REVISTA TÓPICOS
ISSN 2965-6672 | Qualis A2

REFLEXÕES ACERCA DA IGUALDADE DE GÊNERO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DA CARREIRA DE MULHERES DA POLÍCIA MILITAR DO AMAZONAS

REFLECTIONS ON GENDER EQUALITY AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT IN THE CAREERS OF WOMEN IN THE AMAZONAS MILITARY POLICE

Ciências Sociais Aplicadas • 01/11/2026

REGISTRO DOI: 10.70773/revistatopicos/793407756

Christina Aline de Melo Martins[1]

Jefferson Mendes de Holanda[2]

Arlindo Corrêa de Almeida[3]

Ingrid Pinto Vieira[4]

Lílian Oliveira Ferreira Chaves[5]

Bárbara Vilaça Régis[6]

RESUMO

O artigo apresenta reflexões sobre a igualdade de gênero na carreira das mulheres na Polícia Militar do Amazonas, abordando temas como direitos humanos, gestão de pessoas, segurança pública, ética pública e cultura organizacional. O problema da pesquisa consiste em verificar de que maneira o edital nº 01/2021 da Polícia Militar do Amazonas (PMAM), o Plano Nacional e o Plano Estadual de Segurança Pública, por meio de seus objetivos, metas e ações estratégicas, a recente decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) de 2024 (ADI 7492) e estudos acadêmicos podem fundamentar políticas de desenvolvimento profissional voltadas às militares do Amazonas. Como objetivo geral, propõe-se analisar as contribuições desses marcos normativos da segurança pública para a promoção da igualdade de gênero e do desenvolvimento profissional das mulheres militares da Polícia Militar do Amazonas. No que tange à metodologia, o estudo adota uma abordagem qualitativa, de natureza bibliográfica e documental, com base nos documentos citados acima e na literatura sobre gestão de pessoas, cultura organizacional, ética, direitos humanos e segurança pública. Os resultados revelam que a promoção da igualdade de gênero amplia a legitimidade institucional e o aprimoramento ético da gestão pública, sem representar uma ruptura com a disciplina militar. Evidencia-se que a superação das barreiras de ingresso e a valorização profissional são fundamentais para o fortalecimento da corporação. Por fim, conclui-se que o eixo de Recursos Humanos da Polícia Militar do Amazonas deve integrar ações permanentes de formação, acompanhamento de carreira e prevenção de discriminações, consolidando o estímulo à liderança feminina como estratégia de modernização institucional.

Palavras-chave: direitos humanos; ética pública; igualdade de gênero; mulheres militares; segurança pública.

ABSTRACT

This article reflects on gender equality in the careers of women in the Military Police of Amazonas, addressing human rights, people management, public security, public ethics, and organizational culture. The research problem consists of verifying how the Amazonas Military Police (PMAM) Public Notice No. 01/2021, the National Plan, and the State Public Security Plan, through their objectives, goals, and strategic actions, the recent 2024 Supreme Federal Court (STF) decision (ADI 7492), and academic studies can underpin professional development policies aimed at female military personnel in Amazonas. The overall goal is annalyzing how these normative frameworks for public security contribute to promoting gender equality and the professional development of female military personnel in the Military Police of Amazonas. Methodologically, the study adopts a qualitative, bibliographic and documentary approach, based on the documents cited above and on the literature on people management, organizational culture, ethics, human rights, and public security. The results reveal that promoting gender equality enhances institutional legitimacy and improves the ethical conduct of public management, without representing a break with military discipline. Overcoming entry barriers and valuing professionals are fundamental to strengthening the corporation. Finally, it is concluded that the Human Resources axis of the Amazonas Military Police should integrate permanent actions for training, career monitoring, and prevention of discrimination, consolidating the encouragement of female leadership as a strategy for institutional modernization.

Keywords: human rights; ethics; gender equality; military women; public security.

1. INTRODUÇÃO

No Brasil, o estado de São Paulo foi pioneiro na inclusão de mulheres na Polícia Militar, a partir da criação, em dezembro de 1955, do Corpo de Policiamento Especial Feminino (Moreira, 2011), cujas policiais eram denominadas “as 13 corajosas de 1955”, segundo Ribeiro, Faria e Silva (2023). No Amazonas, o ingresso de mulheres na Polícia Militar ocorreu 25 (vinte e cinco) anos depois, em 1980, motivado por uma visita da primeira-dama da época ao estado de São Paulo, que se surpreendeu ao ser recepcionada por uma policial feminina, oficial, na capital paulistana. (Amazonas, 2025).

As informações do Departamento de Pessoal da Ativa (DPA) da Polícia Militar do Amazonas (PMAM) de outubro de 2025 coadunam-se com o Fórum Brasileiro de Segurança Pública (2024), no que tange à ínfima participação feminina nas forças de segurança, especialmente nas instituições militares. No recorte da PMAM, há 1.250 oficiais masculinos e apenas 212 oficiais femininas, o que representa 12% da população do oficialato (DPA, 2025).

A leitura comparativa ajuda a situar a carreira das mulheres militares em uma discussão mais ampla sobre ingresso, permanência e liderança. A carreira militar se organiza por hierarquia, disciplina e mérito, mas tais princípios perdem densidade ética quando a estrutura institucional impõe barreiras que reduzem a participação de mulheres em cargos de comando, como se observa em diversas polícias militares do país. (Pimenta *et al.,* 2022).

Para a Polícia Militar do Amazonas, essa discussão ganha força, uma vez que o concurso público regido pelo Edital n. 01/2021-PMAM foi o primeiro certame da instituição sem o limite de 10% para candidatas aos cargos de Aluno Oficial e Aluno Soldado. Ao analisar os efeitos a longo prazo dessa restrição, observam-se impactos duradouros que

se refletem diretamente na carreira militar das mulheres, uma vez que, nessa seara, são considerados o tempo de serviço, os cursos, a antiguidade, o merecimento e as oportunidades sucessivas.

Assim, a restrição inicial pode gerar desigualdades que se manifestam anos depois, especialmente nos postos superiores e nas funções de direção (Barbosa Filho, 2024), tendo em vista que as assimetrias hierárquicas e as barreiras culturais ainda condicionam o avanço feminino aos postos de comando e à plena equidade de oportunidades (Pereira et al., 2025).

Embora o tema da liderança feminina na segurança pública tenha avançado e fomentado discussões atuais, ainda se observam lacunas decorrentes da ausência ou fragilidade de estudos direcionados à análise de editais de certames, de decisões jurídicas que impõem limites ao ingresso feminino militar e de instrumentos, como mecanismos de promoção da igualdade de gênero e do desenvolvimento profissional feminino, combinados com gestão de pessoas, direitos humanos, cultura organizacional e ética nas corporações militares.

Para tanto, a justificativa do tema reside na importância de compreender como marcos normativos e institucionais podem contribuir para a formulação e implementação de políticas voltadas à redução das desigualdades de gênero no âmbito militar, preenchendo lacunas identificadas na literatura sobre a persistência de estereótipos que limitam a ascensão profissional feminina (Alves *et al.,* 2025), promovem a desigualdade estrutural e reforçam a segregação de gênero na corporação (Barreiras, 2025; Saraiva, 2017).

