

# DIREITOS HUMANOS NA POLÍCIA MILITAR DO ACRE: A JORNADA DAS MULHERES NA CORPORAÇÃO

## *HUMAN RIGHTS IN THE MILITARY POLICE OF ACRE: THE STRUGGLE OF WOMEN IN THE CORPORATION*

Marta Renata da Silva Freitas Alves<sup>1</sup>

Maria Izabel Machado<sup>2</sup>

João da Cruz Gonçalves Neto<sup>3</sup>

V. 6 N. 2  
2025

ISSN: 2177-1472

RECEBIDO: 15/03/2025  
APROVADO: 31/03/2025

### RESUMO

Este trabalho buscou conhecer como se deu a entrada das mulheres na Polícia Militar do Acre, considerando o contexto de inserção na corporação e avaliando a participação e trajetória feminina entre os anos de 1985 e 2024. Trata-se de pesquisa descritiva por meio de revisão bibliográfica e netnográfica, visando compreender conceitos importantes como discriminação, assédio, preconceito de gênero e relações de poder no contexto organizacional militar. Diante dos resultados alcançados restou evidenciado que as relações de poder impactam a experiência das mulheres policiais, reforçando estereótipos e limitando oportunidades de crescimento profissional, mesmo com alguns avanços importantes na carreira da mulher. Além disso, observou-se que a Polícia Militar do Acre tem desafios a serem superados na questão de isonomia, mas já avançou com a unificação dos quadros de carreira, por muito tempo separados para homens e mulheres, e deu início à implantação de políticas institucionais de conscientização sobre a importância de um ambiente saudável com base no respeito a questões de gênero e, por conseguinte, aos direitos humanos.

**Palavras-chave:** direitos humanos; relações de gênero e poder; mulher; polícia militar; Acre.

- 1 Mestranda em Direitos Humanos com ênfase em Segurança Pública pela Universidade Federal de Goiás (UFG). Licenciada em Letras (2002) e Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Acre (2010). Especialista em Gestão e Segurança Pública pela Polícia Militar da Paraíba (2014). Coronel da Polícia Militar do Acre.
- 2 Socióloga, doutora em Sociologia pela Universidade Federal do Paraná (UFPR) (2017) e doutorado sanduíche na Universidad Oscar Lucero Moya (Holguin, Cuba) (2015). Docente permanente do Programa de Pós-Graduação em Educação e do Programa de Pós-Graduação Interdisciplinar em Direitos Humanos da Universidade Federal de Goiás (UFG), lotada na Faculdade de Educação.
- 3 Professor de filosofia jurídica na Faculdade de Direito da Universidade Federal de Goiás (UFG) e coordenador do Núcleo Interdisciplinar de Pesquisa, Ensino e Extensão da UFG. Doutor em Filosofia pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUC/RS) (2006), pós-doutor em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) (2014) e pela Universidad de León (2019).

### ABSTRACT

*This paper aimed to understand how women entered the Military Police of Acre, considering the context of their integration into the institution and evaluating their participation and trajectory between 1985 and 2024. It is a descriptive research conducted through bibliographic and netnographic review, seeking to understand key concepts such as discrimination, harassment, gender prejudice, and power relations in the military organizational context. The findings revealed that power relations significantly impact the experiences of women police officers, reinforcing stereotypes and limiting their opportunities for professional growth, despite some important career advancements for women. Furthermore, it was observed that the Military Police of Acre made progress by unifying career paths, which were long segregated for men and women, and initiated the implementation of institutional policies to raise awareness about the importance of fostering a healthy environment through respect for gender issues and, consequently, for human rights.*

**Keywords:** human rights; gender and power relations; women; military police; Acre.

## 1 INTRODUÇÃO

As mulheres têm desempenhado um papel cada vez mais relevante em instituições tradicionalmente ocupadas por homens, como as polícias militares, por exemplo. No entanto, a inserção das mulheres nesses espaços não está isenta de desafios. Fundada em 1916, a Polícia Militar do Acre (PMAC) surgiu em um contexto histórico e cultural que refletia as normas de uma sociedade notadamente patriarcal, em que o masculino era a referência central nas estruturas de poder.

Durante quase sete décadas, a corporação foi exclusivamente composta por homens, reforçando um *ethos* institucional marcado pela predominância das características associadas ao gênero masculino. Esse cenário somente começou a mudar em 1985, quando as primeiras cinco mulheres foram admitidas na Polícia Militar do Acre, ingressando no curso de formação de sargentos. Note-se que essa incorporação se deu antes da promulgação da Constituição Federal de 1988, que consolidou direitos fundamentais e a igualdade de gênero no Brasil, ainda que muitas matérias nesse sentido ainda careçam de regulamentação para sua efetivação. Nesse contexto histórico, essas mulheres já se inseriram na condição de comandantes de soldados e cabos, um marco significativo em um período marcado por transformações políticas e sociais no país (Brasil, 1988).

A entrada dessas cinco pioneiras marcou a história da corporação e desafiou não apenas a estrutura hierárquica tradicional, mas também os preconceitos de gênero profundamente enraizados. Apesar desse avanço, o ingresso feminino não foi acompanhado de transformações imediatas na cultura organizacional, que permaneceu dominada pelas relações de poder estruturadas a partir de uma lógica androcêntrica.



