

# INFORME DE ANÁLISE 02

**Quando o piso  
vira teto:** a  
fixação de cotas  
para admissão  
de mulheres nas  
Polícias e Corpos  
de Bombeiros  
Militares do país



FÓRUM BRASILEIRO DE  
SEGURANÇA PÚBLICA

# Os Informes de Análise

O Fórum Brasileiro de Segurança Pública se propõe a ser agente facilitador do diálogo, da produção e da difusão de dados, ideias e conhecimentos a fim de promover aperfeiçoamento das organizações de segurança pública, das práticas policiais e da gestão dos serviços de segurança pública no Brasil, promovendo a segurança como direito social universal.

Visando o cumprimento de nossa missão institucional, inauguramos a série Informes de Análise, que trará notas técnicas, relatórios de pesquisa e levantamentos bibliográficos autorais de gestores públicos, pesquisadores, operadores e profissionais da segurança pública integrantes da equipe de projetos ou das redes de associados e parceiros do Fórum Brasileiro de Segurança Pública.

A responsabilidade intelectual pelas análises publicadas pela Informes de Análise é de seus respectivos autores, não devendo ser entendidas como equivalentes ao posicionamento institucional do Fórum Brasileiro de Segurança Pública. As publicações estarão necessariamente orientadas à qualificação do debate em torno dos temas abordados, servindo de insumo incremental ao ciclo de planejamento, implementação, monitoramento e avaliação de políticas públicas.

B928q Bueno, Samira.

Quando o piso vira teto [livro eletrônico] : a fixação de cotas para admissão de mulheres nas Polícias e Corpos de Bombeiros Militares do país / Samira Bueno, Dennis Pacheco, Thaís Carvalho. – São Paulo : Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2023.

13 p. : il. – (Informes de análise ; 02)

Bibliografia.

ISBN 978-65-895596-32-5

1. Cota social. 2. Igualdade perante a lei. 3. Integração militar – Mulheres. 4. Direito social – Brasil. 5. Segurança pública – Brasil. I. Pacheco, Dennis. II. Carvalho, Thaís. III. Título. IV. Série.

CDD 341.2726

Ficha catalográfica elaborada por: Mylena Xavier Butrago – CRB-1/3601

## Como referenciar:

BUENO, S.; PACHECO, D.; CARVALHO, T. **Quando o piso vira teto**: a fixação de cotas para admissão de mulheres nas Polícias e Corpos de Bombeiros Militares do país. São Paulo: Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2023. 13 p. (Informes de análise, 02). Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2023/08/informe-de-analise-02-quando-o-piso-vira-teto.pdf>. Acesso em: <> .

## INFORME DE ANÁLISE 02

### QUANDO O PISO VIRA TETO: A FIXAÇÃO DE COTAS PARA ADMISSÃO DE MULHERES NAS POLÍCIAS E CORPOS DE BOMBEIROS MILITARES DO PAÍS

