminina nas instituições militares

A segurança pública é um dos pilares fundamentais para a garantia de direitos e a manutenção da ordem em qualquer sociedade. Tradicionalmente, essa área foi ocupada predominantemente por homens, especialmente em instituições militares, como as polícias militares no Brasil (Sorice, 2024).

Contudo, nas últimas décadas, a presença feminina tem crescido significativamente, impulsionada por movimentos de igualdade de gênero e pela busca de maior representatividade

em setores historicamente marcados pelo predomínio masculino (Sorice, 2024).

Esse avanço, embora notável, ainda enfrenta diversos desafios, tanto em termos de aceitação cultural quanto de condições institucionais que favoreçam a equidade, inclusive, “além de ser um direito humano básico, a igualdade entre os sexos foi considerada um dos pilares para a construção de uma sociedade livre”. Ademais, é pauta da Organização das Nações Unidas (ONU), sendo um Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (Sorice, 2024).

Para fins didáticos, gênero pode ser conceituado como: “elemento constitutivo das relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos [...]; o gênero é uma forma primária de dar significado às relações de poder” (Scott, 1995, p. 86).

No contexto da segurança pública, essas diferenças influenciam a percepção de que mulheres são menos aptas para funções que demandam força física, resiliência emocional ou liderança em ambientes de alta pressão. Essa visão, enraizada em estereótipos de gênero, limita a atuação feminina e reforça

desigualdades estruturais nas instituições de segurança (Diogo; Guedes, 2024).

Estudos indicam que a inserção das mulheres em forças de segurança pública, como a Polícia Militar, traz contribuições significativas, especialmente em áreas que exigem empatia, comunicação e resolução de conflitos. No entanto, a inclusão feminina enfrenta barreiras socioculturais, como preconceitos de gênero e desvalorização de suas capacidades, além de obstáculos institucionais, como a desigualdade em promoções e a falta de políticas específicas de apoio. Essas dificuldades não apenas afetam o desempenho das mulheres, mas também limitam a diversidade e a eficácia das instituições (Giannini, 2014).

A Polícia Militar do Distrito Federal (PMDF) não está isenta dessas dinâmicas. Apesar dos esforços para ampliar a presença feminina em seus quadros, e de ter incluído recentemente uma mulher como Comandante Geral da Instituição, a Corporação reflete, em muitos aspectos, as mesmas desigualdades observadas em outras forças de segurança no Brasil. As mulheres na PMDF ainda enfrentam desafios significativos, como o preconceito em ambientes operacionais e a dificuldade de acesso a cargos de comando (Diogo; Guedes, 2024).

Historicamente no Brasil, as mulheres começaram a ingressar em instituições militares na década de 1980, principalmente nas Forças Armadas, por meio de regulamentações que permitiram sua participação em áreas administrativas e de apoio (Souza, 2024).

Nas Polícias Militares estaduais, esse processo teve início mais cedo, mas era restrito a funções limitadas, como policiamento comunitário e atividades consideradas “menos perigosas”. Ao longo do tempo, essas barreiras começaram a ser derrubadas, permitindo às mulheres atuar em áreas operacionais e alcançar cargos de liderança (Souza, 2024).

Apesar disso, as dificuldades enfrentadas pelas mulheres permanecem evidentes. Uma pesquisa realizada pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP, 2024) revelou que muitas mulheres enfrentam preconceitos relacionados à sua competência, além de uma cultura organizacional que, frequentemente, não está preparada para lidar com questões de gênero. Isso inclui a desigualdade no acesso a promoções, a falta de estruturas adequadas para atender às suas necessidades específicas e episódios recorrentes de discriminação.

A resistência em romper com os arquétipos de gênero que definem papéis sociais tradicionais para homens e mulheres é outro desafio significativo, influenciando as funções que cada gênero desempenha dentro das organizações militares (Giannini, 2014).

A presença feminina, no entanto, trouxe contribuições significativas para as instituições militares. Mulheres desempenham papéis essenciais em missões de paz e no relacionamento com comunidades locais, especialmente em cenários sensíveis. Além disso, o aumento da participação feminina é visto como uma estratégia que fortalece a capacidade militar do país (Guimarães *et al.*, 2019).

Neste sentido:

Enquanto as mulheres permanecerem uma minoria (numérica e cultural), dificilmente terão lugar significativas reconfigurações na álgebra simbólica que ainda localiza no espaço militar uma reserva do modelo dominante de masculinidade (Carreiras, 1995. p. 125)

Em contrapartida, um ambiente militar mais inclusivo não só valoriza o talento feminino, mas também reforça os valores democráticos que essas instituições devem defender (Carreiras, 1995, p. 125).

3 A HISTÓRIA DA POLÍCIA MILITAR DO DISTRITO FEDERAL (PMDF)

A Polícia Militar do Distrito Federal (PMDF) tem uma história única e diretamente ligada ao contexto político e administrativo de Brasília, a capital do Brasil. Fundada em 13 de maio de 1809, ainda como “Divisão Militar da Guarda Real de Polícia”, a corporação passou por transformações significativas até se tornar a instituição de hoje (211 ANOS, 2020).

Com a criação de Brasília em 1960, a PMDF foi transferida do Rio de Janeiro, onde desempenhava funções policiais. A mudança ocorreu para atender às necessidades de segurança da nova capital. A PMDF foi reorganizada para ser um modelo moderno de policiamento, com ênfase na proteção do patrimônio público e na manutenção da ordem (211 ANOS, 2020).

Foi somente em 1966 que a Polícia Militar do Distrito Federal (PMDF) foi definitivamente instalada na nova sede da capital da República. A corporação foi composta por militares que optaram por permanecer no recém-criado Distrito Federal enquanto aguardavam seu remanejamento definitivo do estado da Guanabara para o Planalto Central, oficiais da reserva do

Exército Brasileiro (R/2), integrantes da extinta Guarda Especial de Brasília (GEB) — uma organização uniformizada, mas de caráter civil —, além de outros profissionais remanejados de diversas instituições de segurança pública, em virtude da reorganização administrativa do Distrito Federal (211 ANOS, 2020).

Desde sua criação, a Polícia Militar do Distrito Federal dedica-se à preservação da ordem pública no Distrito Federal, atuando em todas as regiões administrativas e trabalhando dia e noite para o seu bem-estar, com o lema institucional: Polícia Militar do Distrito Federal – muito mais que segurança – e também seu colégio militar: Colégio Militar Tiradentes – casa de honrados patriotas (211 ANOS, 2020).