Dessa forma, o problema da pesquisa consiste em verificar de que maneira o edital nº 01/2021 da Polícia Militar do Amazonas (PMAM), o Plano Nacional e o Plano Estadual de Segurança Pública e Defesa Social, por meio dos seus objetivos, metas e ações estratégicas, a recente decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) de 2024 (ADI 7492) e estudos acadêmicos, podem fundamentar políticas de desenvolvimento profissional voltadas às militares do Amazonas?

A partir dessa pergunta, o objetivo geral é analisar as contribuições desses marcos normativos da segurança pública para a promoção da igualdade de gênero e do desenvolvimento profissional das mulheres militares da Polícia Militar do Amazonas.

Como objetivos específicos, busca-se identificar as barreiras institucionais que, ao longo dos anos, influenciaram o ingresso e a ascensão profissional das mulheres na Polícia Militar do Amazonas; analisar os desafios relacionados à liderança feminina e à representatividade das mulheres em funções de comando na carreira militar; e examinar o papel da gestão de pessoas na valorização e no desenvolvimento profissional das mulheres militares.

2. METODOLOGIA

A pesquisa adota uma abordagem qualitativa, de natureza documental e bibliográfica, fundamentada nos autores a seguir.

De acordo com Minayo (2014), por meio da pesquisa qualitativa, busca-se compreender fenômenos sociais a partir de seus significados/contextos, sem a pretensão de mensurar estatisticamente as percepções individuais da tropa. No caso em tela, analisaram-se a interpretação de estudos acadêmicos, a decisão

do Supremo Tribunal Federal (STF) e os marcos normativos da segurança pública para compreender a carreira das mulheres militares, o que permitiu refletir sobre a igualdade de gênero na estrutura militar e no desenvolvimento de carreira dessas mulheres.

No que tange à técnica documental, as fontes primárias limitaram-se à análise do Plano Nacional de Segurança Pública e Defesa Social 2021/2030, do Plano Estadual de Segurança Pública do Amazonas 2021/2030, da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF) sobre a limitação de vagas para mulheres em concursos da Polícia Militar (ADI 7492) e do Edital nº 01/2021-PMAM.

Embora não abordem diretamente a carreira das mulheres militares, esses documentos oferecem uma base para pensar a gestão de pessoas como eixo de modernização da segurança pública (Amazonas, 2022). Ademais, os planos de segurança pública abordam a valorização profissional, a gestão integrada, a capacitação e a melhoria institucional.

Entre eles, destaca-se o Edital n. 01/2021-PMAM, imprescindível, por representar uma mudança institucional significativa ao permitir a ampla concorrência de mulheres e eliminar o limite de 10% para candidatas femininas nos cargos de Aluno Oficial e Aluno Soldado.

Noutro giro, a técnica bibliográfica utilizada, com base na autoras Marina de Andrade Marconi e Eva Maria Lakatos (2021) permitiu levantar, selecionar e analisar artigos científicos, dissertações, teses e livros, combinando os termos de pesquisa “políticas institucionais”, “mulher militar”, “Polícia Militar do Amazonas”, “desenvolvimento de carreira”, “gestão de pessoas”, “cultura organizacional”, “direitos humanos” e “ética pública” publicados entre 2018 e 2025, rastreados

em bases de dados indexadas, como o Portal de Periódicos da CAPES, Google Scholar e SciELO.

Nessa etapa de categorização temática, utilizou-se o critério semântico (Bardin, 2016), um dos procedimentos mais recorrentes na análise de temas, agrupando os dados conforme a proximidade de seus significados e conteúdos. Tal estratégia permitiu organizar o *corpus* da pesquisa, sistematizar e interpretar os achados (Bardin, 2016), além de possibilitar a construção do referencial teórico que fundamenta esse estudo.

Os materiais bibliográficos coletados passaram por um processo de leitura crítica e, com base em Gil (2022), permitiu-se que os pesquisadores se aprofundassem no objeto desse artigo, que envolve reflexões sobre equidade de gênero no meio militar e a detecção de lacunas na literatura. Excluíram-se, no entanto, os trabalhos que não apresentavam rigor metodológico ou não estavam alinhados à determinação temporal proposta para a pesquisa.

O recorte institucional na Polícia Militar do Amazonas (PMAM) permitiu correlacionar uma realidade específica da carreira militar com debates nacionais sobre a limitação de vagas para mulheres em concursos públicos. A análise da evolução das regras de ingresso na PMAM, em particular a mudança introduzida pelo Edital n. 01/2021-PMAM e a decisão do STF (ADI 7492) permitiram observar como decisões administrativas e judiciais podem influenciar a representatividade futura e a progressão de carreira, especialmente em instituições com progressão longa e dependente de antiguidade (Fundação Getúlio Vargas, 2021).

Nos termos da Portaria CNPq nº 2.664/2026, foram utilizadas as ferramentas de inteligência artificial Jenni AI e Scispace para a busca de evidências, o *NotebookLM* para a extração de dados, o Google Tradutor para auxílio na tradução para o inglês, o Grammarly para a revisão gramatical e o ChatGPT (OpenAI, modelo GPT-5.5) para a padronização das referências bibliográficas e para *brainstorming*.

Por fim, os autores declaram ter revisado o artigo e assumem total responsabilidade pelo conteúdo. Trata-se exclusivamente de uma pesquisa teórica, fundamentada em documentos oficiais de domínio público e em literatura científica referenciada, e, por essa razão, dispensou-se a submissão ou a aprovação pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), haja vista a ausência de intervenção direta, de aplicação de formulários ou de manipulação de dados envolvendo seres humanos ou animais.

3. RESULTADOS E DISCUSSÕES

3.1. Plano Nacional de Segurança Pública e Defesa Social 2021-2030, Direitos Humanos e Ética

Ribeiro (2018) aponta que a permissão para a entrada de mulheres na Polícia Militar do Amazonas (PMAM), no âmbito dos direitos humanos e das questões de gênero, compreende-se como uma busca pela ampliação e democratização dos direitos fundamentais, ao passo que a corporação passou a assumir um papel mais inclusivo e dinâmico, ao reconhecer a capacidade da mulher de atuar na instituição.

> *A convicção de que todos os seres humanos têm o direito a ser igualmente respeitados pelo simples fato de sua humanidade é a ideia central do movimento em prol dos Direitos Humanos. A dimensão internacional dos Direitos Humanos é um fenômeno recente na história mundial, consolidando-se a partir da II Guerra Mundial. A sucessão de tragédias humanas ocorridas a partir da segunda metade do século XX impõe uma conscientização permanente sobre a capacidade de destruição do ser humano. [...] O conceito de Direitos Humanos pode ser definido sob dois aspectos. O primeiro trata da análise dos fundamentos primeiros desses direitos, sendo um tema de grande relevância para a filosofia, a sociologia e a ciência política contemporâneas. O segundo aspecto é a abordagem jurídica dessa categoria de direitos que se relaciona diretamente com o conjunto de tratados, convenções e legislações cujo objeto é a definição e regulação dos mecanismos, internacionais e nacionais, garantidores dos direitos fundamentais da pessoa humana (Piovesan, 2019, p. 43).*

No contexto militar, no que se refere à carreira, a ética pública exige que as decisões administrativas estejam vinculadas aos princípios da administração pública, como a finalidade, a impessoalidade, a proporcionalidade e a transparência, assegurando que o tratamento dispensado aos servidores não seja permeado por vieses de gênero (Paiva, 2025). Esses critérios devem dialogar com a disciplina e a hierarquia e abandonar hábitos institucionais que reproduzem desigualdades históricas.