ISBN 978-65-895596-32-5

## FICHA INSTITUCIONAL FBSP

#### **Diretor Presidente**

Renato Sérgio de Lima

#### **Diretora Executiva**

Samira Bueno

#### **Coordenação de Projetos**

David Marques

#### **Coordenação Institucional**

Juliana Martins

#### **Supervisão de Núcleo de Dados**

Isabela Sobral

#### **Pesquisadores Sêniores**

Aiala Couto

Juliana Brandão

Rodrigo Chagas

#### **Equipe Técnica**

Betina Barros

Marina Bohnenberger

Dennis Pacheco

Amanda Lagreca

Talita Nascimento

Thaís Carvalho

#### **Consultor**

Cauê Martins

#### **Supervisão Administrativa e**

#### **Financeira**

Débora Lopes

#### **Equipe Administrativa**

Elaine Rosa

Sueli Bueno

Antônia de Araujo

#### **Conselho de Administração**

Presidente: Cássio Thyone A. de Rosa

#### **Conselheiros**

Presidente de honra: Elizabeth Leeds

Alexandre Pereira da Rocha

Arthur Trindade M. Costa

Daniel Ricardo de Castro Cerqueira

Denice Santiago

Edson Marcos Leal Soares Ramos

Juliana Lemes da Cruz

Marlene Inês Spaniol

Paula Ferreira Poncioni

Roberto Uchôa

#### **Conselho Fiscal**

Lívio José Lima e Rocha

Marcio Júlio da Silva Mattos

Patrícia Nogueira Proglhof

## FICHA TÉCNICA

#### **Redação e Autoria**

Samira Bueno

Dennis Pacheco

Thaís Carvalho

#### **Equipe**

Samira Bueno

Dennis Pacheco

Thaís Carvalho

#### **Revisão Técnica**

Thaís Carvalho

Juliana Lemes da Cruz

#### **Supervisão Geral**

Renato Sérgio de Lima



# Quando o piso vira teto: a fixação de cotas para admissão de mulheres nas Polícias e Corpos de Bombeiros Militares do país

O projeto de lei 3045/2022, aprovado pela Câmara dos Deputados em dezembro de 2022 e, em julho de 2023, pela Comissão de Segurança Pública do Senado Federal prevê as normas para organização das Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares, uma Lei orgânica, tema de suma importância e que o Fórum Brasileiro de Segurança Pública defende e entende como prioritário. O Projeto deveria substituir as normas hoje existentes e que remontam ao Decreto Lei 667, de 1969, quando o regime militar do período desenhou a arquitetura institucional que até hoje regula as atribuições e responsabilidades das Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares Estaduais. Porém, essa não foi a opção do legislador e há riscos do modelo se perpetuar, não obstante os problemas estruturais já tão analisados pelo FBSP. A questão de fundo é que o PL não parte da ideia de modernizar as instituições militares estaduais na lógica de elas serem *accountables*, ou seja, alinhadas com os princípios da segurança pública democrática e como direito social.

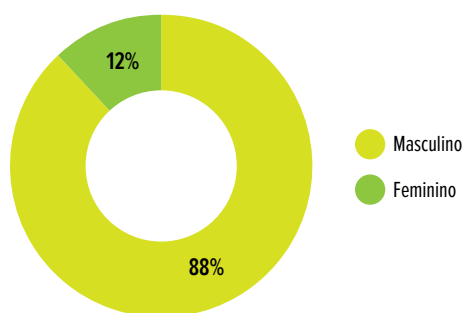
Nessa direção, o projeto aprovado pelas duas casas, que ainda precisa passar pela Comissão de Constituição e Justiça e pela Comissão de Meio Ambiente, apresenta pontos que são discriminatórios e críticos e, portanto, merecem ser colocados em discussão. Reconhecemos a urgência da matéria, mas a legislação precisa estar em consonância com os princípios da Constituição Federal e, por isso, este informe dá destaque para um dos principais pontos críticos do PL e que se relaciona ao percentual reservado às mulheres nos concursos de seleção, muitas vezes compreendido como “cota”.

Segundo o PL em seu Art. 15º, § 6º “Fica assegurado, no mínimo, o preenchimento do percentual de 20% (vinte por cento) das vagas nos concursos públicos por candidatas do sexo feminino, **na forma da lei do ente federado**, observado que, na área de saúde, as candidatas, além do **percentual mínimo**, concorrem à totalidade das vagas”. Esse tipo de redação acaba por transformar as vagas **em teto e não piso**, e as mulheres concorrem a apenas o limite fixado em lei. Ou seja, ao invés da legislação funcionar como cota, que garante a participação feminina, acaba excluindo as mulheres de seus quadros. Mais que isso, promove concentração feminina em área (estereo)tipicamente alinhada às idealizações masculinistas de gênero (PIRES et al., 2016; SAAVEDRA, 2009), vinculando-as a atividades laborais de cuidado, como promove a redação ao possibilitar que candidatas mulheres concorram à totalidade das vagas exclusivamente na área da saúde – reconhecidamente associada aos cuidados de outrem.



Este mecanismo vem sendo utilizado há décadas por Polícias Militares de vários estados como mecanismo de impedimento da participação das mulheres nas organizações policiais. Segundo a Pesquisa Perfil das Instituições Policiais, realizada pelo Ministério da Justiça e da Segurança Pública, o Brasil possuía, em 2021, efetivo estimado em 394.882 policiais militares, dos quais **88% eram do sexo masculino e 12% do sexo feminino**. A participação feminina varia bastante entre os estados. No Ceará temos a menor participação de mulheres no efetivo do país, restrita a apenas 4% do efetivo total. Igualmente baixo é o percentual de mulheres na PM do Rio Grande do Norte, com apenas 5%, e no Piauí, Paraíba e Mato Grosso, com apenas 8%. Os estados que possuem o maior percentual de mulheres na corporação são o Amapá, com 26%, seguido do Rio Grande do Sul com 18% e Roraima com 17%.