A PMDF é única no Brasil, uma vez que está subordinada diretamente à União, e não a um governo estadual, como ocorre com outras polícias militares. Essa particularidade deriva do *status* administrativo do Distrito Federal e de sua posição como sede do governo federal (211 ANOS, 2020).

A corporação também é regida por normas específicas, que incluem treinamento conjunto com as Forças Armadas e responsabilidades de defesa territorial em situações excepcionais (211 ANOS, 2020).

Ao longo das décadas, a PMDF expandiu suas funções e modernizou suas operações. Além de garantir a segurança da população do Distrito Federal, a instituição tem se destacado por sua atuação em eventos de grande porte, como manifestações políticas e celebrações nacionais. Seu papel se estende ao policiamento comunitário, programas educacionais, e parcerias para reduzir a criminalidade (211 ANOS, 2020).

A entrada das mulheres na PMDF foi um marco resultante de lutas e movimentos sociais. A corporação começou a incorporar policiais femininas na década de 1980, alinhando-se ao movimento nacional de inclusão de mulheres nas forças de segurança. Hoje, elas desempenham funções operacionais, administrativas e de comando. A primeira Comandante Geral da Corporação foi a Sr.^a Sheyla Soares Sampaio e, atualmente, a Instituição é chefiada pela Sr.^a Ana Paula Habka (Martins, 2024).

A PMDF continua a ser uma peça-chave na segurança pública do Distrito Federal, combinando tradição e inovação para enfrentar os desafios de uma metrópole em constante transformação. Atualmente, a instituição é organizada em três estruturas: (a) Comando-Geral: responsável pelo planejamento, comando, coordenação, controle e fiscalização dos órgãos de

apoio e execução; (b) Órgãos de apoio: atendem às necessidades de pessoal e material da corporação; (c) Órgãos de execução: realizam as atividades-fim, como o policiamento, incluindo o especializado, além de missões especiais (211 ANOS, 2020).

3.1 O papel da mulher na PMDF: evolução e cenário atual

A inserção das mulheres na segurança pública reflete as mudanças sociais em busca de igualdade de gênero e a ampliação dos direitos das mulheres. Historicamente, as forças de segurança pública foram ambientes predominantemente masculinos, construídos sob o viés de uma sociedade patriarcal (Silva Filho; Gall, 2002).

O machismo fortemente ancorado na sociedade e presente nas interações no local de trabalho habitualmente responsabiliza a mulher por dinâmicas desiguais de poder. A estratégia do agressor é a de desqualificar a sua vítima e, assim, justificar o seu comportamento inadequado. No imaginário policial, a mulher deve se comportar de uma forma específica, deve ser uma mulher de respeito; e a violação dessas regras deve ser prontamente repreendida, ainda que de maneira jocosa (Silva Filho; Gall, 2002).

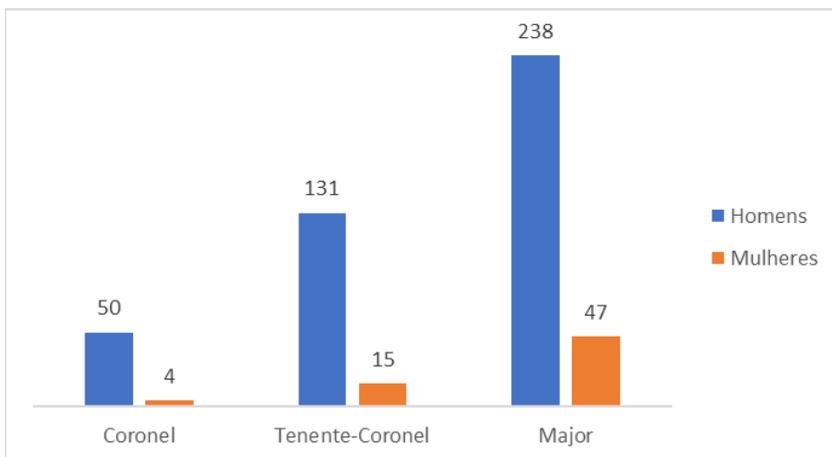
A presença feminina na Polícia Militar do Distrito Federal (PMDF) é um marco significativo na história da segurança pública brasileira, representando avanços sociais, políticos e institucionais. Desde o ingresso das primeiras mulheres na corporação, na década de 1980, até os dias atuais, a trajetória feminina na PMDF reflete mudanças profundas no entendimento de gênero e igualdade dentro das instituições militares (CLDF [...], 2019).

Hoje, as mulheres representam uma parcela relevante do efetivo da PMDF, participando ativamente de ações operacionais, estratégias de segurança e programas sociais. A diversidade de gênero é reconhecida por parte dos integrantes e pela comunidade como um fator que enriquece as dinâmicas institucionais, melhorando o relacionamento com a comunidade e ampliando a eficiência operacional. O papel das mulheres na PMDF não se limita ao simbolismo de sua inclusão; ele reflete a necessidade de uma abordagem de segurança pública mais humanizada e representativa (CLDF [...], 2023).

Porém, mesmo com a evolução das mulheres nesse âmbito, a diferença na quantidade de homens e mulheres na

PMDF é alarmante, principalmente nas três maiores patentes da corporação, conforme o gráfico a seguir:

Gráfico 1 – Quantitativo de mulheres e homens em funções da PMDF



Fonte: Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

Ao considerar todas as funções, as mulheres representam apenas 12% do quadro da Polícia Militar do Distrito Federal (PMDF). O efetivo feminino na corporação era de 1.267 policiais em 2023. Como os dados são referentes ao ano de 2023, é possível que os números possam ter sofrido alterações. Não foi possível encontrar dados referentes aos anos de 2024 e 2025.

O Distrito Federal possui destaque com relação a mulheres em cargos de comando na PMDF. A Sr.^a Governadora em exercício, Celina Leão, empossou a Sr.^a Coronel Ana Paula Barros Habka (Campos, 2024).

De acordo com o Secretário de Segurança Pública, Sr. Sandro Avelar:

Um dos nossos objetivos neste ano é fortalecer o combate à violência contra a mulher e, com mulheres no comando das corporações, esperamos uma atenção ainda maior para o fortalecimento de ações nesta área (Marques, 2020).

