

AS RELAÇÕES DE GÊNERO NA POLÍCIA RODOVIÁRIA FEDERAL

THAUANY DA SILVA SOUSA

PORTO VELHO/RO
2024

AS RELAÇÕES DE GÊNERO NA POLÍCIA RODOVIÁRIA FEDERAL

THAUANY DA SILVA SOUSA

Trabalho de Conclusão de Curso submetido ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia – IFRO, *Campus Zona Norte*, como requisito para obtenção do grau de tecnólogo junto ao Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública sob a orientação do professor Artur Virgílio Simpson Martins e coorientador Douglas Moro Piffer.

PORTO VELHO/RO
2024

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema Gerador de Ficha Catalográfica do IFRO,
com dados informados pelo(a) próprio(a) autor(a).

Sousa, Thauany da Silva.
As relações de gênero na Polícia Rodoviária Federal / Thauany da Silva
Sousa, Porto Velho-RO, 2024.
18 f. : il.

Orientador(a): Prof. Me. Artur Virgílio Simpson Martins.
Coorientador(a): Prof. Me. Douglas Moro Piffer.

Trabalho de Conclusão de Curso (Superior de Tecnologia em Gestão
Pública) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia -
IFRO, Porto Velho-RO, 2024.

1. Mulheres. 2. Polícia. 3. Gênero. I. Martins, Artur Virgílio Simpson
(orient.). II. Piffer, Douglas Moro (coorient.). III. Instituto Federal de
Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia - IFRO. IV. Título.

Bibliotecário(a) Responsável: Celia Reis Sales, CRB-CRB11/955 (Campus Porto Velho Zona Norte)

AS RELAÇÕES DE GÊNERO NA POLÍCIA RODOVIÁRIA FEDERAL

Thauany da Silva Sousa¹,
Artur Virgílio Simpson Martins² e
Douglas Moro Piffer³

Resumo: A igualdade de gênero avança lentamente, com persistentes desigualdades que restringem as mulheres ao trabalho doméstico e ao cuidado com os filhos, enquanto lutam por espaço em profissões predominantemente masculinas. A inclusão de mulheres nas forças policiais brasileiras desafia preconceitos históricos e culturais, rompendo barreiras em instituições tradicionalmente dominadas por homens. No contexto da Polícia Rodoviária Federal (PRF), a partir da posse da primeira patrulheira em 1982, a instituição demonstra compromisso com a equidade de gênero, buscando não apenas a participação, mas a inclusão plena das mulheres através de avaliações justas para progressão e promoção na carreira. Isso inclui a avaliação de desempenho individual, índices de produtividade, ciclos de atualização policial, testes de aptidão física e avaliações panorâmicas de desempenho para ambos os gêneros. **Objetivos:** Este estudo propôs uma compreensão das estratégias adotadas pelas forças policiais no estado de Rondônia para promoção da igualdade de oportunidades de gêneros. **Metodologia:** A pesquisa envolve levantamento de dados por meio de ouvidorias institucionais, análise de legislações, programas e estratégias adotadas pelas forças policiais em Rondônia, além da análise documental dos instrumentos utilizados, para identificar as principais iniciativas bem-sucedidas. **Resultados:** A pesquisa identificou três dimensões principais: comissões de equidade de gênero, que promovem um ambiente de trabalho sem violência e garantem inclusão e respeito; campanhas e eventos de conscientização sobre equidade de gênero e violência contra as mulheres; e sistemas de avaliação, como o SIADI e a Avaliação Panorâmica de Desempenho, que aplicam critérios justos e diferenciados para todos os gêneros, promovendo uma progressão de carreira equitativa. **Considerações Finais:** A eficácia das iniciativas depende da implementação real e do comprometimento de todos os servidores, além da necessidade de mais pesquisas para fortalecer o processo de tomada de decisão e avançar na equidade de gênero na PRF. **Palavras-chave:** Mulheres. Polícia. Gênero.