### Efetivo das Polícias Militares, por sexo



**Fonte:** Elaboração própria a partir da pesquisa *Perfil das Instituições de Segurança Pública*, Ministério da Justiça e Segurança Pública, 2021.

Cabe destacar que as polícias militares do país são constituídas por duas categorias hierárquicas bastante distintas. A categoria dos praças está mais ligada à atuação operacional, é historicamente caracterizada pela demanda de nível educacional básico (ensino médio) e tem como teto o cargo de subtenente. A categoria dos oficiais está vinculada à atuação gerencial e burocrática, demanda nível superior e tem como piso, o cargo de tenente, que está acima do teto dos praças.

A mesma pesquisa apresenta as informações por patente e sexo, que evidencia ainda mais a desigualdade de gênero presente nos efetivos das polícias militares de todo o país. Na média, 13,5% de todos os soldados da ativa do país eram do sexo feminino em 2021. O cargo de soldado é o primeiro na hierarquia de praças. Entre os estados com a menor participação feminina temos Mato Grosso (4,4%), Ceará (5%) e Paraíba (5,8%).

Unidades da Federação	Efetivo da ativa - Soldado Masculino	Efetivo da ativa - Soldado Feminino	Total de Soldados da ativa	% de soldados do sexo feminino
AC	198	45	243	18,5
AL	1.996	485	2.481	19,5
AM	358	87	445	19,6
AP	749	307	1.056	29,1
BA	13.041	1.300	14.341	9,1
CE	6.098	324	6.422	5,0
DF	1.036	176	1.212	14,5
ES	2.158	337	2.495	13,5
GO	1.918	251	2.169	11,6
MA	4.188	559	4.745	11,8
MG	6.481	949	7.430	12,8
MS	857	156	1.013	15,4
MT	1.793	83	1.876	4,4
PA	2.353	261	2.614	10,0
PB	1.887	116	2.003	5,8
PE	4.035	565	4.600	12,3
PI	816	69	885	7,8
PR	8.420	1.499	9.919	15,1
RJ	4.026	526	4.552	11,6
RN	1.043	257	1.300	19,8
RO	611	80	691	11,6
RR	811	149	960	15,5
RS	10.715	2.589	13.304	19,5
SC	3.727	557	4.284	13,0
SE	1.229	185	1.414	13,1
SP	21.170	3.963	25.133	15,8
TO	7	1	8	12,5
<b>Total Geral</b>	<b>101.721</b>	<b>15.876</b>	<b>117.595</b>	<b>13,5</b>

Essa baixa participação de mulheres nos quadros das polícias militares é reflexo direto dos percentuais fixados nos concursos para seleção<sup>1</sup>. No Ceará, por exemplo, o edital nº 001/2022 SSPDS/AESP de outubro de 2022 previa 15% das vagas do concurso para mulheres. Ou Seja, das 800 vagas de ampla concorrência, 680 eram destinadas a homens e 120 a mulheres.

<sup>1</sup> O quadro se mostra problemático para a realização de um comparativo entre as Unidades da Federação se levarmos em consideração que as polícias militares estaduais têm progressão de carreira diferente. Como exemplo, em Minas Gerais, um soldado torna-se AUTOMATICAMENTE um CABO (se preenchidos os requisitos - sem processo criminal relacionado aos crimes contra a vida (sem declaração de ação legítima da PMMG) com 7 (SETE) ANOS de efetivo serviço. Na Bahia, por exemplo, a regra não é essa. Soldado fica por muito mais tempo em um mesmo posto/graduação.