> *Se considerarmos que o único dever dos agentes públicos é cumprir as leis e as ordens que recebem de seus superiores com absoluta neutralidade e indiferença – como por diversas vezes parece se caracterizar a ação de agentes públicos –, estaríamos negando a possibilidade de uma ética administrativa pós-convencional para a administração pública. Essa ética pós-convencional implica ir além de cumprir as normas e exige reconhecer realmente a dignidade de todos os seres humanos e seu bem-estar. Uma ética da neutralidade e da estrutura nega a possibilidade de uma ética pós-convencional. (Santos; Serafim; 2024, p.09)*

Ao analisar o Plano Nacional de Segurança Pública e Defesa Social 2021-2030, apesar de perceber o interesse em reforçar a necessidade de gestão orientada por resultados, de integração, e de respeito aos direitos fundamentais, observam-se ínfimas ações direcionadas exclusivamente às mulheres profissionais do Sistema Único de Segurança Pública (SUSP).

O documento contém diretrizes robustas para a valorização profissional em geral, mas não aborda especificamente ações voltadas às policiais femininas. Os impactos e as consequências recaem sobre essas profissionais por meio de ações de incentivo ou de apoio a um clima organizacional mais inclusivo, criando, por consequência, um ambiente mais seguro para o público feminino.

Abaixo, o quadro analítico-documental sistematiza as metas e ações, divididas em inovação institucional e valorização profissional/inclusão, que recaem sobre as mulheres da segurança pública, separadas por categoria, estratégia, objetivo, ação prevista,

alvo, impactos na liderança feminina e observações acerca do Plano Nacional de Segurança Pública e Defesa Social 2021-2030.

Categoria	Ação Estratégica	Objetivo	Ação Prevista	Público Alvo	Impact na Liderar
Inovação Institucional	IV e XXIX: Fortalecimento da investigação e fomento de pesquisa	Aperfeiçoamento de banco de dados, modernização de perícia e desenvolvi	Modernização de equipamento de perícia: padronização tecnológic	Profissionais de segurança pública e instituições de pesquisa	Melho técnic para atuaç em funçõ especia das

⚠ Esta tabela possui muitas colunas e foi cortada para impressão. Para visualizá-la completa, acesse o artigo original em: https://revistatopicos.com.br/artigos/reflexoes-acerca-da-igualdade-de-genero-e-desenvolvimento-profissional-da-carreira-de-mulheres-da-policia-militar-do-amazonas?noblockage

Fonte: Elaboração dos autores com base no Plano Nacional de Segurança Pública e Defesa Social 2021-2030.

A partir da leitura e análise detalhada do documento, identificou-se apenas uma ação voltada às mulheres. Essa única ação refere-se às vítimas de ocorrências e não ao atendimento às mulheres profissionais de segurança. Ou seja, a figura feminina é tratada como público-alvo, e não como receptora de políticas institucionais que apoiam a liderança e a ascensão no meio militar.

Abaixo, o quadro analítico-documental sistematiza a meta e a ação em equidade de gênero/direitos humanos que apresentam mulheres como público-alvo de políticas de proteção e assistência (vítimas), separados por categoria, estratégia, objetivo, ação prevista,

alvo, impactos na liderança feminina e observação acerca do Plano Nacional de Segurança Pública e Defesa Social 2021-2030.

Categoria	Ação Estratégica/Meta	Objetivo	Ação Prevista	Público Alvo	Impac na Lidera
Equidade de Gênero/Direitos Humanos	VI e Meta 3: Fortalecimento de mecanismos de proteção e redução	Garantia da implementação de medidas protetivas e redução da taxa de	Programas de acompanhamento de medidas protetivas: priorização de	Mulheres (população em geral e vítimas)	Potenc a e atuaç de lideran femini em unida

⚠ Esta tabela possui muitas colunas e foi cortada para impressão. Para visualizá-la completa, acesse o artigo original em: https://revistatopicos.com.br/artigos/reflexoes-acerca-da-igualdade-de-genero-e-desenvolvimento-profissional-da-carreira-de-mulheres-da-policia-militar-do-amazonas?noblockage

Fonte: Elaboração dos autores com base no Plano Nacional de Segurança Pública e Defesa Social 2021-2030.

As barreiras funcionais que impedem uma policial militar de progredir profissionalmente, sem embasamento, por exemplo, fazem com que essa profissional vivencie uma contradição institucional da qual faz parte. Essa policial pertence a uma corporação que deve proteger direitos, mas pode encontrar obstáculos para exercer plenamente os seus, e essa contradição fragiliza a coerência ética da administração pública.

> *Compreender essas dinâmicas possibilita identificar as barreiras e obstáculos enfrentados pelas mulheres policiais, destacando a necessidade de reformular políticas e práticas institucionais para promover uma cultura mais inclusiva, igualitária e segura. Dessa forma, almeja-se avançar rumo a uma atuação mais justa, equitativa e empoderada das mulheres na corporação policial. (Paiva, 2025, p.10)*

A Ação Estratégica XXII, constante na página 25 do Plano Nacional de Segurança Pública e Defesa Social 2021-2030, é o ponto de maior relevância para as mulheres militares no quesito equidade de gênero/valorização profissional, pois a exigência de "critérios técnicos e objetivos" para a progressão funcional é uma ferramenta essencial. Além desse ponto, não constam metas, ações ou estratégias para mitigar a desigualdade de gênero na segurança pública.

Categoria	Ação Estratégica	Objetivo	Ação Prevista	Público-Alvo	Impac Na Lidera
Equidade de Gênero/ Valorização Profissional	V e XXII: Qualificação do atendimento e garantia	Criação de espaços humanizados, capacitação de profissionais e	Estruturação de espaços, capacitação, elaboração de diretrizes	Mulheres vítimas de violência e profissionais de segurança pública	Reduç da subjeti de e promo s, favore do

⚠ Esta tabela possui muitas colunas e foi cortada para impressão. Para visualizá-la completa, acesse o artigo original em: https://revistatopicos.com.br/artigos/reflexoes-acerca-da-igualdade-de-genero-e-desenvolvimento-profissional-da-carreira-de-mulheres-da-policia-militar-do-amazonas?noblockage

Fonte: Elaboração dos autores com base no Plano Nacional de Segurança Pública e Defesa Social 2021-2030.

Dessa forma, percebe-se que a valorização profissional não pode ser compreendida apenas como remuneração ou treinamento operacional, mas também como oportunidades de desenvolvimento, reconhecimento institucional e condições que permitam a participação de diferentes grupos na carreira, sem limitações incompatíveis com a função pública. As políticas institucionais de recursos humanos sensíveis à igualdade de gênero permitem superar estigmas históricos e ocupar espaços de decisão (Lins *et al.*, 2026).