1. INTRODUÇÃO

A idealização de igualdade de gênero nas escolas, classes sociais, mercado de trabalho e outros está caminhando lentamente ao rompimento de preconceitos que consideravam a mulher somente como cuidadora dos filhos e do lar (ALVES, 2019). Atualmente ainda persistem as desigualdades de gênero no mundo que vão além de impasses entre mulher, homem, desigualdade salarial, acesso à educação, bem como, no exercício profissional. Onde historicamente as mulheres enfrentam obstáculos para alcançar postos de trabalhos tradicionalmente dominados por homens e elas com afazeres domésticos e cuidados com os filhos. O ex-presidente da República Federativa do Brasil Nilo Peçanha expôs: “Não sei se as

¹Discente do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública do *Campus* Porto Velho Zona Norte Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO). E-mail: thauany.sousa@estudante.ifro.edu.br. Lattes: <https://lattes.cnpq.br/5522284839236058>.

²Doutorando em Administração pela Universidade Federal do Paraná (UFPR). E-mail: artur.martins@ifro.edu.br. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3385394494218843>

³Mestre em Administração pela Fundação Universidade Federal de Rondônia (UNIR). E-mail: douglas.piffer@ifro.edu.br. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8754245231535185>

mulheres desempenhariam com proveito a diplomacia, onde tantos atributos de discrição e competência são exigidos” (PEÇANHA, 1918).

Representando mais da metade da população e do eleitorado brasileiro, e possuindo níveis mais elevados de escolaridade, as mulheres ainda estão sub-representadas nos principais cargos de poder e decisão. A presença feminina em cargos dos três poderes, assim como em posições de liderança em outras áreas, continua sendo limitada. Esse cenário reflete as barreiras culturais e sociais que as mulheres enfrentam diariamente, mesmo em uma sociedade que, ao menos em sua Constituição, prega a igualdade de direitos entre os gêneros. Portanto, foi idealizado este estudo com as seguintes discussões: Progressão e promoção na carreira, Campanhas e Eventos com a temática da Equidade de Gênero e Comissões de Equidade de Gênero.

Cada tópico é analisado e discutido com a resposta obtida através da Ouvidoria Institucional da PRF, sendo possível a análise do elemento e olhando as condições da instituição com relação ao gênero e ao servidor (a) a avaliação de testes de aptidão física, índice produtividade individual, índice de produtividade institucional, ciclo de atualização policial e avaliação panorâmica de desempenho.

Este estudo, conforme a classificação metodológica de Creswell e Clark (2015), é qualitativo, visando compreender as estratégias da Polícia Rodoviária Federal para promover a igualdade de gênero, com uma abordagem transversal para analisar dados em um período específico, utilizando levantamento de dados por meio de quesitos aplicados via ouvidoria institucional e análise documental das iniciativas relacionadas ao tema. A coleta de dados ocorreu entre junho e julho de 2024 nos sites da PRF e por solicitação à Ouvidoria Institucional, como define Fontanella et. al (2008), utilizando-se o instrumento adaptado de Piffer e seus colaboradores (2023).

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) de 1988, na essência do caput do art. 5º “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” em que o capítulo é destinado aos direitos e deveres individuais e coletivos, seguido a lógica que o inciso I diz “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”, demonstra a igualdade existente na lei entre os gêneros, contudo é notório na sociedade as desigualdades relacionadas ao gênero, principalmente, com as mulheres no mercado de trabalho (Brasil, 1988).

As desigualdades de gênero ainda persistem ao longo dos anos presentes em diversas áreas do ensino educacional, remuneração no exercício profissional e entre outros, como explicam Gomes e Silva (2003):

A partir das experiências revolucionárias pioneiras dos EUA e da França que se edificou o conceito de igualdade perante a lei, uma construção jurídico-formal segundo a qual a lei, genérica e abstrata, deve ser igual para todos, sem qualquer distinção ou privilégio, devendo o aplicador fazê-la incidir de forma neutra sobre as situações jurídicas concretas e sobre os conflitos interindividuais (Gomes & Silva, 2003).