## QUADRO 1

Vagas para concurso de soldado na Polícia Militar do Ceará<sup>2</sup>

### 2. DOS CARGOS

2.1. A denominação do cargo, o número de vagas disponibilizadas e o salário do cargo estão estabelecidos na tabela a seguir:

#### VAGAS IMEDIATAS

CARGO	ESCOLARIDADE	VAGAS EM AMPLA CONCORRÊNCIA		COTA RACIAL		VENCIMENTO INICIAL ALUNO SOLDADO	VENCIMENTO SOLDADO QPPM	TOTAL DE VAGAS IMEDIATAS
		MASCULINO	FEMININO	MASCULINO	FEMININO			
SOLDADO QPPM	NÍVEL MÉDIO	680	120	170	30	R\$ 2.481,84	R\$ 4.983,30	1000

#### VAGAS CADASTRO DE RESERVA

CARGO	ESCOLARIDADE	VAGAS EM AMPLA CONCORRÊNCIA		COTA RACIAL		VENCIMENTO INICIAL ALUNO SOLDADO	VENCIMENTO SOLDADO QPPM	TOTAL DE VAGAS CADASTRO DE RESERVA
		MASCULINO	FEMININO	MASCULINO	FEMININO			
SOLDADO QPPM	NÍVEL MÉDIO	340	60	85	15	R\$ 2.481,84	R\$ 4.983,30	500

Na Paraíba, concurso realizado em 2021 reservava 14% das vagas de oficiais para pessoas do sexo feminino<sup>3</sup>. O concurso para praças, realizado em 2018, determinava que cerca de 5% das vagas eram destinadas a mulheres. Das 900 vagas de soldado combatente, apenas 50 foram preenchidas por pessoas do sexo feminino.

<sup>2</sup> Documento disponível em [<http://concurso.idecan.org.br/Concurso.aspx?ID=65>]

<sup>3</sup> CONCURSO PÚBLICO PARA O CURSO DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS DA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DA PARAÍBA – CFO PM/2022 - EDITAL N° 001/2021 CFO PM/2022 [Documento disponível em [[https://www.pm.pb.gov.br/publicacoesConcursos/1629-27072021\\_102123.pdf](https://www.pm.pb.gov.br/publicacoesConcursos/1629-27072021_102123.pdf)]]



## QUADRO 2

Vagas para concurso de soldado na Polícia Militar da Paraíba<sup>4</sup>

### 3 DAS VAGAS/CARGOS

- 3.1** O Concurso de que trata este Edital oferece **900 (novecentos) vagas para a POLÍCIA MILITAR, sendo 850 (oitocentos e cinquenta) para o sexo Masculino e 50 (cinquenta) vagas para o sexo Feminino**, para o preenchimento de claros existentes na **PMPB**, consoante a Lei Complementar N.º 87, datada de 02 de dezembro de 2008, que fixa o seu efetivo, assim distribuídas nas diversas Organizações Policiais Militares (OPM); e, **100 (cem) vagas para o CORPO DE BOMBEIROS MILITAR, sendo 90 (noventa) para o sexo Masculino e 10 (dez) para o sexo Feminino**, para o preenchimento de claros no **CBMPB**, conforme a Lei N.º 8.443, de 28 de dezembro de 2007, que estabelece o seu efetivo, assim distribuídas nas diversas Organizações Bombeiros Militares (OBM).
- 3.2** As vagas ofertadas neste concurso serão distribuídas, conforme quantitativo indicado nas Tabelas seguintes:

CARGO	COMANDO REGIONAL	SEDE	N.º DE VAGAS		TOTAL DE VAGAS
			MASCULINO	FEMININO	
Soldado PM Combatentes - QPC	CPRM	João Pessoa	300	20	320
	CPR I	Campina Grande	340	20	360
	CPR II	Patos	210	10	220
TOTAL			850	50	900

CARGO	COMANDO REGIONAL	SEDE	N.º DE VAGAS		TOTAL DE VAGAS
			MASCULINO	FEMININO	
Soldado BM Combatentes – QBMP - 0	1º CRBM	João Pessoa	36	04	40
	2º CRBM	Campina Grande	24	02	26
	3º CRBM	Patos	30	04	34
TOTAL			90	10	100

Vale destacar que nem todas as Polícias Militares utilizam-se deste expediente. Na Polícia Militar do Estado de São Paulo, por exemplo, todas as vagas são de ampla concorrência, sem diferenciação para homens e mulheres conforme edital do processo de seleção de 2023.