As relações de poder têm se mostrado um fator determinante na experiência das mulheres que integram a corporação. Essas relações, muitas vezes enraizadas em estruturas hierárquicas e culturais, impõem barreiras que vão desde a desigualdade no acesso a promoções na carreira até a ocupação de funções e comando de tropa, sem mencionar o enfrentamento aos preconceitos de gênero no cotidiano profissional.

As mulheres da Polícia Militar do Acre enfrentam, até hoje, desafios que vão além da função policial em si. O assédio, a discriminação e os estereótipos de gênero permeiam as experiências cotidianas, impactando as oportunidades de ascensão, bem-estar, qualidade de vida e relações de trabalho. Essas barreiras estruturais revelam como as normas culturais e institucionais moldam as relações de poder e podem dificultar a equidade de gênero na corporação.

Dessa forma, este artigo tem como objetivo conhecer como se deu a entrada das mulheres da Polícia Militar do Acre, considerando seu contexto de inserção e avaliando a evolução entre os anos de 1985 e 2024. Por meio dessa análise, busca-se compreender os desafios enfrentados pelas mulheres que escolhem essa profissão, fomentando reflexões que possam subsidiar práticas institucionais voltadas à promoção de equidade de gênero, melhoria das condições de trabalho e fortalecimento dos direitos humanos no âmbito da segurança pública. Embora existam estudos gerais sobre mulheres nas polícias militares, a realidade particular da PMAC permanece pouco explorada, especialmente no que tange às relações de poder estruturais e suas implicações nos direitos humanos.

Trata-se de uma pesquisa bibliográfica e netnográfica que busca compreender conceitos importantes como discriminação, assédio, preconceito de gênero e relações de poder no contexto organizacional. Tem-se ainda uma revisão documental das normas e políticas da Polícia Militar do Acre, com ênfase nas diretrizes relacionadas à equidade de gênero e à prevenção do assédio. Esses documentos incluirão regulamentos internos, legislações, relatórios institucionais e outros que possam subsidiar a pesquisa aqui proposta. A experiência de uma das pesquisadoras dentro da corporação possibilita aprofundar a compreensão da cultura organizacional da instituição, permitindo identificar questões que poderiam passar despercebidas para pesquisadores externos. Dessa forma, tem-se a denominada autoetnografia.

O artigo está organizado em cinco seções, iniciando pela introdução. A segunda seção traz a fundamentação teórica, dividida em conceitos e impactos das relações de poder no ambiente militar e um breve histórico da Polícia Militar do Acre, com ênfase na incorporação de mulheres na instituição, por meio de uma revisão documental produzida pela corporação e outros documentos importantes para a temática aqui abordada. A terceira seção traz uma reflexão sobre as políticas públicas institucionais adotadas para as policiais militares. Por fim, têm-se as considerações finais, com a retomada de alguns conceitos importantes e as impressões conclusivas sobre o assunto abordado e sobre a pesquisa realizada.



## 2 CONCEITOS E IMPACTOS DAS RELAÇÕES DE PODER NO AMBIENTE MILITAR

As mulheres que optam por carreiras policiais, dada a predominância masculina, estão mais vulneráveis às barreiras profissionais, o que torna o trabalho mais desgastante. O assédio, a discriminação e o preconceito de gênero são fenômenos que notadamente constroem barreiras à promoção da igualdade e do bem-estar no ambiente de trabalho. No contexto militar, essas práticas tendem a tornar-se ainda mais complexas em virtude da cultura organizacional predominantemente masculina e masculinizada. Porém, o artigo 5º da Constituição Federal (1988) prevê a igualdade de direitos entre os indivíduos, inclusive no exercício de qualquer trabalho, quando atendidas as exigências legais, *in verbis*:

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...]

XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer (Brasil, 1988).

Para Capelle (2006), as relações de gênero e poder são percebidas dentro de uma instituição específica como práticas sociais que direcionam ações e comportamentos. Logo, tais ações podem revelar o preconceito no ambiente de trabalho pelo fato de ser mulher. Por preconceito de gênero entendem-se os discursos e as condutas sociais que inferiorizam as mulheres em razão de seu sexo. O assédio, por sua vez, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio da Convenção nº 190 Convenção sobre Violência e Assédio no mundo do trabalho, é:

Um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de ameaças de tais comportamentos e práticas, que se manifestam apenas uma vez ou repetidamente, que objetivam causar, causam ou são suscetíveis de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, incluída a violência e o assédio em razão de gênero (OIT, 2019).

Um estudo técnico promovido pela Secretaria Nacional de Segurança Pública (Senasp) em 2013 revelou que, ao longo dos últimos 30 anos, as mulheres aumentaram sua participação nas Polícias Militares do Brasil e somam aproximadamente 12% do total do efetivo nacional. A pesquisa ainda demonstrou que ser mulher em instituições militares brasileiras é, sobretudo, estar cercada por um cotidiano de trabalho com inúmeras experiências de luta contra a desigualdade, sem reconhecimento e com falta de perspectiva de mudança em um quadro de subalternidade e resignação (Brasil, 2013).