Exemplos claros dessa situação incluem a luta pela equiparação do voto feminino, a predominância de homens em cargos de alto escalão no mercado de trabalho, acesso à educação básica e as disparidades salariais entre mulheres e homens, tal como demonstra Fonseca (2022):

As desigualdades de gênero estão presentes em várias esferas da vida social, e de acordo com o Boletim Estatístico para a Igualdade de Gênero em Portugal. São as mulheres que

enfrentam maiores desigualdades sociais e maiores disparidades, seja nas áreas da educação, da saúde, da habitação, nos processos de tomada de decisão, dos usos do tempo ou do mercado de trabalho (Fonseca, 2022).

A sub-representação de mulheres em cargos de liderança é vinculada à influência das expectativas sociais que as direcionam, desde a infância, às atividades tradicionalmente associadas ao gênero feminino. Em que as relações de gênero impactam drasticamente nas atribuições das mulheres, na qual são incentivadas ainda na infância a serviços domésticos e cuidados com os futuros filhos, será somente isto as atividades delas? As relações de gêneros no que diz a respeito a cada indivíduo deveria ser considerados suas competências, talentos, habilidades, em vez de se basear exclusivamente no sexo. Segundo Borges, “as mulheres não são avaliadas pelas suas competências individuais, mas pelo facto de serem mulheres” (Borges, 2008).

As mulheres, apesar de representarem mais da metade da população e do eleitorado brasileiro e terem maior nível de escolaridade representando praticamente 50% da população economicamente ativa, não conseguem ocupar nem 20% das vagas dos cargos parlamentares, dos executivos federal, estadual ou municipal; dos cargos do primeiro escalão do executivo, do judiciário, dos sindicatos e até mesmo em reitorias das universidades públicas (Lara *et al.*, 2017).

Por fim, embora a CRFB de 1988, tenha estabelecido princípios fundamentais de igualdade entre os gêneros perante a lei, a realidade social continua a revelar persistentes disparidades de gênero em diversas esferas, desde a representação política até a distribuição de oportunidades no mercado de trabalho e na educação (Brasil, 1988). Essas desigualdades refletem expectativas culturais arraigadas que limitam o pleno desenvolvimento e reconhecimento das capacidades individuais das mulheres. É imperativo que avancemos além das barreiras impostas pelos estereótipos de gênero, valorizando as competências e habilidades de cada indivíduo, independentemente do sexo, para alcançar uma sociedade verdadeiramente igualitária e inclusiva.

2.1. Inclusão das Mulheres nas Forças Policiais

A CRFB de 1988, expôs no art. 144º “A segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio [...]” e ênfase, na polícia rodoviária federal e polícia militar (BRASIL, 1988. p.90). Neste sentido, percebe-se na leitura da CRFB que a ocupação de cargos não é exclusividade para homens nas forças policiais brasileiras. Contudo, a predominância masculina no histórico da polícia militar, por exemplo, é instituída pelo sexo masculino e também aos preceitos que somente eles detêm do viril. “A cultura da organização militar, para Listgarten, configura uma ideia de superioridade do policial, cujo modelo de herói é o ideal a ser buscado e está vinculado intimamente ao elemento virilidade” (Listgarten, 2002, apud Cappelle *et al.*, 2010).

Primordialmente, o ingresso das mulheres na Polícia Rodoviária Federal (PRF), somente ocorreu em 1978 no primeiro concurso com a inclusão delas, que selecionou cinco mulheres para a PRF, mas de 50 anos após a criação da instituição, em 1928, pelo presidente Washington Luís. Na qual a primeira mulher a ingressar na PRF foi a veterana Hanelore Genehr como patrulheira, tomando posse somente no ano de 1982 (SINPRFPR, 2023).

A Maria Alice Nascimento Souza foi a primeira mulher em toda a história da PRF a assumir a função de superintendente e dirigir uma regional, em uma instituição em que o quadro de servidores era predominantemente formado por homens, assim como o cargo de superintendente era, até poucos anos, exclusivamente ocupado pelo sexo masculino. Maria Alice entrou para a Polícia Rodoviária Federal na década de 80, em concurso realizado no

Paraná e trabalhou em várias unidades da federação retornando ao estado em 1997. Alice também foi a primeira mulher a se formar como motociclista na PRF, em todo o país. Ela exerceu, por fim, o cargo mais importante da instituição, a de diretora-geral, entre os anos de 2011 a 2017 (SINPRFPR, 2023).