## QUADRO 3

Edital de seleção para concurso de soldado na Polícia Militar de São Paulo<sup>5</sup>

A Diretoria de Pessoal da Polícia Militar do Estado de São Paulo torna pública a abertura das inscrições para a realização de concurso público e estabelece normas específicas destinadas a selecionar candidatos visando ao provimento de 2.700 (dois mil e setecentos) cargos de Soldado PM de 2ª Classe do Quadro de Praças de Polícia Militar (QPPM), destinados a candidatos do sexo masculino e feminino.

No Paraná, embora haja limitação com definição de teto para o ingresso de mulheres, este é de 50%, conforme excerto extraído do edital para seleção de soldados PMPR-2020.

4 CONCURSO PÚBLICO PARA O CURSO DE FORMAÇÃO DE SOLDADOS DA POLÍCIA MILITAR E DO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO ESTADO DA PARAÍBA - Edital N.º 001/2018 – CFSd PM/BM 2018 [Documento disponível em [https://www.pm.pb.gov.br/publicacoesConcursos/872\\_27032018\\_122618.PDF](https://www.pm.pb.gov.br/publicacoesConcursos/872_27032018_122618.PDF)]

5 EDITAL DE CONCURSO PÚBLICO Nº DP-2/321/23 (Publicado no DOESP nº 14, de 19/06/2023) [Documento disponível em: <https://documento.vunesp.com.br/documento/stream/NDAwMjYwOQ%3d%3d>]



## QUADRO 4

### Edital de seleção para concurso de soldado na Polícia Militar do Paraná<sup>6</sup>

- 2.3.1** Para os cargos constantes deste Edital, fica limitado o ingresso de pessoas do sexo feminino a até 50% (cinquenta por cento) das vagas ofertadas no respectivo Comando Regional, nos termos da Lei Estadual nº 12.975/2000. Atingido o limite previsto, não serão nomeadas candidatas do sexo feminino, independentemente da classificação final obtida no Concurso Público.

A justificativa para a ausência de incentivos ao ingresso de mulheres nas corporações policiais costuma ser a alegação de que muitas das funções exigem força mais intensa. Isso é um equívoco, pois a maior parte das atividades desempenhadas pelos policiais não exige força física. Ao contrário, essas atividades exigem habilidades que são adquiridas a partir de treinamentos específicos, como uso da força letal, entradas em domicílios e investigação criminal. Isso sem levar em consideração que a parte “bruta” do serviço operacional está alicerçada na resolução de conflitos, onde a habilidade que mais importa é a capacidade de mediação do profissional frente ao problema que lhe é apresentado. Trata-se de situações que requerem do policial estratégias de abordagem às pessoas envolvidas. Dizem respeito, por exemplo, ao seu poder de persuasão, diálogo, visão holística do cenário, e adequação da sua resposta à percepção que ele tem da ocorrência. O que para este momento, também se denomina no meio policial, de “tirocínio policial”.

Ou seja, a partir da sua experiência empírica, o policial define em qual momento e como tomará essa ou aquela atitude. Desse modo, se os acionamentos não demandam, necessariamente, força física e sim, capacidade técnica e estratégia, as mulheres são capazes de cumprir as missões demandadas. Um dos principais desafios a elas, tanto no interior das instituições, quanto na sociedade, é o enfrentamento da cultura da diminuição da importância da mulher nas carreiras policiais em razão da ideia de que são, “naturalmente”, orientadas ao papel dos cuidados. Apesar disso, em razão da discriminação e preconceito quanto à capacidade da mulher policial para o desempenho das funções atribuídas, historicamente, aos homens, torna-se tarefa de risco empregá-las nas ruas sem que estejam acompanhadas de um policial masculino. Isso não se deve à sua incapacidade para a missão, mas sim, em razão de percepções calcadas nos papéis de gênero socialmente construídos em que atribui às mulheres uma “natureza” sensível, frágil e passiva, características que, na ponta da linha, funcionam como uma autorização para que qualquer cidadão, ora abordado pela policial, se sinta à vontade para desacatá-la, desobedecer suas ordens ou investir em seu desfavor pela convicção de que conseguirá desarmá-la.