De acordo com Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP), em sua pesquisa “Raio-X das forças de Segurança Pública”, publicada em fevereiro de 2024, as mulheres representam 12,8% do efetivo das Polícias Militares no país, totalizando 51.779 policiais femininas (FBSP, 2024). Logo, observa-se pouco crescimento ao longo de mais de uma década, quando comparado ao estudo promovido pela Senasp em 2013.

Outro dado apresentado pela pesquisa revela que, no que diz respeito à progressão na carreira, há uma disparidade significativa nos postos de comando. Apenas 59 dessas mulheres alcançaram o posto de coronel, última patente na Polícia Militar, em contraponto aos 1.051 homens que alcançaram a mesma posição. Dessa forma, nota-se que, mesmo com o crescimento de discussões e debates sobre a pauta de isonomia entre homens e mulheres, a igualdade de gênero ainda é um paradigma diante das conquistas e avanços obtidos pelas mulheres, haja vista que a inserção feminina na sociedade nunca foi uma tarefa fácil.

Segundo o Relatório Anual Socioeconômico da Mulher (Raseam), publicado em 2025, a população brasileira foi estimada em 215,6 milhões de pessoas, com 110,3 milhões de mulheres e 105,3 milhões de homens. Mesmo sendo maioria (51,1%), a entrada das mulheres nos espaços de poder e decisão, em especial na política institucional, é lenta e difícil. É possível constatar que os homens ocupam majoritariamente os espaços de poder no legislativo, no executivo e no judiciário e, além disso, quanto mais alto o cargo, menor a participação das mulheres (Brasil, 2025).

Esses dados ajudam a compreender como se constroem as relações de poder em uma sociedade ou um grupo a partir da participação feminina nos espaços de discussão e decisão.

Uma Organização Policial Militar caracteriza-se por uma hierarquia piramidal rigidamente estruturada, dividida em patentes, postos e graduações, e essa divisão define o funcionamento institucional com base em hierarquia e disciplina. Nesse contexto, o androcentrismo historicamente dominante cria barreiras adicionais às mulheres, que são frequentemente vistas como “outsiders” ou exceções dentro da instituição.

Entende-se por androcentrismo um conjunto de práticas, saberes e mecanismos de regulação que partem da noção de masculino tomado como universal, enquanto sinônimo de racionalidade, cultura e civilidade. Nesse sentido, quaisquer sujeitos que não se enquadrem neste universal – que também é branco, heterocentrado, de filiação judaico cristã – é colocado automaticamente em posições inferiores no sistema de distribuição de privilégios. Note-se que, nesse *modus operandi*, não cabem sequer as discussões acerca de direitos básicos, ou mesmo direitos humanos, uma vez que o reconhecimento do caráter humano se dá pela maior ou menor proximidade com esse universal.

As relações de poder são fundamentais para compreender como se organizam as interações dentro de uma corporação militar. Scott (2005) aborda as relações de poder sob a perspectiva da igualdade e estuda como os discursos sobre igualdade comumente reproduzem desigualdades estruturais ao ignorar as relações de poder subjacentes que moldam as categorias de gênero, classe e raça. Segundo Scott (2005), a igualdade não pode ser reduzida à eliminação das diferenças; ao contrário, é essencial reconhecer como as diferenças são construídas e mantidas pelo poder. Essas relações perpetuam exclusões e hierarquias sociais. O discurso universalista da igualdade muitas vezes esconde desigualdades específicas ao impor padrões que refletem o ponto de vista dominante – no caso das polícias militares, do masculino.

Essa perspectiva teórica, em hipótese alguma, pretende secundarizar as lutas por tratamentos igualitários, absolutamente necessárias para assegurar direitos. Trata-se, todavia, de desvelar como, mesmo no



campo semântico, teórico e epistemológico, as armadilhas da linguagem podem atuar contra o que se pretende denunciar. Ao pensar a condição de mulheres e homens dentro de um sistema de relações sociais gendricado, partindo das noções de igualdade e diferença, o fazemos tomando sempre o masculino, branco, hétero, judaico cristão como o igual, e todos os demais como diferentes, que podem entrar nas relações como complementares ou opostos, nunca como iguais.

Nesse sentido, as relações de poder no ambiente policial militar podem se manifestar por meio da dificuldade de acesso a promoções, funções de liderança e pleno exercício das potencialidades das mulheres militares, uma vez que jamais alcançariam o status de iguais. Essa realidade evidencia não apenas os desafios estruturais, mas também a persistência de preconceitos que impactam diretamente a experiência das mulheres no cotidiano profissional.

### 3 A POLÍCIA MILITAR DO ACRE E A INCORPORAÇÃO DAS MULHERES MILITARES

A criação da Polícia Militar do Acre remonta ao início do século XX, quando o Acre foi incorporado ao território brasileiro após o Tratado de Petrópolis (1903). Tocantins (1998) leciona que a região, antes disputada entre Brasil e Bolívia, apresentava peculiaridades que demandavam a organização de forças de segurança para estabilizar o território recém-anexo.