A incorporação de valores democráticos na formação de policiais militares deve exigir autocontrole, responsabilidade e respeito à diversidade social. Nesse diapasão, a igualdade de gênero pode ser inserida como medida de qualificação da própria gestão de pessoas (Brasil, 2021), na qual a ética possui uma via de mão dupla: ao mesmo tempo em que orienta a conduta externa do policial, exige um ambiente interno compatível com a dignidade, a segurança e o reconhecimento.

3.2. Decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), Edital N. 01/2021 - PMAM e Igualdade de Gênero na Polícia Militar do Amazonas

A primeira turma de mulheres ingressou na Polícia Militar do Amazonas em 1980, segundo Barbosa Filho (2024). A pesquisa dos autores apontou que a trajetória de ingresso de mulheres na instituição tem sido gradual, em virtude da restrição do número de vagas destinadas a mulheres no certame até 2021, o que culminou

em debates recentes sobre a extensão da participação feminina nos quadros operacionais e de comando.

> *Desde o princípio, nas sociedades, o sexo definiu as diferenças entre macho e fêmea; no século XVIII, em obras representativas da trajetória das ciências naturais e da medicina, as mulheres eram estereotipadas como débeis de corpo e mente, dando origem, desde então, ao mito do "sexo frágil". Claramente uma construção machista utilizada para mencionar as mulheres de modo geral, e denotando que, se o sexo feminino é fraco, o sexo oposto, no caso o sexo masculino, é forte, deste modo construindo e reproduzindo as diferenças de gênero. (Barbosa Filho, 2024, p.17)*

Em oposição a outros editais da corporação, o Edital n. 01/2021 - PMAM garantiu a não discriminação de candidatas do sexo feminino, por meio da ampla concorrência de vagas, na primeira retificação do certame de 03 de dezembro de 2021, precisamente no item 4.4, (Amazonas, 2021)

Essa redação revela uma política de ingresso que não apenas reserva vagas, mas também garante a participação de mulheres no concurso público, até então majoritariamente voltado a homens. Além disso, o Edital nº 01/2021 traz avanços para a mulher candidata ao proteger a integridade física, reflexo direto do art. 6º da CF/88 (Direitos Sociais), ao proteger a maternidade, o direito à lactação (item 7.2.3), o direito da criança à nutrição e ao exercício da cidadania, assegurando à mãe que presta concurso público que o fator biológico não a prejudique no certame e compensando o tempo de amamentação.

> *7.2.3 A candidata lactante de criança até 6 (seis) meses terá o direito de proceder à amamentação a cada intervalo de duas horas, durante trinta minutos, por filho, sendo o tempo despendido para amamentação compensado, durante a realização da prova, em igual período. (Amazonas, 2021, p.12)*

O respeito à identidade civil é outra inovação do Edital nº01/2021. O nome social para pessoas transexuais e travestis alinha a Polícia Militar do Amazonas aos tratados internacionais de Direitos Humanos dos quais o Brasil é signatário, em que a dignidade da pessoa humana é o cerne. (Itens 7.7 e 7.11)

No que tange à limitação histórica de vagas destinadas a mulheres, essa limitação ainda hoje impacta a hierarquização interna da organização castrense estadual no Amazonas, segundo Barbosa Filho (2024). Isso ocorre devido ao número reduzido de policiais femininas que atendem aos requisitos de tempo de serviço e de formação exigidos para os postos superiores de comando estratégico na Polícia Militar do Amazonas.

Na carreira militar, tal regra tem efeito cumulativo. Se menos mulheres ingressam na corporação, menos concluem a formação, menos atingem o tempo necessário para promoções futuras, menos disputam cargos de comando e menos integram as fileiras da corporação, o que consolida um ciclo de sub-representação que perpetua assimetrias históricas (Lima et al., 2026).

A decisão do Supremo Tribunal Federal de 2024 é diretamente relevante para a Polícia Militar do Amazonas, em razão do debate nacional sobre normas restritivas no certame público da instituição. A decisão rompeu barreiras administrativas ao interpretar que os

percentuais destinados a mulheres não podem ter limite máximo para o ingresso, o que viola diversos preceitos constitucionais, tais como o direito à isonomia e à igualdade entre homens e mulheres, bem como o direito à proteção do mercado de trabalho da mulher (ADI 7492). Esse desenho impede que o mérito se realize plenamente (Vitória,2022).

> *O STF vedou a limitação de vagas para mulheres em concursos públicos para os quadros da Polícia Militar (PM) no Estado do Amazonas. Para a Corte, não se justifica o tratamento desigual no ingresso na carreira. A restrição viola o direito à isonomia e à igualdade entre homens e mulheres, bem como o direito à proteção do mercado de trabalho da mulher. O Plenário fixou o entendimento de que a reserva de 10% de vagas exclusivas para mulheres em lei estadual deve ser interpretada como uma política afirmativa, mas não como uma regra que exclua o direito das candidatas de concorrer à totalidade das vagas oferecidas nos concursos. ADIADI n. 7.492 (STF, 2024).*

Ao direcionar o olhar para outro aspecto, verifica-se que a igualdade de acesso das mulheres na seara militar também tem efeito pedagógico na corporação, ao reconhecer que as mulheres podem concorrer a vagas de segurança pública estadual, sem limite percentual, em consonância com o entendimento do Supremo Tribunal Federal de que a isonomia deve prevalecer sobre restrições que historicamente limitaram a ocupação feminina em funções operacionais (Alencar *et al.*, 2025).

No cenário específico da PMAM, essa demanda por isonomia é central para que a qualificação técnica das policiais — que muitas vezes apresentam níveis de escolaridade superiores aos dos homens

— se traduza efetivamente na ocupação de cargos estratégicos e de postos de comando (Paiva, 2025). Logo, quando a instituição reconhece essa demanda, fortalece a legitimidade do próprio sistema disciplinar.

Nesse passo, a discussão sobre mulheres militares no Amazonas também dialoga com a relação entre a segurança pública e o atendimento a grupos vulnerabilizados. Reduzir a presença de mulheres nas corporações no atendimento a vítimas de violência contra a mulher pode reproduzir papéis restritos na Polícia Militar.

É inegável que experiências diversas na tropa podem elevar a qualidade do serviço, especialmente em ocorrências que envolvem violência de gênero, crianças, famílias e comunidades historicamente vulneráveis, conferindo à instituição uma imagem mais democrática e humana, afastando-a de práticas obsoletas e combatendo a invisibilidade das competências femininas no exercício da autoridade (Almeida, 2025). Holanda *et al.*, (2026) destaca que a cultura organizacional participa da definição dos critérios de competência, autoridade e pertencimento profissional.

Sendo assim, o debate sobre cotas e ampla concorrência deve evitar a falsa oposição entre igualdade e eficiência, pois uma corporação mais aberta à presença feminina não se torna menos eficiente por isso.