Diante disso, sem saída, as mulheres, em razão da desproporcionalidade quanto à compleição física do sujeito, utilizam a arma de fogo para repelir a injusta agressão. Situações como esta são, com frequência, distorcidas frente à sociedade, de forma que às mulheres são reservados os lugares de inadequadas para a atividade fim, relegadas às atividades administrativas. Quando, na verdade, o contrário precisaria acontecer. Não será escondendo as mulheres nos setores administrativos que os Estados e o DF contribuirão para a diminuição das disparidades de gênero (associada à meta 5 da Agenda 2030 da ONU, encampada também pelo Estado Brasileiro), mas sim, expondo-as, de formas seguras às vistas da população, para que os cidadãos comuns se adaptem com as policiais atendendo ocorrências cotidianas e apresentando respostas profissionais aos problemas. Quanto mais as policiais são vistas, mais são legitimadas diante dos populares. Deste modo, um teto para a inserção delas nas carreiras policiais militares aprofundará ainda mais o fosso que sedimenta a iniquidade de gênero.

Pesquisas internacionais sugerem que policiais femininas tendem a fazer uso de comportamentos extremos de controle (ameaça, agressão, restrição física e prisão) com menor frequência (BAZLEY et al., 2007) e, quando os utilizam,

<sup>6</sup> EDITAL nº 01 – SOLDADO PMPR-2020 CONCURSO PÚBLICO DESTINADO AO PREENCHIMENTO DE VAGAS NOS CARGOS DE SOLDADO POLICIAL MILITAR E DE SOLDADO BOMBEIRO MILITAR DA POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DO PARANÁ [Documento disponível em: <https://servicos.nc.ufpr.br/PortalNC/PublicacaoDocumento?pub=2210>]



o fazem em menor intensidade (RABE-HEMP, 2008). Tal tendência não possui impacto negativo sobre sua atuação, justamente porque, segundo pesquisas de letalidade e vitimização policial, incrementos no risco de lesões e mortes estão ligados a uso excessivo da força, não insuficiente (Schuck & Rabe-Hemp, 2005).

Além disso, a presença de mulheres nas equipes de policiais é cada vez mais necessária para abordagens de mulheres e para o atendimento de grupos vulneráveis. A última edição do Anuário Brasileiro de Segurança Pública mostrou que em 2022 houve número recorde de acionamentos ao 190 para o atendimento de ocorrências de violência doméstica, com 899.485 chamados. Isso significa que, a cada hora, as PMs tiveram 102 acionamentos de violência doméstica para atendimento. O atendimento a estes grupos está mais vinculado ao desenvolvimento e à utilização de habilidades que enfatizam comunicação, familiaridade e construção de confiança (Miller, 1999).

Esta limitação se reflete de forma ainda mais contundente nos cargos de comando das corporações, onde são tomadas as principais decisões sobre quais políticas serão implementadas e de que forma. Se os dados da Pesquisa Perfil indicavam que, entre os soldados, as mulheres representavam 13,5% dos quadros, entre coronéis este percentual cai para 4,6%. Em vários estados não há nenhuma mulher nesta função.

Unidades da Federação	Coronel da ativa - Feminino	Coronel da ativa - Masculino	Total de Coronéis na ativa	% de Coronéis do sexo feminino
AC	0	8	8	0,0
AL	0	32	32	0,0
AM	3	61	64	4,7
AP	2	22	24	8,3
BA	0	35	35	0,0
CE	2	29	31	6,5
DF	4	47	51	7,8
ES	0	24	24	0,0
GO	2	25	27	7,4
MA	2	39	41	4,9
MG	3	44	47	6,4
MS	2	27	29	6,9
MT	2	35	37	5,4
PA	2	87	89	2,2
PB	0	35	35	0,0
PE	1	52	53	1,9
PI	1	20	21	4,8
PR	0	26	26	0,0
RJ	11	98	109	10,1
RN	1	39	40	2,5
RO	2	22	24	8,3
RR	2	7	9	22,2
RS	0	38	38	0,0
SC	0	34	34	0,0
SE	0	17	17	0,0
SP	2	62	64	3,1
TO	4	20	24	16,7
<b>Total Geral</b>	<b>48</b>	<b>985</b>	<b>1033</b>	<b>4,6</b>

A convergência entre desigualdades estruturais de gênero dentro e fora das polícias implica em ampliação das barreiras enfrentadas por mulheres no mercado de trabalho na condição específica das policiais femininas. Isso significa maior conflituosidade entre vida pessoal e trabalho, menor possibilidade de contar com apoio institucional quando sofrem assédio e, por consequência, intensificação dos dilemas em torno de denunciar ou não colegas e superiores (Westmarland, 2001), fazendo com que seja necessário pensar políticas de equidade e ações afirmativas para além da mera contratação, abarcando promoção estratégica de apoio e proteção específicas, que incluem repensar condições de trabalho e diversificação das cadeias de comando (Charlesworth et al. 2009).