Entre esses desafios estavam as revoltas sociais decorrentes do ciclo da borracha, a violência nas disputas por terras e a presença de povos indígenas e comunidades extrativistas em áreas isoladas. Em 1916, o governo federal instituiu o Corpo de Polícia do Acre por meio do Decreto n.º 1.278, em resposta à necessidade de implementar uma força de segurança organizada no Território Federal do Acre (Brasil, 1916). A responsabilidade pela segurança pública local foi atribuída a essa força, que inicialmente desempenhava funções militares e civis, como policiamento ostensivo, patrulhamento de fronteiras e apoio às autoridades administrativas. A atuação da corporação se concentrava na capital Rio Branco e em pontos estratégicos ao longo do território, especialmente nas áreas de maior fluxo de produtos extrativistas. Em 1927, a instituição passou a ser oficialmente denominada Força Pública do Acre, seguindo uma tendência nacional de reorganização das forças policiais estaduais em moldes militarizados. Essa mudança visava padronizar a estrutura hierárquica, o treinamento e a disciplina, alinhando-se aos modelos adotados pelas Forças Armadas.

Com a transformação do Acre em estado da federação, em 1962, a corporação recebeu o nome definitivo de Polícia Militar do Acre (PMAC). Essa mudança reforçou seu papel na manutenção da ordem pública, alinhando-se às políticas de segurança pública nacionais, até chegar em 1988, quando a Polícia Militar se tornou uma instituição permanente, com competência na Constituição Federal, voltada à preservação da ordem pública e à incolumidade das pessoas e do patrimônio, por meio do policiamento ostensivo e preventivo. Nos termos da Constituição Estadual do Acre, a atribuição legal da instituição é assim delineada:



Art. 136. A Polícia Militar, força pública estadual, é instituição permanente, organizada com base na hierarquia e disciplina militar, competindo-lhe as seguintes atividades:

I- polícia ostensiva de prevenção criminal, de segurança de trânsito urbano e rodoviário, de florestas e de mananciais e as relacionadas com a preservação, restauração da ordem pública e defesa civil; e garantia do exercício do poder de polícia dos órgãos públicos, especialmente os das áreas fazendárias, sanitárias e de proteção ambiental, de uso e ocupação do solo e do patrimônio cultural (Acre, 1989).

Conforme se vê, trata-se de uma corporação militar com base na hierarquia e disciplina, regida por estatuto próprio, a Lei Complementar n.º 164/2006:

Art. 15. A hierarquia e a disciplina são as bases institucionais da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar. A autoridade e a responsabilidade crescem com o grau hierárquico.

§ 1º A hierarquia militar estadual é a ordenação da autoridade em níveis diferentes, dentro da estrutura da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar [...] (Acre, 2006).

Segundo Cruz (2014), a inserção de mulheres nas polícias militares brasileiras foi incentivada a partir da década de 1970, quando algumas corporações começaram a admitir efetivos femininos, principalmente em áreas administrativas ou funções de policiamento menos expostas à violência. No Acre, as mulheres começaram a ingressar na corporação em 6 de outubro de 1985, quando as primeiras cinco mulheres iniciaram o curso de sargento, seguindo a tendência nacional de trazer mais humanização às polícias militares.

Nesse aspecto, a pretensão institucional era suavizar as relações com a comunidade de modo a estreitar laços e mudar a imagem de truculência e distância da sociedade. Registros internos mostram que as policiais militares acreanas assumiram funções mais voltadas ao estreitamento de relação com a comunidade, a eventos cerimoniais, a serviços administrativos, e, mesmo tendo sido submetidas ao mesmo treinamento militar aplicado aos homens, não foram, inicialmente, empregadas no serviço de rua, em atendimento direto das ocorrências policiais.

Em 1974 foi promulgada Lei n.º 531, de 24 de maio, trazendo a fixação de efetivo da Polícia Militar do Acre, sem previsão de mulheres:

Art. 1º O efetivo global da Polícia Militar do Acre é fixado em seiscentos e quarenta e um **homens**, na conformidade da proposta do Ministério do Exército, sendo por posto ou graduação e quantidades (Acre, 1974, grifo nosso).

Essa lei foi alterada por meio da Lei n.º 681, de 26 de setembro de 1979, com aumento no número de efetivo e modificação do termo homens por policiais militares, conforme se vê:





Art. 1º O efetivo da Polícia Militar do Acre de que trata o art. 1º da Lei n. 531, de 24 de maio de 1974, é fixado em 1.037 (hum mil e trinta e sete) **Policiais-Militares**, distribuídos pelos postos e graduações estabelecidos para a Corporação [...] (Acre, 1979, grifo nosso).

Dessa forma, foi possível a inclusão das primeiras mulheres na corporação em 1985, por meio de concurso público para a graduação de sargento. Apesar de não haver quadro específico para elas, antes de concluir o curso de formação foi editada a Lei n.º 852, de 24 de outubro de 1986, criando o Quadro de Oficiais Policiais Militares Feminino (QOPMF) e o Quadro de Praças Policiais Militares Feminino (QPPMF).