3.3. O Plano Estadual de Segurança Pública e Defesa Social do Amazonas 2021-2030 e Gestão de Recursos Humanos na Polícia Militar do Amazonas

A implantação da Diretoria de Pessoal da Ativa (DPA) na Polícia Militar do Amazonas, em 1976, por meio do Decreto nº 3.426, de 21 de

abril de 1976 (Amazonas,1976), ocorreu em razão da necessidade de organização do efetivo da PMAM, tendo em vista o crescimento do efetivo e a consequente demanda de pessoal. A desativação e a ativação do departamento em 1988 acompanharam mudanças estruturais, sociais e administrativas, em consonância com a promulgação da Carta Magna de 1988 (Gomes *et al.,* 2025).

> *A Diretoria de Pessoal da PMAM representa um marco na profissionalização da gestão de recursos humanos na segurança pública estadual. Sua evolução demonstra a capacidade da corporação Polícia Militar de se adaptar às exigências legais e operacionais, consolidando-se como pilar fundamental da administração militar no Amazonas. (Gomes, 2025, p.75)*

No âmbito da profissionalização, as políticas institucionais de apoio e desenvolvimento às mulheres militares não visam à criação de privilégios, mas à garantia de que o mérito seja avaliado em condições justas (Brasil, 2026). Para tanto, o eixo de Recursos Humanos tem o condão de transformar a igualdade de gênero em prática institucional, uma vez que, sem planejamento, a pauta tende a permanecer em discursos gerais, sem metas, responsáveis, prazos e avaliação.

> *Nesse cenário, o RH assume um papel político e ético, responsável por garantir que as ações afirmativas não se limitem ao discurso, mas sejam implementadas de forma efetiva, com indicadores claros e acompanhamento contínuo. (Borges; Lima; Guimarães, 2025, p.06).*

As diretrizes previstas no Plano Estadual de Segurança Pública e Defesa Social do Amazonas 2021-2030 visam à integração, à modernização e à qualificação das ações do sistema estadual. Na mesma linha do Plano Nacional já analisado, constata-se a ausência de ações diretas de desenvolvimento profissional para as mulheres da segurança pública ou de políticas de igualdade de gênero; em vez disso, há a valorização profissional e a melhoria da gestão pública, nas quais a igualdade de gênero é citada como política de atendimento à população.

Categoria	Ação Estratégica	Objetivo	Ação Prevista	Público-Alvo	Impac Na Lidera Femin
Gênero/ Atendimento Especializado	Objetivo 4: Ampliação do atendimento especializado à	Aumento anual em 10% a capacidade de atendimento física e	Transformar núcleos em Delegacias Especializadas (DECCM);	Mulheres vítimas de violência doméstica e seus filhos	Indire por m da valoriza do atendi to técn

⚠ Esta tabela possui muitas colunas e foi cortada para impressão. Para visualizá-la completa, acesse o artigo original em: https://revistatopicos.com.br/artigos/reflexoes-acerca-da-igualdade-de-genero-e-desenvolvimento-profissional-da-carreira-de-mulheres-da-policia-militar-do-amazonas?noblockage

Fonte: Elaboração dos autores com base no Plano Estadual de Segurança Pública e Defesa Social 2021-2030.

O Plano Estadual de Segurança Pública e Defesa Social do Amazonas 2021-2030 também oferece estratégias de transformação digital, favorecendo indiretamente a liderança feminina na segurança pública ao estimular a produção intelectual e ao

reconhecer a competência, sem considerar o gênero, e ao adotar a ciência de dados como eixo de inovação. Ressalta-se que, sem dados, a instituição não consegue diferenciar a percepção de evidência. Com dados, é possível identificar gargalos, acompanhar mudanças e verificar se as mulheres militares estão alcançando oportunidades proporcionais ao seu ingresso e desempenho (Amazonas, 2022).

Categoria	Ação Estratégica	Objetivo	Ação Prevista	Público-Alvo	Impac Na Lidera Femin
Inovação/ Moderniza ção da Gestão	Diretriz 3 e Objetivo 13: Moderniza ção da Gestão e Desenvolvi	Melhorar processos administra tivos e aumentar em 25% anualment	Instituir Núcleo de Tecnologia ; implantar videomoni toramento inteligente	Servidores, gestores de segurança pública e sociedade	Ofere ferram as baseac em da que apoia

⚠ Esta tabela possui muitas colunas e foi cortada para impressão. Para visualizá-la completa, acesse o artigo original em: https://revistatopicos.com.br/artigos/reflexoes-acerca-da-igualdade-de-genero-e-desenvolvimento-profissional-da-carreira-de-mulheres-da-policia-militar-do-amazonas?noblockage

Fonte: Elaboração dos autores com base no Plano Estadual de Segurança Pública e Defesa Social 2021-2030.

O objetivo 11, constante nas páginas 47 e 51 do Plano Estadual de Segurança Pública e Defesa Social 2021-2030, é o de maior relevância para as mulheres militares no quesito valorização profissional, pois favorece a ascensão de mulheres em ambientes tradicionalmente masculinos, ao promover a valorização do capital intelectual e ao focar na saúde biopsicossocial como diretriz para a

modernização da gestão de pessoas. Além desse ponto, não constam metas, ações ou estratégias para mitigar a desigualdade de gênero na segurança pública.

Categoria	Ação Estratégica	Objetivo	Ação Prevista	Público-Alvo	Impac Na Lidera Femin
Valorizaçã o do servidor	Objetivo 11: promover saúde física, mental e fomentar a capacitaçã	Aumentar em 20% anualment e o atendimen to à saúde do	Promover intercâmbi os para capacitaçã o; implantar o Núcleo	Servidores ativos e inativos da Segurança Pública (PM, PC, CBM,	Pila fundan tal pa garant perma cia, sa menta

⚠ Esta tabela possui muitas colunas e foi cortada para impressão. Para visualizá-la completa, acesse o artigo original em: https://revistatopicos.com.br/artigos/reflexoes-acerca-da-igualdade-de-genero-e-desenvolvimento-profissional-da-carreira-de-mulheres-da-policia-militar-do-amazonas?noblockage

Fonte: Elaboração dos autores com base no Plano Estadual de Segurança Pública e Defesa Social 2021-2030

Ao direcionar o foco para a formação dos policiais, verifica-se a necessidade de formação continuada em temas como ética, liderança, direitos humanos, gestão de conflitos, prevenção da discriminação e atendimento às vítimas de violência. A presença desses conteúdos não deve ser vista como uma formação periférica. O alcance deve ser ainda mais amplo.

> *Nesse movimento de reestruturação pedagógica, observa-se que o Curso de Formação de Oficiais da Polícia Militar do Amazonas acompanha tendências nacionais, sobretudo ao adotar a transversalidade como eixo estruturante na abordagem dos Direitos Humanos. A comparação entre os documentos evidencia convergências importantes: o PNEDH estabelece que a Educação em Direitos Humanos deve ser inserida nos PPCs de forma transversal e interdisciplinar, permeando todas as etapas da formação. (Magalhães; Miyadaira, Aguiar, 2025, p.12).*

Ao discutir esses temas dentro da instituição, além de preparar o profissional para a atividade policial, prepara lideranças para comandar equipes diversas na tropa, sejam elas de homens ou de mulheres.