Outrossim, somente a partir de uma provocação por Hilda Macedo, com a disseminação de empregar mulheres em operações policiais, foi possível a criação do decreto nº 24.548/55, criando, na “Guarda Civil de São Paulo, o Corpo de Policiamento Especial Feminino sendo chefiado por Hilda Macedo, que se tornou a primeira comandante mulher da polícia militar” (Oliveira, 2011).

A idéia de empregar mulheres em missões policiais no Brasil surgiu na década de 50 e foi uma mulher, em 1953, que apresentou, no 1º Congresso Brasileiro de Medicina Legal e Criminologia, sua tese da necessidade de criação de uma polícia de mulheres e defendia que as mulheres eram tão competentes quanto os homens para realizar o trabalho de policial. Isso foi em 1953 e a mulher era Hilda Macedo, assistente da cadeira de Criminologia da Escola de Polícia (Oliveira, 2011).

Ademais, a inclusão das mulheres nas forças policiais assumem novas percepções na hierarquia institucional e os posicionamentos. Com isso, o gênero predominante na instituição move as atribuições de status e poder, o que influencia diretamente na colocação dos órgãos e na inserção delas nas instituições policiais e nas funções feitas na entidade. As interações e relações de poder no ambiente policial realmente deveriam limitar a presença feminina no policiamento? A compreensão da entrada na mulher na polícia é essencial para uma análise de desenvolvimento de estratégias que promovam uma integração eficaz, como explicam Calazans:

No processo de inserção de mulheres no aparelho policial militar, quando os sujeitos trabalhadores assumem novos postos na hierarquia dos círculos de convivência, seu gênero é fonte de status e poder, condicionando o modo de inserção e posicionamento nos postos de trabalho, o que vai definindo o processo de exclusão-domação (Calazans, 2004).

Em síntese, a Carta Magna cita a segurança pública como dever do Estado e a inclusão de mulheres nas forças policiais, e elas desafiam preconceitos históricos e culturais. Embora a predominância masculina tenha sido uma característica marcante, a presença feminina, como Hanelore Genehr, primeira patrulheira da PRF em 1982, e Hilda Macedo, na polícia militar, ilustram a quebra de barreiras nas instituições policiais. A reflexão sobre o poder nas organizações policiais, influenciadas pelo viés de gênero, evidencia a necessidade de repensar concepções restritivas e desenvolver estratégias que favoreçam uma integração eficaz dos gêneros, reconhecendo as competências e habilidades das mulheres na polícia.

2.2. Programas de Igualdade de Oportunidades de Gêneros nas Forças Policiais

Na CRFB de 1988, alude no artigo de 17º, inciso 7º “Os partidos políticos devem aplicar no mínimo 5% (cinco por cento) dos recursos do fundo partidário na criação e na manutenção de programas de promoção e difusão da participação política das mulheres [...]”, tendo em vista o inciso supracitado é notório a o destinar recursos do fundo para a promoção da participação política feminina, a CF estimula a criação de mecanismos que assegurem a igualdade de oportunidades desde as instâncias partidárias até os cargos mais elevados do governo (Brasil, 1988). Essa medida torna-se mais presente e também contribui para a construção de políticas públicas mais abrangentes, considerando as necessidades da sociedade.