Art. 1º O efetivo global da Polícia Militar do Acre é fixado em 3.500 (três mil e quinhentos) integrantes [...] fica estabelecido para a Corporação na forma seguinte:

I - Quadro de Oficiais Policiais Militares - QOPM

|                    |                        |
|--------------------|------------------------|
| Coronel PM         | 03 (três)              |
| Tenente Coronel PM | 08 (oito)              |
| Major PM           | 15 (quinze)            |
| Capitão PM         | 27 (vinte e sete)      |
| 1º Tenente PM      | 28 (vinte e oito)      |
| 2º Tenente PM      | 44 (quarenta e quatro) |

I - Quadro de Oficiais Policiais Militares - QOPM

|                    |                        |
|--------------------|------------------------|
| Coronel PM         | 03 (três)              |
| Tenente Coronel PM | 08 (oito)              |
| Major PM           | 15 (quinze)            |
| Capitão PM         | 27 (vinte e sete)      |
| 1º Tenente PM      | 28 (vinte e oito)      |
| 2º Tenente PM      | 44 (quarenta e quatro) |

IV - Quadro de Oficiais Policiais Militares Feminino – QOPMF:

|               |         |
|---------------|---------|
| Capitão PM    | 01 (um) |
| 1º Tenente PM | 01 (um) |
| 2º Tenente PM | 01 (um) |

V - Quadro de Praças Policiais Militares Combatentes - QPPMC.

|                |                            |
|----------------|----------------------------|
| Subtenente PM  | 29 (vinte e nove)          |
| 1º Sargento PM | 66 (sessenta e seis)       |
| 2º Sargento PM | 36 (cento e trinta e seis) |





|                |                                       |
|----------------|---------------------------------------|
| 3º Sargento PM | 237 (duzentos e trinta e sete)        |
| Cabo PM        | 456 (quatrocentos e cinquenta e seis) |
| Soldado PM     | 2.104 (dois mil cento e quatro)       |

#### VII - Quadro de Praças Policiais Militares Feminino - QPPMF

|                |  |
|----------------|--|
| Subtenente PM  | 01 (um)  |
| 1º Sargento PM | 01 (um)  |
| 2º Sargento PM | 03 (três)                                      |
| 3º Sargento PM | 07 (sete)                                      |
| Cabo PM        | 11 (onze)                                      |
| Soldado PM     | 72 (setenta e dois) (grifo nosso) (ACRE, 1986) |

Observa-se que os quadros criados para as mulheres são menores em número de vagas, além do quadro de oficiais feminino ser limitado nos postos, permitindo o acesso apenas até o posto de capitão. Claramente uma limitação às funções de chefias e comandos e, conseqüentemente, à liderança institucional. Nesse cenário, uma mulher jamais alcançaria o comando de um batalhão, por exemplo. Note-se que em um efetivo de 3.500 policiais militares, o espaço para mulheres era de apenas 98 vagas.

Observa-se, assim, uma discrepância, denotando uma barreira estrutural que limitava o acesso das mulheres aos comandamentos, condicionando a maior parte dos espaços de poder aos homens. A baixa representatividade feminina nos postos de comando não é apenas um reflexo da falta de políticas afirmativas, mas evidencia a perpetuação de uma cultura organizacional que normaliza a sub-representação feminina.

Essa distribuição e organização nos quadros perdurou por mais de uma década e apenas no ano de 1998 esse cenário mudou. Com o advento da Lei n.º 1.267, de 29 de junho de 1998, os quadros foram unificados e homens e mulheres passaram a concorrer “às mesmas vagas”:

Art. 1º os componentes do quadro de oficiais policiais militares masculinos - QOPM e quadro de oficiais policiais militares feminino - QOPMF, da Polícia Militar do Acre, **passam a integrar um único quadro de oficiais policiais militares - QOPM.**

Parágrafo único. O efetivo previsto fixado para o Quadro de Oficiais Policiais Militares - QOPM (único) será aquele resultante da soma dos efetivos previstos, por postos, dos Quadro de Oficiais Policiais Militares Masculinos - QOPM e Quadro de Oficiais Policiais Militares Femininos - QOPMF, fixados separadamente.

Art. 2º Os Praças Policiais Militares masculino e feminino combatentes, **passam a integrar um único Quadro de Praças Policiais Militares - QPPM.**



Parágrafo único. O efetivo previsto para o Quadro de Praças Policiais Militares QPPM, será aquele resultante da soma dos previstos, por graduações, dos Quadros de Praças Policiais Militares Combatentes - QPPMC e dos Quadros de Praças Policiais Militares Femininos QPPMF, fixado separadamente (Acre, 1998, grifo nosso).

Certamente, a unificação dos quadros representou um avanço sem precedentes na corporação. Entretanto, isso não garantiu que a inclusão das mulheres fosse de livre concorrência, pois a Lei n.º 1267/1998, em que seu artigo 4º, prescreve “o edital do concurso público ou o critério de seleção, definirão as vagas a serem preenchidas por ambos os sexos” (Acre, 1998). Isso possibilitava ao Comandante Geral da Corporação limitar o percentual de vagas destinadas às mulheres nos concursos públicos. A Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar Todas as Formas de Violência Contra a Mulher, “Convenção de Belém do Pará”, incorporada ao ordenamento jurídico pelo Decreto n.º 1.973, de 1º de agosto de 1996, dispõe que é direito da mulher a igualdade às funções públicas:

Artigo 4º. Toda mulher tem direito ao reconhecimento, desfrute, exercício e proteção de todos os direitos humanos e liberdades consagrados em todos os instrumentos regionais e internacionais relativos aos direitos humanos. Estes direitos abrangem, entre outros:

[...]

direito a igual proteção perante a lei e da lei;

[...]