> *Dada a relevância das pessoas nas organizações, Budde e Silva (2020) ressaltam a necessidade de uma gestão eficaz, voltada para o desenvolvimento e a maximização de suas potencialidades. Nesse contexto, destaca-se o papel fundamental das políticas de gestão de pessoas como instrumento para gerar benefícios tanto para os trabalhadores quanto para a organização. (Silva, 2024, p.02).*

3.4. Liderança Feminina Militar e Cultura Organizacional

Ao passo que a presença feminina é tratada como exceção, a organização impõe obstáculos simbólicos que podem reduzir a confiança, o sentimento de pertencimento e a projeção de carreira (Silva, 2023). Para Silva (2023), são necessárias medidas de

acompanhamento, de formação de lideranças e de prevenção de discriminações, bem como a atuação na gestão de pessoas.

> *Para que essas ações sejam eficazes, é fundamental que sejam incorporadas à cultura organizacional, com o compromisso da alta liderança e o estabelecimento de indicadores que permitam acompanhar os avanços e os desafios. Somente assim o RH pode contribuir para que a equidade de gênero deixe de ser uma meta abstrata e se torne uma realidade concreta dentro das organizações. (Borges; Lima; Guimarães, 2025, p.05).*

Os elementos necessários ao funcionamento da polícia militar são a disciplina, a obediência, a uniformidade e a cadeia de comando. Porém, tais elementos não impedem transformações internas voltadas à justiça, ao respeito e à profissionalização. Nem toda permanência cultural protege a missão pública, pois algumas apenas reproduzem desigualdades

> *Nesse sentido, as ações afirmativas situam-se como poderoso instrumento de inclusão social. Elas constituem medidas especiais e temporárias que, buscando remediar um passado discriminatório, objetivam acelerar o processo com o alcance da igualdade substantiva por parte de grupos vulneráveis, como as minorias étnicas e raciais e as mulheres, entre outros grupos. (Piovesan, 2005, p.49)*

Quando se trata de liderança feminina em instituições policiais militares, as mulheres costumam enfrentar cobrança de desempenho mais intensa, vigilância sobre a conduta e

questionamentos que não recaem com a mesma intensidade sobre os homens em posições equivalentes. Se, por exemplo, uma mulher em um ambiente militar enfrenta barreiras invisíveis a cursos, funções ou nomeações estratégicas, a estrutura formal ainda existe, mas o senso de equidade interna é prejudicado.

> *As mulheres policiais também vivenciam uma dupla cobrança: precisam corresponder aos padrões de excelência militar e, simultaneamente, lidar com as expectativas sociais atribuídas ao seu gênero, como a docilidade, o cuidado e a delicadeza. Essa cobrança contraditória coloca a mulher militar em uma encruzilhada simbólica, em que seu comportamento é constantemente julgado, seja por ser considerada "masculinizada" demais ou por ser "feminina demais" para o cargo. (Rado, 2025).*

A carreira militar demonstra que tais capacidades são desenvolvidas por meio de treinamento, disciplina e experiência, e o reconhecimento dessa construção profissional permite valorizar mulheres que cumprem os requisitos da função sem submetê-las a padrões de aceitação distintos. O fenômeno, caracterizado como um 'teto de vidro', limita as possibilidades de promoção profissional e o acesso a funções de comando estratégico, mesmo quando as mulheres apresentam níveis de qualificação técnica superiores aos dos homens. (Pimenta *et al.,* 2022).

Esse tipo de barreira institucional não necessariamente aparece em regulamentos, mas se manifesta nas relações cotidianas, na distribuição de oportunidades e no reconhecimento profissional.

> *Tinoco Junior (2021) destacou que as mulheres continuam majoritariamente alocadas em funções administrativas e técnicas, enfrentando barreiras à participação plena em áreas operacionais. Resende (2021) evidenciou experiências de estigmatização, assédio e obstáculos à ascensão hierárquica, mostrando que o reconhecimento simbólico ainda convive com formas sutis, muitas vezes naturalizadas, de limitação no acesso pleno à valorização profissional. (Gusmão, 2025, p.65)*

Dessa forma, infere-se que a cadeia de comando nunca é ameaçada pela liderança feminina; é apenas ameaçada por comportamentos nesses cargos que sugerem que ela não tem relação alguma com a capacidade ou com qualquer forma de confiança no comando. Conforme Rodriguez (2022), as capacidades operacionais ainda impõem barreiras estruturais significativas ao exercício de funções de comando por mulheres.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base na pesquisa realizada, concluiu-se que pilares como direitos humanos, ética pública e igualdade de gênero constituem um eixo necessário para refletir sobre a carreira das mulheres militares na Polícia Militar do Amazonas. A limitação histórica de vagas destinadas a mulheres em concursos públicos, derrubada pela decisão do STF e acompanhada do Edital nº 01/2021-PMAM, não produz apenas efeito imediato no ingresso. Ela alcança a formação de quadros, em cursos de formação, impacta na presença feminina em postos superiores, na ocupação de funções estratégicas e a construção de referências de liderança na corporação. Por isso, a igualdade precisa ser tratada como tema de gestão, recursos humanos, de legalidade e de valorização profissional.

A partir do estudo realizado, inferiu-se que a ampliação da participação feminina não enfraquece a hierarquia militar, muito pelo contrário. Uma hierarquia fundada em critérios justos e em ética institucional tende a ser mais respeitada, pois o comando passa a expressar trajetória, competência e oportunidade reais. Dessa forma, a presença feminina deve deixar de ser lida como exceção e passar a integrar a normalidade democrática da carreira militar, para que sejam reconhecidas como profissionais completas da segurança pública, aptas a atuar em áreas operacionais, administrativas, formativas e estratégicas.

A Polícia Militar do Amazonas pode utilizar o eixo de Recursos Humanos, com base no Plano Nacional de Segurança Pública e Defesa Social 2021-2030 e Plano Estadual de Segurança Pública e Defesa Social do Amazonas 2021-2030 para desenvolver ações permanentes de promoção da igualdade de gênero, com revisão de editais, produção de indicadores, formação continuada, proteção contra a discriminação e estímulo à liderança feminina militar.

Tais medidas reforçam a legitimidade da instituição, aproximam a gestão pública dos direitos humanos e contribuem para uma segurança pública mais ética, eficiente e coerente com a sociedade que deve proteger. Dessa forma, a pesquisa indica que normas previstas nos planos de segurança pública analisados relacionados à igualdade de gênero só produzem mudança efetiva quando convertidas em práticas administrativas verificáveis, com políticas institucionais que promovam o equilíbrio no ambiente corporativo entre homens e mulheres.