Esse pronunciamento reforça a ideia de que mulheres no comando podem proporcionar maior atenção a causas da mulher e pontos que não são priorizados com homens no comando, que tendem a adotar medidas de acordo com sua ótica e seu ponto de vista (Marques, 2020).

Durante todos os anos da luta feminina por igualdade na segurança pública, foram alcançadas algumas políticas e legislações que buscam promover a igualdade, como as Ações Diretas de Inconstitucionalidade, apresentadas ao Supremo

Tribunal Federal, como a ADI 7.433, que abordam a questão de cotas de gênero e igualdade de oportunidades.

O Supremo Tribunal Federal (STF) considerou inconstitucional o artigo 4º, da Lei Distrital nº 9.713, de 1998, que foi revogado pela Lei 14.724, de 2023 (Vide ADI 7433), que limitou em 10% a participação de mulheres nos quadros da Polícia Militar do Distrito Federal, no bojo do concurso público de 2023, em que o edital previa 630 vagas imediatas para soldados masculinos e apenas 70 para soldados femininos (Falcão, 2024).

Tabela 1 – Distribuição de Vagas no Concurso da PMDF (2023)

QUADRO DE PRAÇAS POLICIAIS MILITARES COMBATENTES QPPMC					
Código do Cargo	Cargo	Vagas Ampla Concorrência	Vagas Negros	Remuneração durante o CFP	Taxa de Inscrição
401	Soldado QPPMC - Masculino	504	126	R\$ 5.336,96	R\$ 85,00
402	Soldado QPPMC - Feminino	56	14	R\$ 5.336,96	R\$ 85,00

Fonte: INSTITUTO AOCF. **Concurso Público da Polícia Militar do Distrito Federal – Edital de Abertura nº 04/2023**. Disponível em: <https://arquivos-site.institutoaocf.org.br/publicacoes/edital-abertura-04-2023.pdf>. Acesso em: 20 dez. 2024.

A votação somou 9 votos contrários à lei e dois favoráveis. De acordo com o Ministro Relator Cristiano Zanin, “a lei é discriminatória e promove desigualdade e obstáculos para a entrada no serviço público com base no gênero”, o que inclusive ocasionou a suspensão do concurso público da PMDF que estava em andamento, e este só foi retomado após a exclusão da limitação (Falcão, 2024).

Tabela 2 – Distribuição de Vagas no Concurso da PMDF Após a Exclusão da Limitação (2023)

1. Fica retificado o item 2 do Edital de Abertura, com alteração da Tabela 2.1 e subitem 2.2, passando a conter a seguinte redação:

TABELA 2.1

Código do cargo	Cargo	Vagas Ampla Concorrência	Vagas Negros	Remuneração durante o CFP	Taxa de Inscrição
403	Soldado QPPMC	560	140	R\$ 5.336,96	R\$ 85,00

2.2 Será formado cadastro de reserva de 1.400 (mil e quatrocentas) vagas, sendo distribuídas da seguinte forma:

- a) ampla concorrência: 1.120 (mil cento e vinte) vagas;
- b) negros: 280 (duzentas e oitenta) vagas;

Fonte: INSTITUTO AOCP. **Concurso Público da Polícia Militar do Distrito Federal - Edital nº 21/DGP-PMDF**. Disponível em <https://arquivos-site.institutoaocp.org.br/publicacoes/c2637d07-d37c-4e53-8222-29f19d6999e1.pdf>. Acesso em: 20 dez. 2024.

Para Luma Cavalcante, escritora e Tenente da PMDF, o entendimento foi uma vitória para a igualdade de gênero:

Historicamente, a restrição de gênero em concursos públicos limitou o acesso das mulheres a essas profissões. Embora muitas de nós tenhamos demonstrado competência, determinação e paixão pela carreira policial, as barreiras e estereótipos de gênero ainda eram obstáculos significativos (Yamaguti, 2023).

Há, ainda, um Projeto de Lei em trâmite na Câmara dos Deputados (PL 5361/2019), que tem a proposta de reservar às mulheres 25% das vagas oferecidas nos concursos públicos na área da segurança pública, segundo texto do PL (Brasil, 2019a).

A Pesquisa Perfil das Instituições de Segurança Pública (SENASP), de 2019, apurou que a participação feminina nas Polícias Cíveis corresponde a menos de 20% do efetivo nacional. Nas Polícias Militares e Bombeiros, essa participação é de 7,2% e 7,9%, respectivamente. É importante citar que a falta de dados concisos e de pesquisas recentes sobre a participação feminina na segurança pública dificulta o encontro de maneiras para melhorar e aprimorar o alcance das mulheres principalmente a cargos de liderança.

Apesar das barreiras culturais e institucionais, os avanços recentes, como as ADIs, representam passos importantes rumo à equidade na segurança pública. Aumentar a participação feminina, especialmente em posições de liderança, não apenas promove a justiça social, mas também contribui para um sistema de segurança mais representativo e eficaz no atendimento às necessidades da população (Guimarães, 2022).

A inserção das mulheres na segurança pública foi motivada tanto pela demanda social por direitos iguais quanto pela necessidade de ampliar a representatividade nas forças de segurança. No entanto, essas pioneiras enfrentaram preconceito, discriminação e resistência dentro das corporações (Guimarães, 2022).

Mesmo com avanços, as mulheres continuam sub-representadas em posições de liderança e enfrentam desigualdades relacionadas à infraestrutura e políticas internas, como a ausência de alojamentos e banheiros femininos adequados (Spaniol, 2024).

Quando se fala em igualdade entre homens e mulheres, o que se busca é a igualdade de oportunidades e o reconhecimento pelo papel que elas desempenham enquanto

profissionais, não tendo que lidar com desrespeito, que tem o intuito de diminuí-las perante os homens, como pensamento de que é necessário ter um “perfil” para ser policial militar, como ser “masculina” ou “grossa”, com o pensamento de que as mulheres não podem ser delicadas ou terem vaidade como condição para estar naquele ambiente (Guimarães, 2022).

Para alcançar a mesma posição ocupada pelos homens na segurança pública, é imprescindível que as mulheres sejam submetidas aos mesmos processos rigorosos, exigindo igual dedicação – ou até maior, devido às exclusões históricas e estruturais enfrentadas. Isso inclui a realização das mesmas provas teóricas e físicas, a conclusão do mesmo curso de formação e a busca pelas mesmas especializações que a carreira oferece (Marques, 2020).