**j) direito a ter igualdade de acesso às funções públicas de seu país e a participar nos assuntos públicos, inclusive na tomada de decisões** (Brasil, 1996, grifo nosso).

Embora a unificação dos quadros tenha sido um marco, a persistência de percentuais restritivos para mulheres em concursos evidencia a necessidade de uma política mais assertiva e alinhada aos princípios de igualdade de gênero previstos na Constituição.

Vale ressaltar, porém, que nos certames públicos para o cargo de Oficial do Quadro de combatentes, desde o ano de 2005, a Polícia Militar do Acre não limita percentual de vagas para mulheres, diferentemente do que acontece nos concursos públicos para o cargo de soldado. No entanto, em agosto de 2024, por unanimidade, o Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) declarou inconstitucionais normas do Acre, do Rio de Janeiro e de Mato Grosso que criavam reserva de vagas para homens e restringiam a participação de mulheres nos concursos públicos para ingresso na Polícia Militar e no Corpo de Bombeiros Militar dos estados (Brasil, 2024).

Na ADI 7557, do Acre, prevaleceu o entendimento já reafirmado em ações semelhantes de que as mulheres têm o direito de concorrer livremente e em igualdade de condições com os homens. Diante



disso, os próximos certames públicos da Polícia Militar do Acre devem observar o entendimento firmado na Corte Suprema (Brasil, 2024).

## 4 POLÍTICAS PÚBLICAS INSTITUCIONAIS VOLTADAS ÀS POLICIAIS MILITARES E ALGUMAS REFLEXÕES

Nas últimas décadas, as discussões sobre equidade de gênero no âmbito da segurança pública tornaram-se mais recorrentes, influenciadas por marcos nacionais e internacionais. No Brasil, a ratificação da Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) destaca-se como instrumento relevante para o combate à violência e ao assédio no ambiente de trabalho, por exemplo. Avanços legislativos, embora gerais, fornecem um alicerce importante para a criação de políticas voltadas à proteção e ao fortalecimento de mulheres em instituições tradicionalmente masculinas, como as polícias militares.

A vivência desta pesquisadora na instituição acreana pode enriquecer a análise reflexiva e permite trazer algumas observações relevantes, além de afirmações, quanto às políticas institucionais na garantia de um ambiente de trabalho saudável e isonômico.

Embora a inserção da mulher na Polícia Militar do Acre tenha ocorrido há quase quarenta anos, nota-se que a corporação não preparou sua estrutura física para o recebimento desse público, pois ainda hoje é possível encontrar unidades no interior do Estado que não dispõem de um alojamento exclusivo para as policiais, por exemplo.

Aquisição de fardamento com corte adequado ao corpo feminino, por exemplo, ocorreu somente no ano de 2022, por meio de aviso de licitação – pregão eletrônico pelo sistema de registro de preços nº 240/2022 – PMAC – aquisição de uniformes, publicado em 23 de junho de 2022, no site oficial do Estado do Acre (Acre, 2022). O que se observava antes disso era a distribuição de uniformes masculinos para as mulheres, que deveriam providenciar os ajustes. Situação semelhante ocorria com a aquisição de coletes balísticos, que eram exclusivamente no modelo masculino, completamente inapropriados à compleição física da mulher.

É comum em conversas informais se ouvir que as mulheres acabam por prejudicar a escala de serviço dos homens, pois engravidam e ainda têm direito à licença maternidade e trabalho diferenciado durante o período de amamentação, um claro exemplo de assédio moral sofrido pelas mulheres.

A disponibilização de estrutura física, fardamentos e equipamentos que respeitem as particularidades femininas demonstram o compromisso institucional de proteção e resguardo aos direitos humanos. Negar às mulheres o acesso aos recursos necessários corrobora o que a antropóloga Paola Tabet (2005) chama de subequipamento das mulheres. Historicamente construído, o acesso das mulheres a ferramentas e técnicas de trabalho menos eficientes comparativamente aos homens implica queda direta da efetividade, qualidade e produtividade do trabalho. Ademais, resulta desse subequipamento a expropriação do



tempo, demandado em maior quantidade e intensidade em seu uso nos casos em que se precisa desempenhar as mesmas funções com instrumentos inadequados.

É importante ressaltar que a Corporação tem buscado avançar na seara do direito da mulher dentro da instituição, ainda que de forma tímida. Como exemplo, pode-se citar a Instrução Normativa n.º 02, de 22 de junho de 2016, que dispõe sobre o direito da policial militar grávida e ainda durante o período de amamentação:

Art. 2º - É vedado o exercício por militar grávida, puérpera ou lactante de atividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição a agentes ou condições de trabalho que ponham em perigo a sua segurança ou saúde ou o desenvolvimento do nascituro.

Em março de 2023, em alusão ao Dia Internacional da Mulher, a instituição iniciou a campanha “Sua voz é a sua força”, amplamente divulgada nas redes sociais oficiais, que consistia numa série de vídeos em que algumas militares faziam a leitura de cartas anônimas, contando amargas experiências de assédio moral e sexual sofridas por policiais militares do Acre, que não encontraram condições objetivas e subjetivas necessárias para denunciar o assediador. Após a campanha, foi realizada uma ação itinerante em todos os batalhões do Estado do Acre com palestras de conscientização sobre esse tipo de crime.