É de se destacar que a polícia do século XXI demanda habilidades que exigem, cada vez mais, a diversidade de gênero, sexualidade, raça e etnia e idade nas organizações. Estudos internacionais indicam que forças policiais que tenham em seus quadros integrantes de minorias sociais tendem a ter mais apoio da comunidade (Rowe, Ross, 2015), ser mais efetivas na resolução de problemas do dia a dia (COPS, 2009; Bocar et al., 2021), bem como garantir um amplo repertório de competências e habilidades para a profissão (Porter & Prenzler, 2015; Sklansky, 2006).

Sugerimos, portanto, que o PL 3045/2022 substitua a redação prevista em seu Art. 15º, § 6º, pelo seguinte texto: **“Fica assegurado acesso universal das mulheres à totalidade das vagas disponibilizadas no certame, bem como que elas ocupem um percentual não inferior a 20% das vagas”**.

## BIBLIOGRAFIA:

BAZLEY, T., LERSCH, M., MIECZKOWSKI, T. Officer force versus suspect resistance: a gendered analysis of officers in an urban police department. *Journal of criminal justice*, 35, 183–192, 2007.

BOCAR A. Ba; KNOX, Dean; MUMMOLO, Jonathan; RIVERA, Jonathan. The role of officer race and gender in police-civilian interactions in Chicago. *Science* 371,696-702, 2021.

CHARLESWORTH, S., KEEN, M., WHITTENBURY, K. Integrating part-time work in policing services: policy, practice and potential. *Police practice and research*, 10, 31–47, 2009. doi: 10.1080/15614260802128401.

RABE-HEMP, Cara. Female officers and the ethic of care: Does officer gender impact police behaviors?. , 36(5), 426–434, 2008.

MILLER, S. *Gender and community policing: Walking the talk*. Boston: Northeastern University Press, 1999.

PIRES, Maria Raquel Gomes Maia; FONSECA, Rosa Maria Godoy Serpa da; PADILLA, Beatriz. Polity of care in the criticism towards gender stereotypes. *Rev Bras Enferm [Internet]* ;69(6):1156-62, 2016.

PORTER, Louise E.; PRENZLER, Tim. *Police officer gender and excessive force complaints: an Australian study*. *Policing and Society*, (), 1–19, 2015.

SAAVEDRA, L. Assimetrias de género nas escolhas vocacionais. In: PINTO, T. (Coord.). *Guião de Educação Género e Cidadania: 3º ciclo do ensino básico*. Lisboa: Comissão para a cidadania e igualdade de género, 2009. p.121-129.

SCHUCK, A. M., & RABE-HEMP, C. Women police: The use of force by and against female officers. *Journal of Women and Criminal Justice*, 16, 91–117, 2005.


WESTMARLAND, L. Blowing the Whistle on Police Violence. *Gender, Ethnography and Ethics*. *British Journal of Criminology*, 41(3), 523–535, 2001. doi:10.1093/bjc/41.3.523.



INFORME DE  
**ANÁLISE**

02

**Quando o piso  
vira teto:** a  
fixação de cotas  
para admissão  
de mulheres nas  
Polícias e Corpos  
de Bombeiros  
Militares do país





FÓRUM BRASILEIRO DE  
**SEGURANÇA PÚBLICA**

INFORME DE  
**ANÁLISE**  
02

**Quando o piso  
vira teto:** a  
fixação de cotas  
para admissão  
de mulheres nas  
Polícias e Corpos  
de Bombeiros  
Militares do país



FÓRUM BRASILEIRO DE  
**SEGURANÇA PÚBLICA**

[www.forumseguranca.org.br](http://www.forumseguranca.org.br)