Independentemente de atuarem na área administrativa ou em outras funções, é inaceitável que essas posturas discriminatórias e injustiças persistam, assim como é inadmissível que pensamentos e comportamentos machistas continuem enraizados na sociedade. O objetivo é garantir que todas as profissionais possam exercer suas atribuições da forma mais plena possível, sem a necessidade de provar

constantemente sua legitimidade apenas por serem mulheres (Guimarães, 2022).

O respeito deve prevalecer não apenas no ambiente de trabalho, mas em qualquer espaço onde desempenhem suas funções, promovendo uma mudança que, no futuro, transforme a atual minoria em uma verdadeira simetria (Guimarães, 2022).

Por fim, é evidente a necessidade da implementação de políticas públicas e institucionais que promovam de fato a igualdade de gênero e do fomento de novos estudos que promovam a discussão sobre o papel e as mudanças provocadas pela presença feminina em corporações militares, o que ainda é pouco estudado, bem como as possibilidades que o trabalho feminino pode assumir como protagonista no campo da segurança pública, sendo reconhecido da maneira que realmente merece e faz jus.

A inclusão de mulheres nas forças de segurança pública tem sido um dos avanços mais significativos na promoção da diversidade e equidade no setor. Além de ampliar a representatividade, a presença feminina trouxe novas abordagens e práticas que têm contribuído para humanizar o

atendimento e fortalecer o vínculo entre as instituições de segurança e a sociedade (Spaniol, 2024).

Um exemplo do impacto da presença feminina nesse ambiente é que as Delegacias Especiais de Atendimento à Mulher (DEAM's) se destacam por oferecer um ambiente mais acolhedor e seguro, resultado direto do trabalho de policiais femininas. A atuação de mulheres também é notável em forças de patrulhamento e em unidades como a Ronda Maria da Penha (Oliveira; Rosa, 2022).

A inclusão feminina na segurança pública vai além da questão de representatividade: ela promove uma transformação no modo como a segurança é concebida e executada. Ao trazer diversidade e perspectivas únicas, as mulheres têm contribuído para um setor mais eficiente, justo e conectado com as necessidades da sociedade (Marques, 2020).

No entanto, para maximizar esses benefícios, ainda são necessárias políticas mais robustas que promovam a igualdade de oportunidades e combatam o preconceito dentro das instituições.

4 GESTÃO PÚBLICA FEMININA

A gestão pública desempenha um papel fundamental na administração dos recursos e serviços que atendem às necessidades da sociedade. Nos últimos anos, a crescente presença de mulheres em posições de liderança na administração pública tem provocado uma transformação significativa no cenário político e administrativo. Esse fenômeno não apenas reflete avanços na igualdade de gênero, mas também evidencia uma abordagem diferenciada e muitas vezes inovadora na formulação e implementação de políticas públicas (Azevedo, 2022).

As mulheres, ao ocuparem espaços de decisão, tendem a introduzir estilos de liderança caracterizados pela cooperação, sensibilidade social e maior atenção às questões relacionadas à equidade e ao bem-estar coletivo. Essas características contribuem para um ambiente de gestão mais inclusivo e para a formulação de políticas que atendem a demandas diversas e, que são geralmente negligenciadas por quem as formula, em sua maioria homens (Colucci; Teles; Souza, 2023).

As marcas históricas de uma sociedade por séculos guiada pelo patriarcado ainda levam muitas mulheres a dedicar mais tempo às tarefas domésticas do que os homens, o que acaba limitando seu avanço profissional. A influência persistente do machismo estrutural frequentemente reforça a percepção de que apenas os homens devem possuir ambição profissional, enxergando essa característica como um atributo positivo para eles, enquanto é desvalorizada nas mulheres (Colucci; Teles; Souza, 2023).

A sociedade frequentemente atribui aos homens a responsabilidade de buscar posições de destaque como prova de *status* e competência, enquanto das mulheres se espera uma postura de conformidade e submissão, mas estudos têm demonstrado que a presença feminina em cargos de gestão tende a ampliar perspectivas e priorizar temas como educação, saúde, igualdade de direitos e combate à violência, áreas frequentemente negligenciadas em ambientes dominados por homens (Colucci; Teles; Souza, 2023).

Além disso, lideranças femininas costumam apresentar estilos de gestão colaborativos, que promovem a inclusão e a diversidade, características essenciais para enfrentar os desafios

de sociedades cada vez mais complexas e interconectadas (Viana, 2023).

Infelizmente, ainda é tratado como algo natural o fato de que muitas organizações dão preferência para homens solteiros para cargos de gestão, pois, devido ao machismo enraizado, seriam estes, e somente estes, que poderiam desvincular questões pessoais da vida profissional (Tavares *et al*, 2012).

Os setores em que as mulheres estão mais presentes e conseguem ascender são os tradicionalmente associados ao feminino, aqueles principalmente ligados ao cuidado, como educação e saúde. Já os espaços que a cultura associa ao masculino, como a economia e a defesa, além da segurança pública, continuam majoritariamente ocupados por homens, (Viana, 2023).

Ao refletir sobre o papel da representatividade feminina, busca-se evidenciar como essa mudança de paradigma contribui para uma administração pública mais eficiente, inclusiva e alinhada às necessidades contemporâneas da sociedade (Viana, 2023).

Um exemplo importante no combate à discriminação contra a mulher na administração pública, é a determinação do Governo Federal em 2002, para que todos os órgãos e entidades da administração em nível Federal elaborem planos bienais com metas e ações no sentido de promover igualdade de oportunidades entre os sexos (EDP, 2024).

É fundamental que haja uma participação justa de ambos os sexos na administração e em todas as esferas do poder, para que não só os homens tenham a oportunidade de administrar, formular conceitos e até mesmo leis, que são feitas sob a ótica daqueles que as elaboram (Bachelet, 2011).

De acordo com a campanha Mulheres na Política, lançada em 2020, pelo Tribunal Superior Eleitoral (TSE) e que faz parte das ações que integram as atividades da Comissão TSE Mulheres, instituída pela presidente do Tribunal em 11 de outubro, por meio da Portaria TSE nº 791:

Quando uma mulher tem voz ativa, ela incentiva outras a falarem também. Quando uma mulher lidera, ela incentiva outras a liderarem também. Quando uma mulher ocupa um cargo público, ela incentiva outras a ocuparem também (Brasil, 2019b).