A programação incentivou a criação da Ouvidoria Geral da Polícia Militar do Acre, mas a Corporação ainda carece de um canal de ouvidoria exclusivo para mulheres, com canais confiáveis e acessíveis para registro de assédio, com garantia de anonimato e rapidez na apuração.

Observa-se, portanto, a necessidade de mecanismos mais efetivos para prevenir e enfrentar o assédio moral e sexual na instituição. Embora haja legislação vigente para coibir tais práticas, a insuficiência de canais seguros para denúncias e a lentidão nos processos disciplinares muitas vezes inviabilizam soluções rápidas e eficazes.

Para promover a equidade de gênero e fortalecer os direitos humanos no âmbito da PMAC, algumas ações podem ser implementadas, como programas que incentivem o desenvolvimento de lideranças femininas, com suporte de oficiais superiores experientes, além de treinamentos e capacitação regulares para todos os integrantes da corporação com temas sobre gênero, diversidade e relações de poder.

Outra medida importante é a criação de um observatório interno para acompanhar a evolução das mulheres na corporação, avaliando o impacto das políticas adotadas e propondo ajustes quando necessário.

Por meio dessas medidas, a PMAC pode iniciar um processo de consolidação de políticas institucionais mais assertivas, a fim de tornar-se referência em inclusão e valorização de gênero, reforçando seu compromisso com a igualdade e os direitos humanos no âmbito da segurança pública.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

É notório que a participação feminina no mercado de trabalho tem crescido nos últimos anos, como também é notório que as mulheres ainda não dispõem de um ambiente de trabalho que assegure respeito



e igualdade de direitos, capaz de garantir o bem-estar e de promover políticas voltadas à efetivação dos direitos humanos.

Quando essa inserção se dá em uma instituição policial militar, algumas barreiras podem se tornar mais evidentes em virtude do contexto de formação predominantemente masculina dessa corporação.

Diante disso, o objetivo geral deste trabalho foi conhecer como se deu a entrada das mulheres da Polícia Militar do Acre, considerando o contexto de inserção na corporação, avaliando a participação feminina entre os anos de 1985 e 2024.

O estudo baseou-se em conceitos importantes como assédio, discriminação, preconceito de gênero e relações de poder, com base em autores como Capelle, Scott, Cruz e em normativas da Polícia Militar do Acre.

O trabalho ainda permitiu conhecer a trajetória cronológica das mulheres e a evolução de sua participação nas fileiras da corporação acreana. Notou-se durante a pesquisa que houve uma abertura de espaço significativa na carreira, até se chegar à unificação dos quadros e todas terem a possibilidade de alcançarem postos e graduações mais altas. Logicamente, ainda levará um tempo considerável para que se alcance o equilíbrio na cadeia hierárquica e para que os espaços de poder possam ser compartilhados de maneira equânime entre homens e mulheres na instituição.

Ao longo da pesquisa, foi possível conhecer ainda algumas práticas institucionais, talvez em virtude do *ethos* masculino, que não resguardam o direito da policial militar em seu ambiente de trabalho, como a questão das instalações físicas, o fardamento, o material bélico, bem como alguns discursos discriminatórios, como a questão de a maternidade sobrecarregar a escala de serviço para os homens.

A análise também evidenciou como as relações de poder impactam a experiência das mulheres policiais, reforçando estereótipos e limitando suas oportunidades de crescimento profissional. Essas barreiras revelam a necessidade de alinhar as práticas institucionais da PMAC aos princípios constitucionais de igualdade e direitos humanos, promovendo um ambiente mais inclusivo e justo.

Não se pode olvidar que a Polícia Militar acreana deu início a algumas ações com fito de conscientizar a tropa sobre a importância de um ambiente saudável a partir do respeito às questões de gênero, promovendo palestras, campanhas e criando mecanismos para coibir a prática de crimes contra a mulher policial militar.

O tema, por óbvio, não se esgota neste estudo e precisa ser aprofundado no âmbito da corporação. Embora este estudo tenha apresentado informações limitadas, ele foi importante para despertar a discussão sobre assuntos como assédio, discriminação e limitação de oportunidades para as mulheres, temas que não podem ser tratados com naturalidade pelos integrantes da Polícia Militar do Acre.

Este estudo não apenas busca compreender a trajetória e os desafios das mulheres na Corporação acreana, mas também fomentar mudanças institucionais que promovam igualdade e valorizem o papel das mulheres na segurança pública. Assim, espera-se que os temas discutidos contribuam para um debate mais aprofundado e para o avanço das práticas voltadas à inclusão e à equidade de gênero no Brasil.



## 6 REFERÊNCIAS

ACRE. [Constituição de (1989)]. *Constituição do Estado do Acre*. Rio Branco, AC: Assembleia Legislativa do Acre, 1989. Disponível em: [https://www.legis.ac.gov.br/detalhar\\_constituicao](https://www.legis.ac.gov.br/detalhar_constituicao). Acesso em: 12 jan. 2025.

ACRE. *Lei complementar nº 164, de 03 julho de 2006*. Dispõe sobre o Estatuto dos Militares do Estado do Acre e dá outras providências. Rio Branco, AC: Secretaria de Estado da Casa Civil, 3 jul. 2006. Disponível em: <http://www.legis.ac.gov.br/detalhar/3855-0>. Acesso em: 10 jan. 2025.