A exigência de qualidade institucional, de respeito ao mérito e de fidelidade aos valores democráticos orienta a segurança pública,

para que não se violem os direitos humanos em razão do gênero, em uma instituição majoritariamente masculina, sem contar que a capacitação também pode fortalecer redes de apoio, ampliar repertório de gestão e reduzir o isolamento de profissionais que atuam em espaços nos quais ainda são minoria.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALENCAR, W. A. de; OLIVEIRA, F. de A.; BARBOSA, M.; LOBATO, A.; MOTA, S. de M.; SANTOS, L. B. dos; TEIXEIRA, D. Mulheres na Polícia Militar do Pará: inclusão, conquistas e perspectivas para a igualdade de vagas em concursos militares. *Revista Fisioterapia*, v. 29, n. 153, p. 31-32, 2025. DOI: https://doi.org/10.69849/revistaft/ch10202512131831. Acesso em: 1 jun. 2026.

ALMEIDA, M. Mulheres na polícia: uma análise da inserção e da participação feminina na segurança pública em todo o mundo. In: Nos e-books do Mucuripe. p. 458-474, 2025. DOI: https://doi.org/10.29327/5498092.1-15. Acesso em: 1 jun. 2026.

ALVES, M., Machado, M. A. D., & Neto, J. da C. G. (2025). DIREITOS HUMANOS NA POLÍCIA MILITAR DO ACRE: A JORNADA DAS MULHERES NA CORPORAÇÃO. *Revista Jurídica*, *6*(2), 16–16. https://doi.org/10.65042/jvj3bq51. Acesso em: 14 junho 2026.

AMAZONAS. Decreto n. 45.319, de 18 de março de 2022. Institui o Plano Estadual de Segurança Pública e Defesa Social 2021-2030 e dá outras providências. Manaus: Governo do Estado do Amazonas, 2022. Disponível em: https://www.ssp.am.gov.br/wp-content/uploads/2023/10/Plano-Estadual-de-Seguranca-Publica.pdf. Acesso em: 24 maio 2026.

AMAZONAS. Decreto nº 3.426, de 21 de abril de 1976. Cria as Diretorias de Pessoal, Finanças e de Apoio Logístico na Polícia Militar do Estado do Amazonas e dá outras providências. Diário Oficial do Estado do Amazonas, Manaus, 22 abr. 1976. Acesso em: 13 junho 2026.

AMAZONAS. Polícia Militar do Amazonas. 1ª Retificação do Edital n.º 01/2021-PMAM, de 03 de dezembro de 2021. Manaus: Polícia Militar do Amazonas, 2021. Disponível em: https://conhecimento.fgv.br/sites/default/files/concursos/retificacao_-_01_pmam.pdf. Acesso em: 13 jun. 2026.

AMAZONAS. Polícia Militar do Amazonas. *Pioneiras da PMAM*. Manaus: PMAM, 2025. Disponível em: https://heyzine.com/flip-book/253ac02e97.html#page/44. Acesso em: 14 jun. 2026.

AMAZONAS. Secretaria de Estado de Segurança Pública. Plano Estadual de Segurança Pública e Defesa Social 2021-2030. Manaus: SSP-AM, 2025. Disponível em: https://www.ssp.am.gov.br/wp-content/uploads/2025/01/Plano-Estadual-de-Seguranca-Publica-e-Defesa-Social.pdf. Acesso em: 24 maio 2026.

BARBOSA FILHO, Nilzomar; LIMA, João Victor Tayah; LIMA, Alysson de Almeida. A igualdade de gênero na Polícia Militar do Amazonas: a necessidade da ampla concorrência de mulheres na hierarquização. In: CONSELHO NACIONAL DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO. Gênero, sexualidades e direito I. Florianópolis: CONPEDI, 2024. Disponível em: https://site.conpedi.org.br/publicacoes/v38r977z/0r1tfdq0/5qqg09Ke7U0MzBdL.pdf. Acesso em: 24 maio 2026.

BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70, 2016.

BARREIRAS, M. B. Barreiras de gênero na Polícia Militar: entre o paternalismo, a eficiência e a inconstitucionalidade. *Plenário: Revista Jurídica da Câmara dos Deputados*, Brasília, v. 1, n. 1, p. 221-249, 2025. DOI: https://doi.org/10.51206/plenario.v1i1.12. Acesso em: 28 maio 2026.

BORGES, Julia; LIMA, Ray Enderson da Silva; GUIMARÃES, Luciana Maria. O papel dos recursos humanos na promoção da equidade de gênero: estratégias para a inserção e crescimento das mulheres no mercado de trabalho. *Anais do Congresso Brasileiro de Iniciação Científica*, v. 2, n. 3, p. 481-490, 2025. DOI: 10.5281/zenodo.17778253. Disponível em: https://doi.org/10.5281/zenodo.17778253. Acesso em: 13 jun. 2026.

BRASIL. Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq). Portaria CNPq nº 2.664, de 6 de março de 2026. Institui a Política de Integridade na Atividade Científica do CNPq. Brasília, DF: CNPq, 2026. Disponível em: https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-cnpq-n-2.664-de-6-de-marco-de-2026-691779232. Acesso em: 23 out. 2026.

BRASIL. Decreto n. 10.822, de 28 de setembro de 2021. Institui o Plano Nacional de Segurança Pública e Defesa Social 2021-2030. Brasília, DF: Presidência da República, 2021. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/decreto/d10822.htm. Acesso em: 24 maio 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 7.492/AM. Relator: Ministro Cristiano Zanin. Tribunal Pleno. Julgado em 14 fev. 2024. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 8 abr. 2024.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. Raio X das forças de segurança pública no Brasil. São Paulo: FBSP, 2024. Disponível em: https://publicacoes.forumseguranca.org.br/items/9628cf35-d687-4588-abd3-cd8628634ca6. Acesso em: 24 maio 2026.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. Edital n. 01/2021-PMAM, de 3 de dezembro de 2021: concurso público para provimento de vagas em cargos de nível médio e superior para ingresso nos quadros da Polícia Militar do Amazonas. Rio de Janeiro: FGV, 2021. Disponível em: https://conhecimento.fgv.br/sites/default/files/concursos/edital_pmam_versao_final_-_03.12.pdf. Acesso em: 24 maio 2026.

GIL, Antônio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

Gil. *Como elaborar projetos de pesquisa.* 7. ed. Barueri: Atlas, 2022.

GOMES, Leandro Santos et al. A gestão de recursos humanos e a instalação da Diretoria de Pessoal na Polícia Militar do Amazonas: uma abordagem histórica. In: Segurança pública, cidadania e direitos humanos: pesquisas, relatos e reflexões. v. 12. [S. l.]: AYA Editora, 2025. cap. 4, p. 53–74. DOI: https://doi.org/10.47573/aya.5379.3.21.4

GUSMÃO, Célia Regina Rodrigues. *A mulher militar brasileira no discurso midiático: representações, ethos e disputas simbólicas*. 2025. Tese (Doutorado em Língua Portuguesa) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2025.

HOLANDA, J. M. et al. Cultura Organizacional e Gênero: Uma Análise Histórica das Barreiras para Mulheres em Cargos de Comando na

Segurança Pública no Amazonas. Revista Tópicos, Rio de Janeiro, v. 4, n. 38, p. 1-29, 2026. ISSN: 2965-6672. Acesso em: 23 out.2026.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. *Fundamentos de metodologia científica*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

LIMA, S. D.; AGUIAR, D. M. de; SILVA, D. A.; SILVA, A. A. C. da; SILVA, S. S. da; BRITO, P. S. A. Gênero nas instituições militares: a trajetória das mulheres na Polícia Militar do Amazonas como parte da agenda de direitos humanos. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, v. 12, n. 3, p. 1-22, 2026. DOI: https://doi.org/10.51891/rease.v12i3.24658. Acesso em: 1 jun. 2026.