A mudança depende de uma política mais ativa do governo e de questões culturais mais amplas e profundas do país. A situação tende a mudar, mas, por enquanto, há ainda uma parcela da sociedade com dificuldade para chegar ao topo dos cargos, especialmente na segurança pública (Colucci; Teles; Souza, 2023).

5 CAMINHOS PARA AMPLIAR A PARTICIPAÇÃO FEMININA NA SEGURANÇA PÚBLICA

A inclusão de mulheres na segurança pública é essencial para promover diversidade, representatividade e abordagens mais inclusivas no setor. No entanto, a presença feminina nesse campo ainda enfrenta desafios relacionados a barreiras institucionais, culturais e sociais. Para superar esses obstáculos, é necessário adotar estratégias integradas que estimulem a entrada e a permanência de mulheres em carreiras de segurança pública (Rocha, 2024).

Ampliar a presença feminina na segurança pública requer uma abordagem multifacetada que integre ações educacionais, institucionais e culturais. Com esforços coordenados, é possível promover um ambiente mais inclusivo,

reforçando a relevância das mulheres em um setor historicamente dominado por homens (Rocha, 2024).

Essa inclusão não apenas fortalece as corporações, mas também contribui para uma sociedade mais justa e equitativa. A ampliação da participação feminina na segurança pública é uma questão central para promover a equidade de gênero e garantir uma abordagem mais inclusiva e eficiente nas políticas de segurança (Rocha, 2024).

O primeiro passo para ampliar a participação feminina é garantir que existam políticas claras de inclusão e igualdade de gênero dentro das corporações de segurança pública. A igualdade de oportunidades é fundamental, pois muitas mulheres enfrentam dificuldades em se inserir em instituições militares e policiais devido à falta de condições adequadas para o seu ingresso, como a falta de apoio familiar, e nas responsabilidades familiares, que são amplamente atribuídas às mulheres (Diogo; Guedes, 2024).

Outro grande obstáculo à participação feminina na segurança pública é o preconceito cultural presente nas instituições. A segurança pública, historicamente dominada por homens, tende a valorizar estereótipos de masculinidade e agressividade, o que dificulta a aceitação das mulheres nesses

espaços. A resistência por parte de colegas homens é uma realidade em muitas corporações (Diogo; Guedes, 2024).

Portanto, é essencial que as instituições de segurança pública invistam em programas de sensibilização e capacitação que abordem questões de gênero e promovam o respeito e a colaboração entre homens e mulheres. A implementação de programas de formação sobre diversidade de gênero pode ajudar a desconstruir estereótipos e promover uma cultura mais inclusiva, principalmente em cargos de comando (Diogo; Guedes, 2024)

É fundamental que as mulheres não apenas integrem as forças de segurança, mas que também ocupem posições de liderança. A representatividade em cargos de decisão é uma forma de garantir que as políticas de segurança pública levem em consideração as necessidades específicas das mulheres e sejam mais eficazes na proteção de toda a população (Bellato; Schnitzler; Santos, 2022).

A promoção de mulheres para cargos de comando e a implementação de políticas de igualdade nas promoções são passos importantes para alcançar esse objetivo. As mulheres em posições de liderança podem também atuar como modelos e

influenciar positivamente outras mulheres a ingressarem na profissão (Bellato; Schnitzler; Santos, 2022).

Com relação a eles, seria válido e de grande importância que outros estados aderissem ao exemplo do Distrito Federal que tem uma mulher no comando da Polícia Militar, a qual já deixou evidente sua intenção em ampliar as oportunidades de ingresso de mulheres na instituição. Seria um excelente começo para alcançar sucesso nesse objetivo de modo nacional (DF [...], 2024).

A participação de organizações da sociedade civil na construção de políticas públicas voltadas para a inclusão feminina na segurança pública é fundamental. Essas organizações podem oferecer suporte em termos de treinamento e conscientização, além de atuar como canais de denúncia para as mulheres vítimas de discriminação e violência dentro das corporações. O trabalho conjunto entre o setor público, as forças de segurança e as ONGs pode acelerar a implementação de políticas inclusivas e promover um ambiente de segurança mais justo e equilibrado (Alonso, 2024).

No que tange à promoção da igualdade de gênero, são realizadas algumas ações com o intuito de dar o devido reconhecimento às policiais militares do Distrito Federal, como

é o caso da Sessão Solene realizada na Câmara Legislativa do Distrito Federal em junho de 2023, cujo intuito era enfatizar a importância da mulher em espaços de segurança pública, em comemoração ao Dia da Policial Militar Feminina do DF (Sessão [...], 2023).

Porém, alguns avanços são frequentemente limitados pela persistência de normas patriarcais dentro da corporação e a falta de uma estrutura organizacional suficientemente flexível para acolher as necessidades específicas das mulheres. Embora tenha havido ganhos substanciais em termos de oportunidades para mulheres na segurança pública, a resistência a mudanças nas mentalidades ainda representa um desafio importante (Guimarães, 2022).

Apesar dos avanços, ainda existem desafios substanciais para a promoção de uma verdadeira igualdade de gênero dentro da PMDF. As mulheres enfrentam barreiras culturais e estruturais, como a resistência de colegas homens e a escassez de políticas internas e externas de apoio a mulheres em cargos operacionais e, embora as mulheres ocupem um número crescente de postos de liderança, elas ainda são sub-representadas nos níveis mais altos da hierarquia. Além disso, a

sobrecarga de funções domésticas, frequentemente associadas ao papel feminino na sociedade, contribuem para o desgaste emocional e físico das mulheres policiais (Guimarães, 2022).

Portanto, por meio de estudo e dos resultados obtidos, percebe-se que a maior participação feminina na PMDF traz benefícios claros em termos de eficiência e sensibilidade nas operações de segurança, mas também revela a necessidade urgente de promover uma verdadeira mudança estrutural dentro da corporação, a fim de garantir que as mulheres possam atuar com igualdade de condições, sem enfrentar obstáculos devido ao seu gênero (Guimarães, 2022).

Com relação ao Comando-Geral da PMDF ser representado por uma mulher, esse acontecimento poderia e deveria servir como exemplo aos estados do país, para que seus governantes dessem a maior e devida atenção e oportunidade às mulheres das corporações, claro, seguindo os critérios necessários.