ACRE. *Lei nº 531, de 24 de maio de 1974*. Fixa o efetivo da Polícia Militar do Acre e dá outras providências. Rio Branco, AC: Secretaria de Estado da Casa Civil, 24 maio 1974. Disponível em: <https://legis.ac.gov.br/detalhar/3314>. Acesso em: 11 jan. 2025.

ACRE. *Lei nº 681, de 26 de setembro de 1979*. Altera a Lei nº 531, de 24 de maio de 1974, que dispõe sobre o efetivo da Polícia Militar e dá outras providências. Rio Branco, AC: Secretaria de Estado da Casa Civil, 26 set. 1979. Disponível em: <https://legis.ac.gov.br/detalhar/3672>. Acesso em: 11 jan. 2025.

ACRE. *Lei nº 1.267, de 29 de junho de 1998*. Unifica os Quadros de Oficiais e os Quadros de Praças Policiais Militares Masculino e Feminino e dá outras providências. Rio Branco, AC: Secretaria de Estado da Casa Civil, 29 jun. 1998. Disponível em: <https://legis.ac.gov.br/detalhar/723>. Acesso em: 15 jan. 2025.

ACRE. Polícia Militar. Instrução Normativa nº 02, de 30 de junho de 2016. Dispõe sobre o direito da policial militar grávida e lactante no âmbito da Polícia Militar do Estado do Acre. *Diário Oficial do Estado do Acre*, Rio Branco, n. 11.838, p. 55, 4 jul. 2016. Disponível em: <https://doe.ac.gov.br/diarios/exibir/2458>. Acesso em: 20 out. 2025.

ACRE. *Pregão Eletrônico nº 240/2022 - PMAC – SRP*. [Aquisição de uniformes para futuras e possíveis contratações, visando atender as necessidades da Polícia Militar do Estado do Acre]. Rio Branco, AC: Sead, 2022. Disponível em: <http://portalcgm.riobranco.ac.gov.br/portal/wp-content/uploads/2015/05/FGB-LICITA%C3%87%C3%95ES-CONTRATOS-E-OBRA-SET-2023.xlsx>. Acesso em: 20 out. 2025.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 10 jan. 2025.

BRASIL. *Decreto nº 1.973, de 1º de agosto de 1996*. Promulga a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994. Brasília, DF: Presidência da República, 1 ago. 1996. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1996/d1973.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d1973.htm). Acesso em: 20 jan. 2025.



BRASIL. Decreto nº 12.077, de 25 de maio de 1916. Organiza a polícia militar do Território do Acre. *Coleção de Leis do Brasil*, Rio de Janeiro, v. 2, p. 771, 1917. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:decreto:1916-05-25;12077>. Acesso em: 3 out. 2025.

BRASIL. Ministério das mulheres. *Relatório anual socioeconômico da mulher*. RASEAM. Brasília, DF: MMULHERES; Observatório Brasil da Igualdade de Gênero Observatório Brasil da Igualdade de Gênero, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/observatorio-brasil-da-igualdade-de-genero/raseam>. Acesso em: 27 de mar. 2025.

BRASIL. Secretaria Nacional de Segurança Pública. *Mulheres nas instituições de segurança pública: estudo técnico nacional*. Brasília, DF: Ministério da Justiça: Senasp, 2013. Disponível em: <http://bibliotecadigital.economia.gov.br/handle/123456789/299>. Acesso em: 20 jan. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade: ADI 7557 AC. Relator: Dias Toffoli. Brasília, DF. Julgado em: 16 maio 2024. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/2491206703/inteiro-teor-2491206711>. Acesso em: 27 de mar. 2025.

CAPELLE, M. C.A. *O trabalho feminino no policiamento operacional: subjetividade, relações de poder e gênero na oitava região da Polícia Militar de Minas Gerais*. 2006. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2006.

CRUZ, V. O. *Mulher e trabalho: relações de gênero na corporação da Polícia Militar do Espírito Santo (1983-1988)*. 2014. Dissertação (Mestrado em História) – Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2014.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. *Raio-X das forças de segurança pública no Brasil*. São Paulo: FBSP, 2024. Infográfico. Disponível em: <https://publicacoes.forumseguranca.org.br/handle/123456789/237>. Acesso em: 10 jan. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 190: convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho*. 108ª sessão. Genebra: OIT, 21 jun. 2019. Disponível em: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190). Acesso em: 10 jan. 2025.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. *Metodologia do trabalho científico recurso eletrônico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico*. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

SCOTT, J. W. O enigma da igualdade. *Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 13, n. 1, p. 11-30, jan.-abr. 2005. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2005000100002>. Acesso em: 27 set. 2025.





TABET, P. Las manos, los instrumentos, las armas. *In*: CURIEL, Ochy; FALQUET, Jules (org.). *El patriarcado al desnudo*. Tres feministas materialistas: Colette Guillaumin, Paola Tabet, Nicole Claude Mathieu. Buenos Aires: Brecha Lésbica, 2005. p. 57-129.

TOCANTINS, L. *Estado do Acre*: geografia, história e sociedade. Rio Branco: Preview, 1998.