A ex-presidenta Dilma Rousseff declarou que “a igualdade de oportunidades para homens e mulheres é um princípio essencial da democracia” (Miranda, 2012). Nesse sentido, a igualdade de

oportunidades entre homens e mulheres transcende a esfera da política, bem como o operacional da polícia e cargos de lideranças. Reiterar a presença de mulheres em cargos de polícia, mas de criar um ambiente propício para que todas as pessoas, independentemente de gênero, possam contribuir ao desenvolvimento do país nas forças policiais. Segundo Calazans (2004, p.143)

No Brasil, a filosofia tradicional de policiamento é movida pelo espírito belicoso do Exército Nacional e por ideologias machistas, assim, o tratamento para a inserção de mulheres nos quadros das polícias dá-se de uma forma muito limitada e com pouca visibilidade. (CALAZANS, 2004, p. 143)

Por conseguinte, as cotas para mulheres na Polícia Militar tem gerado debates, segundo Jornal Nacional “Em Minas Gerais, a Polícia Militar abriu concurso para 2.901 vagas, mas só 290 para mulheres. O STF (Supremo Tribunal Federal) entendeu que a regra de reservar uma minoria de vagas para mulheres é inconstitucional”. A intenção por trás da implementação de cotas era aumentar a representatividade feminina nas forças de segurança, buscando equilibrar a disparidade de gênero historicamente observada na polícia. No entanto, a decisão de considerar tais cotas inconstitucionais ressalta a complexidade jurídica e os desafios de promover a igualdade de gênero por meio de medidas afirmativas. Segundo Denari (2016, p.79)

Existência de cotas, barreiras legais e invisíveis para ascensão e permanência dessas mulheres como oficiais da marinha, o estudo mostra o quanto esses processos foram se modificando ao longo dos anos, mas também o quanto alguns setores são resistentes, uma vez ainda ser atribuído ao feminino os ideais da 79 maternidade (e a falta de rotinas, existência de turnos e longos períodos no mar seriam impeditivos dessas mulheres exercerem funções operacionais) e cuidado (DENARI, 2016, p.79).

A priori, com a Polícia Rodoviária Federal é possível verificar nos editais a igualdade de oportunidades de gêneros. A ausência de um quantitativo máximo para a entrada de mulheres na Polícia Rodoviária Federal representa um avanço significativo no caminho da equidade de gênero nas forças de segurança. Essa medida, promove a igualdade de oportunidades, de acordo com o artigo 5º, inciso I e a importância da diversidade no ambiente de trabalho entre mulheres e homens. Ao não impor limites numéricos, a instituição valoriza as habilidades e competências das mulheres. Essa abertura para a entrada delas sem um limite máximo contribui para a construção de uma força policial mais representativa da sociedade.

Portanto, observamos que a Carta Magna reforça em seu artigo que os partidos políticos devem destinar no mínimo 5% dos recursos do fundo partidário para programas de promoção da participação política das mulheres. Essa medida na CF abrange as instâncias partidárias, e a citação de igualdade de gênero pela Dilma Rousseff. Contudo, as cotas para mulheres na Polícia Militar com debates de somente uma minorias de vagas para mulheres em contrapartida o maior percentual de vagas para eles. Em seguida, na Polícia Rodoviária Federal, demonstra ser uma instituição que não limita a entrada de mulheres, e isto, representa um avanço na promoção de oportunidades de gênero, valorizando as competências das mulheres.

METODOLOGIA

Considerando a classificação metodológica de Creswell e Clark (2015), o presente estudo classifica-se como: qualitativo, quanto à natureza da abordagem metodológica, pois busca obter dados que contribuam para a compreensão das estratégias adotadas pelas forças policiais no estado de Rondônia

para promoção igualdade de oportunidades de gêneros; transversal, quanto à temporalidade, pois observa os achados relativos à temática e objetivos de estudo em um corte temporal delimitado pela coleta de dados e análise documental dos achados; e quanto ao método, como pesquisa levantamento de dados, por meio da aplicação de quesitos via ouvidorias institucionais a fim de obter dados relativos às legislações, programas e demais estratégias adotadas pelas forças policiais no estado de Rondônia quanto à temática abordada, bem como análise documental dos instrumentos apontados por estas, com propósito de observar as principais iniciativas exitosas sobre a temática estudada.