LINS, E. B.; AGUIAR, D. M.; PINTO, S. G.; PAIVA, M. K. dos S.; LIMA, T. B. de S.; LEAL, T. S. Entre o fardamento e o gênero: desafios e conquistas da mulher policial na Polícia Militar do Estado do Amazonas. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, v. 12, n. 3, p. 1-16, 2026. DOI: https://doi.org/10.51891/rease.v12i3.24823. Acesso em: 28 maio 2026.

MAGALHÃES, Anderson de Souza; MIYADAIRA, Fernando Yukio; AGUIAR, Denison Melo de. O ensino de direitos humanos no curso de formação de oficiais da Polícia Militar do Amazonas: uma análise documental do projeto pedagógico do curso. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação (REASE)*, São Paulo, v. 11, n. 12, dez. 2025. ISSN 2675-3375.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. 34. ed. Petrópolis: Vozes, 2014.

MOREIRA, Rosemeri. *Sobre mulheres e polícias: a construção do policiamento feminino em São Paulo (1955-1964)* 2011. Tese

(Doutorado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Santa Catarina, Brasil.

PAIVA, Marcos Klinger dos Santos. A discriminação de gênero contra a mulher policial na Polícia Militar do Amazonas. 2025. Trabalho acadêmico disponível no repositório institucional. Disponível em: https://biblioteca.sophia.com.br/terminalri/9575/acervo/detalhe/592810. Acesso em: 27 maio 2026.

PEREIRA, F. M. da S., Santos, L. A. dos, & Aguiar, D. M. de. (2025). A INSERÇÃO DAS MULHERES NA POLÍCIA MILITAR DO AMAZONAS: DESAFIOS E CONQUISTAS. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, *11*(12), 7106–7130. https://doi.org/10.51891/rease.v11i12.23503. Acesso em: 14 junho 2026.

PIMENTA, M. de M.; FACHINETTO, R. F.; ROSA, N. A. L. da; SANTOS, G. R. D.; MELLO, L. B. D. Mujeres en las policías militares brasileñas. *Sociología del Trabajo*, n. 101, p. 301-314, 2022. DOI: https://doi.org/10.5209/stra.81423. Acesso em: 28 maio 2026.

PIOVESAN, Flavia. *Ações afirmativas da perspectiva dos direitos humanos. Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, v. 35, n. 124, p. 43-55, jan./abr. 2005. DOI: 10.1590/S0100-15742005000100004. Disponível em: https://publicacoesfcc.emnuvens.com.br/cp/article/view/421. Acesso em: 12 jun. 2026.

PIOVESAN, Flávia. Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional. 20. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

RADO, C. A. A inserção da mulher na Polícia Militar. *RECIMA21 – Revista Científica Multidisciplinar*, v. 6, n. 6, 2025. DOI:

https://doi.org/10.47820/recima21.v6i6.6526. Acesso em: 27 maio 2026.

RIBEIRO, Laura da Cunha Gomes; FARIA, Maristela Medina; SILVA, Vitória Marques. *Por* detrás da farda feminina: uma análise da atuação das mulheres na Polícia Militar brasileira sob a perspectiva de gênero. *Revista do Ministério Público Militar* –Ano XLVIII Brasília –Edição n. 39, p. 201-222, 2023.

RIBEIRO, Ludmila. Polícia Militar é lugar de mulher? *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 26, n. 1, e43413, 2018. DOI: 10.1590/1806-9584.2018v26n143413. Disponível em: https://doi.org/10.1590/1806-9584.2018v26n143413. Acesso em: 14 jun. 2026.

RODRÍGUEZ, R. L. (2022). El Liderazgo y la inclusión de la mujer en las Fuerzas Militares de Colombia: una aproximación a los roles y beneficios de la inclusión de género en el Ejército Nacional. *Perspectivas en Inteligencia*, *14*(23), 221–240. https://doi.org/10.47961/2145194x.339. Acesso em: 13 junho 2026.

SARAIVA, Ernandes Herculano. Mulher, espaço social e território: uma discussão de gênero na Polícia Militar do Amazonas. 2017. 165 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Segurança Pública, Cidadania e Direitos Humanos) – Universidade do Estado do Amazonas, Manaus, 2017. Disponível em: https://ri.uea.edu.br/handle/riuea/1567. Acesso em: 29 maio 2026.

SILVA, Irian Souza da. Políticas de gestão de pessoas e bem-estar no trabalho: um estudo com policiais militares do Estado do Amazonas. 2024. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Federal do Amazonas, Manaus, 2024.

SILVA, Juliana Krupp da. Percepções sobre a igualdade entre homens e mulheres na Polícia Militar do Rio Grande do Sul. *Revista Brasileira de Segurança Pública*, São Paulo, v. 17, n. 2, 2023. Disponível em: https://revista.forumseguranca.org.br/rbsp/article/view/1485/687. Acesso em: 24 maio 2026.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. STF afasta limitação de vagas para mulheres em concurso da Polícia Militar do Amazonas. Brasília, DF: STF, 14 fev. 2024. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=527009&ori=1. Acesso em: 24 maio 2026.

VITÓRIA, Marcos Vinícius Soares Martins. A reserva de vagas para o sexo feminino em concursos públicos militares, à luz do princípio da isonomia. Direito, Trabalho e Política Social, v. 8, n. 15, 2022. Disponível em: https://www.revistasociedadeeambiente.com/index.php/dt/article/download/61/50. Acesso em: 24 maio 2026.

---

[1] Licenciada em Língua Portuguesa (UFAM), bacharel em Direito (CIESA), Ciências Militares e Segurança Pública (UEA). Especialista em Gestão Pública aplicada à Segurança (UEA). Mestranda em Segurança Pública, Cidadania e Direitos Humanos (UEA).

[2] Bacharel em Engenharia de Controle e Automação. Especialista em Segurança Pública. Mestrando em Segurança Pública, Cidadania e Direitos Humanos (UEA).

[3] Doutor em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e Mestre em Segurança Pública Cidadania e Direitos Humanos pela Universidade do Estado do Amazonas (UEA).

Professor Adjunto da Universidade do Estado do Amazonas (UEA), atuando nos cursos de Graduação e Pós-graduação em Direito. Delegado de Polícia Civil do Estado do Amazonas, aposentado.

[4] Bacharel em Ciências Militares e Segurança Pública. Especialista em Gestão Pública aplicada à Segurança (UEA). Mestranda em Segurança Pública, Cidadania e Direitos Humanos (UEA).

[5] Bacharel em Administração de Empresas pela Fundação Getúlio Vargas (FGV), Mestranda em Segurança Pública, Cidadania e Direitos Humanos (UEA).

[6] Graduada em Direito pelo Centro Universitário do Norte (UNINORTE). Mestranda em Segurança Pública, Cidadania e Direitos Humanos (UEA).