Para chegar ao comando, é necessário que se tenham mulheres no efetivo, e para que se tenham mulheres no efetivo é preciso que haja espaço e respeito para isso. Então desta forma, conclui-se que somente com uma interligação entre governo e sociedade será possível estimular mudanças culturais e

igualdade de oportunidades, aumentando a visibilidade da pauta e ampliando a representatividade.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inserção das mulheres na segurança pública representa um marco importante na luta por igualdade de gênero e pela diversificação do panorama das instituições que são responsáveis por manter a ordem e a proteção da sociedade.

Ao longo da história, a presença feminina nesse âmbito tem rompido barreiras, de modo que desafiam estereótipos e contribuem para a construção de práticas mais inclusivas, humanizadas e eficientes, dessa forma, a presença feminina na segurança pública é um reflexo das transformações sociais em direção à uma sociedade mais equitativa e abrangente.

Embora seja possível perceber que avanços significativos tenham sido alcançados, o caminho para atingir a plena equidade ainda enfrenta desafios, como a persistência de preconceitos, desigualdade de oportunidades e a baixa representatividade feminina em cargos de liderança – causada justamente por esses dois primeiros pontos. Esses obstáculos

ressaltam a necessidade de políticas públicas que incentivem e protejam a atuação das mulheres na segurança pública do país, garantindo ambientes de trabalho mais inclusivos e livres de discriminação.

As contribuições das mulheres nesse campo são incontestáveis. Seja na formulação de políticas voltadas à prevenção da violência, no atendimento às vítimas ou na liderança de iniciativas estratégicas, as mulheres têm demonstrado sua capacidade de trazer perspectivas inovadoras e transformadoras para a segurança pública.

Portanto, promover a ampliação do espaço feminino nas instituições de segurança pública não é apenas uma questão de justiça social, mas também de eficiência e qualidade nos serviços prestados à população. A diversidade de gênero fortalece as instituições, promovendo respostas mais adequadas às demandas sociais.

Assim, é essencial que a sociedade continue promovendo o debate e implementando ações concretas para garantir que as mulheres possam ocupar, em condições de igualdade, todos os espaços dentro da segurança pública.

Para consolidar os avanços já alcançados, torna-se indispensável a implementação de políticas públicas voltadas à

inclusão feminina, como ações afirmativas e combate ao assédio no ambiente de trabalho, principalmente o assédio moral.

As instituições de segurança pública precisam criar ambientes mais acolhedores e igualitários, nos quais as mulheres possam desenvolver suas carreiras sem limitações impostas por questões de gênero.

Ao longo deste artigo, foi evidenciado que a ampliação do espaço feminino na segurança pública não é apenas uma questão de representatividade, mas também de eficácia. A diversidade de perspectivas, aliada à sensibilidade social trazida pelas mulheres, fortalece a formulação e execução de políticas públicas, especialmente aquelas voltadas para a proteção dos direitos humanos e a promoção da equidade.

Entretanto, para que as mulheres ocupem plenamente seus espaços na segurança pública, é fundamental que sejam implementadas ações estruturantes. Incentivos à formação acadêmica e profissional, debates públicos, mudanças institucionais e campanhas de conscientização são caminhos indispensáveis para superar os entraves existentes. Paralelamente, a revisão de políticas internas, a valorização da

liderança feminina e o apoio à conciliação entre trabalho e vida familiar podem consolidar a presença feminina nesse setor.

Com a continuidade desses esforços, será possível construir instituições mais democráticas, representativas e comprometidas com os valores de equidade, justiça e inclusão.

Ao longo deste artigo, foi possível observar que a participação feminina na segurança pública vai além do simples preenchimento de cargos, a atuação das mulheres tem contribuído significativamente para o enfrentamento de desafios como a violência doméstica, crimes sexuais e a mediação de conflitos.

É fundamental que a sociedade como um todo reconheça e valorize o papel das mulheres na segurança pública, rompendo com preconceitos históricos e com o discurso misógino que se manifesta de forma velada, por meio de piadas e gestos em tons de brincadeira, e inspirando novas gerações a ingressarem nesse campo.

Assim, a construção de um futuro mais inclusivo para as mulheres na segurança pública requer um esforço conjunto entre governo, instituições e sociedade, e apenas por meio da união dessas forças será possível garantir que as mulheres não ocupem espaços de forma simbólica, mas que possam exercer

plenamente seu potencial alinhado às necessidades de toda a população.

Por fim, garantir o espaço das mulheres na segurança pública é um compromisso coletivo. Trata-se de promover não apenas a igualdade de oportunidades, mas também a construção de um sistema de segurança mais eficiente e alinhado às necessidades de uma sociedade diversa e em constante transformação.

O avanço neste campo é mais do que uma conquista das mulheres; é um passo crucial para o desenvolvimento de instituições mais justas e democráticas, capazes de refletir a realidade da população a que servem, e, apesar dos desafios, a PMDF serve como parâmetro para as demais polícias militares do país, no contexto do espaço feminino na segurança pública.

REFERÊNCIAS

ALONSO, Carolina. Política das Mulheres na Segurança Pública combate desigualdade de gênero. *SSP/DF*, 17/01/2024. Disponível em: <https://www.ssp.df.gov.br/politica-das-mulheres-na-seguranca-publica-combate-desigualdade-de-genero/>. Acesso em: 13 jan. 2025.

AZEVEDO, Maria Vanessa de Andrade Dantas. *Labirinto da liderança: Um estudo sobre gestão feminina no setor público*. Repositório Institucional da UFPB. Universidade Federal da Paraíba, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/23435>. Acesso em: 04 dez. 2024.

BACHELET fala dos avanços da luta das mulheres e é ovacionada e abraçada pela plateia. *3ª Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres*. Brasília, 15 de dezembro de 2011, edição nº 4. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres/arquivo/assuntos/3a-conferencia-nacional-de-politicas-para-as-mulheres/newsletter/newsletter4.pdf>. Acesso em: 25/04/2025.

BATISTA, Coronel. Histórico da segurança pública no Brasil. *Abriosa*, 18 de setembro de 2015. Disponível em: <https://abriosapb.com.br/historico-da-seguranca-publica-no-brasil/#:~:text=A%20partir%20de%201832%2C%20os,controlado%20e%20remunerado%20pelo%20governo>. Acesso em: 26 nov. 2024.

BELLATO, Rita Lucia; SCHNITZLER, Edimeia Liliâne; SANTOS, Neri dos. Liderança feminina nas organizações públicas. *Anais do Congresso Internacional de Conhecimento e Inovação*. Monterrey, México, 7 e 8 de novembro de 2022. Disponível em: <https://proceeding.ciki.ufsc.br/index.php/ciki/article/view/1316/698>. Acesso em: 12 dez. 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei 5.361/2019a*. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?

Vanessa Karine Dias Vianna; Catharina Orbage de Britto
Taquary Berino

[codteor=1815840&filename=PL%205361/2019](#). Acesso em: 11 dez. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. *Portaria TSE nº 791 de 10 de outubro de 2019b*. Institui a Comissão Gestora de Política de Gênero do Tribunal Superior Eleitoral (TSE Mulheres). Disponível em: <https://www.tse.jus.br/legislacao/compilada/prt/2019/portaria-no-791-de-10-de-outubro-de-2019>. Acesso em: 27 nov. 2024.

CAMPOS, Ana Maria. Posse de Ana Paula Barros Habka como comandante-geral da PMDF proporcionou momento histórico. *Correio Braziliense*, 10/01/2024. Disponível em: <https://blogs.correiobraziliense.com.br/cbpoder/posse-ana-paula-barros-habka-como-comandante-geral-da-pmdf-proporcionou-momento-historico/>. Acesso em: 15 dez. 2024.

CARREIRAS, Helena. Mulheres nas Forças Armadas: transformação institucional e recrutamento feminino. *Revista Sociologia-Problemas e Práticas*, 18 (1995): 97-128.

COLUCCI, Bruna; TELLES, Raissa M.; SOUZA, Stefani S. O papel da mulher na gestão pública: uma discussão sobre os espaços de liderança. *Coisa Pública*, 2023. Disponível em: <https://wp.ufpel.edu.br/coisapublica/2023/09/06/o-papel-da-mulher-na-gestao-publica-uma-discussao-sobre-os-espacos-de-lideranca/>. Acesso em: 9 jan. 2025.

CLDF celebra Dia da Policial Militar Feminina. *Câmara Legislativa do Distrito Federal*, 28/06/2019. Disponível em: <https://www.cl.df.gov.br/-/cldf-celebra-dia-da-policial-militar->

[feminina#:~:text=A%20C%C3%A2mara%20Legislativa%20realiza%20sess%C3%A3o%20solene%20nesta%20sexta-feira,da%20Policia%20Militar%2C%20localizado%20no%20Setor%20Policial%20Sul](#). Acesso em: 13 jan. 2025.

DF se torna pioneiro com mulheres comandando PMDF e Corpo de Bombeiros. *Agência Brasília*, 09/01/2024. Disponível em: <https://agenciabrasilia.df.gov.br/2024/01/09/df-se-torna-pioneiro-com-mulheres-comandando-pmdf-e-corpo-de-bombeiros/>. Acesso em: 13 jan. 2025.

DI PIERO, Mônica Maria Costa. Segurança Pública. *Revista Ministério Público*, Rio de Janeiro, RJ, (19), 2004. Disponível em: https://www.mprj.mp.br/documents/20184/2791465/Monica_Maria_Costa_Di_Piero.pdf. Acesso em: 25 nov. 2024.

DIOGO, Darcianne; GUEDES, Letícia. Entre desafios e conquistas: a força da mulher na segurança pública do DF. *Correio Braziliense*, 02/05/2024. Disponível em: <https://www.correio braziliense.com.br/cidades-df/2024/05/6846240-entre-desafios-e-conquistas-a-forca-da-mulher-na-seguranca-publica-do-df.html>. Acesso em: 11 dez. 2024.

DISTRITO FEDERAL. Polícia Militar do Distrito Federal. Edital nº 04/2023-DGP/PMDF, de 23 de Janeiro de 2023. *Diário Oficial do Distrito Federal*, Ano LII, Edição Extra nº 10-A, Brasília-DF, terça-feira, 24 de janeiro de 2023. Disponível em: <https://arquivos-site.institutoaocp.org.br/publicacoes/edital-abertura-04-2023.pdf>. Acesso em: 20 dez. 2024.

Vanessa Karine Dias Vianna; Catharina Orbage de Britto
Taquary Berino

DISTRITO FEDERAL. Polícia Militar do Distrito Federal. Edital nº 142/2023-DGP/PMDF de 22 de novembro de 2023. *Diário Oficial do Distrito Federal*, nº 218, quinta-feira, 23 de novembro de 2023.

Disponível em:

<https://arquivos-site.institutoaocp.org.br/publicacoes/c2637d07-d37c-4e53-8222-29f19d6999e1.pdf>. Acesso em: 20 dez. 2024.

DISTRITO FEDERAL. Polícia Militar do Distrito Federal. *Nossa História*, a2024. Disponível em: <https://portal.pm.df.gov.br/historia/>. Acesso em: 9 jan. 2025.

211 ANOS da PMDF. *Casa Militar do Distrito Federal*, 16/05/2020.

Disponível em:

<https://www.casamilitar.df.gov.br/211-anos-da-pmdf/#:~:text=A%20fidelidade%20dessa%20companhia%20seria,Tiradentes%20%E2%80%93%20casa%20de%20honrados%20patriota>. Acesso em: 11 dez. 2024.

EDP. *Plano para a Igualdade de Gênero 2024-2025*. Disponível em:

https://www.edp.com/sites/default/files/2024-09/EDP_Plan%20para%20a%20Igualdade%20de%20G%C3%A9nero_24-25.pdf. Acesso em: 9 jan. 2025.

FALCÃO, Márcio. STF considera inconstitucional limite de 10% para participação de mulheres na PMDF. G1, 06/05/2024. Disponível em: <https://g1.globo.com/df/distrito-federal/noticia/2024/05/06/stf-considera-inconstitucional-limite-de-10percent-para-participacao-de-mulheres-na-pmdf.ghtml>. Acesso em: 11 dez. 2024.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. *18º Anuário Brasileiro de Segurança Pública*. São Paulo: Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2024. Disponível em: <https://publicacoes.forumseguranca.org.br/handle/123456789/253>. Acesso em: 27 nov. 2024.

FUNCIONÁRIAS da Polícia Rodoviária Federal denunciam casos de assédio. *Câmara dos Deputados Notícias*, 15/07/2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/1083474-funcionarias-da-policia-rodoviaria-federal-denunciam-casos-de-assedio/>. Acesso em: 9 jan. 2025.

GIANNINI, Renata Avelar. Promover gênero e consolidar a paz: a experiência brasileira. *Instituto Igarapé*. Rio de Janeiro, setembro de 2014. Disponível em: https://igarape.org.br/wp-content/uploads/2013/05/AE-09_PROMOVER-GENERO-E-CONSOLIDAR-A-PAZ.pdf. Acesso em: 11 dez. 2024.

GUIMARÃES, Arlândia. *Segurança e gênero: a desigualdade de gênero na segurança pública*. Escola Superior Batista do Amazonas-ESBAM, Manaus, 2022. Disponível em: <https://www.periodicos.ufam.edu.br/index.php/BIUS/article/view/15359/9433>. Acesso em: 11 dez. 2024.

GUIMARÃES, Fernanda; SANTANA, Elis; PALMEIRA, Matheus; SOUTO, Marina; ROCHA, Bruna. A Participação Feminina nas Forças Armadas Brasileiras e seus Desafios Contemporâneos. *Ministério da Defesa*, 2019. Disponível em: https://www.gov.br/defesa/pt-br/arquivos/ajuste-01/ensino_e_pesquisa/defesa_academia/cadn/artigos/xvi_cadn/

Vanessa Karine Dias Vianna; Catharina Orbage de Britto
Taquary Berino

aa_participacaoa_femininaa_nasa_forcasa_armadasa_brasileirasa_ea_seusa_desafiosa_contemporaneos.pdf. Acesso em: 11 dez. 2024.

LIMA, Renato Sérgio de *et al.* *Raio-X das forças de segurança pública do Brasil*. São Paulo: Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2024. Disponível em: <https://publicacoes.forumseguranca.org.br/handle/123456789/237>. Acesso em: 08 nov. 2024.

MARQUES, José Henrique. *Mulheres na segurança pública: exclusão de gênero no exercício da função*. Universidade Federal do Maranhão, 2020. Disponível em: <https://monografias.ufma.br/jspui/handle/123456789/4512>. Acesso em: 20 dez. 2024.

MARTINS, Jonatas. PMDF tem só 66 mulheres nos postos de major a coronel; homens são 419. *Metrópoles*, 04/03/2024. Disponível em: <https://www.metropoles.com/distrito-federal/pmdf-tem-so-66-mulheres-nos-postos-de-major-a-coronel-homens-sao-419> Acesso em: 9 jan. 2025.

OLIVEIRA, Franciele Rupolo Gomes de; ROSA, Vitória dos Santos da. O papel das DEAMs no atendimento às mulheres em situação de violência no Brasil. *Revista Ratio Iuris*, 2022, 1(1), p. 43-46. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/rri/article/view/63375>. Acesso em: 9 jan. 2025.

ROCHA, Poliane Rodrigues da. Valorização das mulheres na área de segurança pública. *AGEMPU – Associação nacional dos Agentes de*

Segurança Institucional do MPU e CNMP, 2024. Disponível em: <https://agempu.org.br/noticias/valorizacao-das-mulheres-na-area-de-seguranca-publica/>. Acesso em: 13 jan. 2025.

SCOTT, Joan. Gênero: Uma Categoria Útil de Análise Histórica. *Educação e Realidade*. 20 (2), p.71-99, 1995.

SESSÃO solene enfatiza a importância da mulher em espaços de segurança pública. *Câmara Legislativa do Distrito Federal*, 19/06/2023. Disponível em: <https://www.cl.df.gov.br/-/sessao-solene-enfatiza-a-importancia-da-mulher-em-espacos-de-seguranca-publica>. Acesso em: 11 dez. 2024.

SILVA FILHO, José Vicente da; GALL, Norman. A polícia: incentivos perversos e segurança pública. In: OLIVEIRA, Nilson Vieira (Org.). *Insegurança pública: reflexões sobre a criminalidade e a violência urbana*. São Paulo: Nova Alexandria, 2002.

SOLDANI, Rejane. A IMPORTÂNCIA das mulheres nas forças policiais: foco na segurança pública municipal. *AGEMPU – Associação nacional dos Agentes de Segurança Institucional do MPU e CNMP*, 2024. Disponível em: <https://agempu.org.br/noticias/a-importancia-das-mulheres-nas-forcas-policiais-foco-na-seguranca-publica-municipal/>. Acesso em: 13 jan. 2025.

SORICE, Gabriela. Universidade Federal de Minas Gerais. Igualdade de gênero. *UFMG*, 2024. Disponível em: <https://www.ufmg.br/espacodoconhecimento/igualdade-de-genero/>. Acesso em: 9 jan. 2025.

SOUZA, Stefani dos Santos. Presença das Mulheres nas Forças Armadas. *Coisa Pública*, 9 de setembro de 2024. Disponível em: <https://wp.ufpel.edu.br/coisapublica/2024/09/09/presenca-das-mulheres-nas-forcas-armadas/>. Acesso em: 28 abr. 2025.

SPANIOL, Marlena Inês. Diversidade de gênero nas instituições policiais: um olhar a partir do Raio-X das Forças de Segurança Pública do Brasil. *Fonte Segurança*, 06/03/2024. Disponível em: <https://fontesegura.forumseguranca.org.br/diversidade-de-genero-nas-instituicoes-policiais-um-olhar-a-partir-do-raio-x-das-forcas-de-seguranca-publica-do-brasil/>. Acesso em: 9 jan. 2025.

TAVARES, José Vicente *et al.* Configurações e obstáculos: as mulheres na segurança pública. *Revista Brasileira de Segurança Pública*. São Paulo, v. 6, n. 2, 312-335 Ago/Set 2012.

VIANA, Diego. Mulheres enfrentam barreiras para ascensão no serviço público brasileiro. *Revista Pesquisa FAPESP*, São Paulo, SP, ed. 325, p. 73-76, março, 2023. Disponível em: https://revistapesquisa.fapesp.br/wp-content/uploads/2023/03/072-076_mulheres-publico_325.pdf. Acesso em: 04 dez. 2024.

YAMAGUTI, Bruna. Entenda a decisão do STF que pôs fim à restrição de gênero em concurso da PMDF; tenente dá dicas para mulheres que querem seguir carreira policial. *GI*, 07/11/2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/df/distrito-federal/noticia/2023/11/07/entenda-decisao-do-stf-que-pos-fim-a-restricao-de-genero-em-concurso-da-pmdf-tenente-da-dicas-para-mulheres-que-querem-seguir-carreira-policia.gh.html>. Acesso em: 11 dez. 2024.