A estratégia para coleta de dados foi realizada no período de junho a julho de 2024 nos sites da Polícia Rodoviária Federal (PRF), bem como protocolada junto à Ouvidoria Institucional solicitação de resposta aos quesitos elaborados com base na CRFB e Lei 12.775/2012 que dispõe sobre o Plano de Carreira, Cargos e Remuneração dos oficiais da PRF, obtidos por análise na Identificação de conteúdos da legislação para elaboração de questionamentos a Ouvidoria.

Quadro 1: Identificação de conteúdos da legislação para elaboração de questionamentos a Ouvidoria

Nº	Categoria emergida	Conteúdo	Artigos
1	Dos direitos fundamentais de acesso	<i>Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, [...] à igualdade, [...]:</i>	CRFB de 1988, artigo 5º
		<i>Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;</i>	CRFB de 1988, artigo 5º, inciso I
		<i>Promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.</i>	CRFB de 1988, artigo 3º, inciso IV
2	Direito das mulheres no mercado de trabalho	<i>Proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;</i>	CRFB de 1988, artigo 7º, inciso XX
		<i>Serão asseguradas às mulheres as condições para o exercício efetivo dos direitos à vida, à segurança, [...], ao trabalho.</i>	Lei nº 11.340, artigo 3º
		<i>É livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelece.</i>	CRFB de 1988, artigo 5º, inciso XIII
		<i>O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.</i>	Decreto-lei nº 5.452 de 1943, artigo 373-A, parágrafo único
3	Base jurídica das classes do cargo da PRF	<i>§ 1º As atribuições gerais das classes do cargo de Policial Rodoviário Federal são as seguintes:</i>	Lei nº 12.775, de 2012, § 1º
		<i>I - Classe Especial: atividades de natureza policial e administrativa, envolvendo direção, planejamento, coordenação, supervisão, controle e avaliação administrativa e operacional, coordenação e direção das atividades de corregedoria, inteligência e ensino, bem como a articulação e o intercâmbio com outras organizações e corporações policiais, em âmbito nacional e internacional, além das atribuições da Primeira Classe;</i>	Lei nº 12.775, de 2012, inciso I

		<i>II - Primeira Classe: atividades de natureza policial, envolvendo planejamento, coordenação, capacitação, controle e execução administrativa e operacional, bem como articulação e intercâmbio com outras organizações policiais, em âmbito nacional, além das atribuições da Segunda Classe;</i>	Lei nº 12.775, de 2012, inciso II
		<i>III - Segunda Classe: atividades de natureza policial envolvendo a execução e controle administrativo e operacional das atividades inerentes ao cargo, além das atribuições da Terceira Classe; e</i>	Lei nº 12.775, de 2012, inciso III
		<i>IV - Terceira Classe: atividades de natureza policial envolvendo a fiscalização, patrulhamento e policiamento ostensivo, atendimento e socorro às vítimas de acidentes rodoviários e demais atribuições relacionadas com a área operacional do Departamento de Polícia Rodoviária Federal.</i>	Lei nº 12.775, de 2012, inciso IV
4	Tempo de serviço na PRF na Terceira Classe	<i>§ 3º Para fins de enquadramento na Terceira Classe, será observado o tempo de exercício do servidor, de acordo com os seguintes critérios:</i>	Lei nº 12.775, de 2012, § 3º
		<i>I - menos de 1 (um) ano de exercício na classe de Agente: Padrão I;</i>	Lei nº 12.775, de 2012, inciso I
		<i>II - de 1 (um) ano completo até menos de 2 (dois) anos de exercício na classe de Agente: Padrão II; e</i>	Lei nº 12.775, de 2012, inciso II
		<i>III - 2 (dois) anos completos ou mais de exercício na classe de Agente: Padrão III.</i>	Lei nº 12.775, de 2012, inciso III
		<i>§ 4º O tempo que exceder o período mínimo de 1 (um) ano para enquadramento no padrão de que trata o § 3º será computado para fins da progressão ou promoção subsequente.</i>	Lei nº 12.775, de 2012, § 4º

Fonte: Elaborado pela autora, 2024.

Considerando os achados da análise por saturação teórica dos dados da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 e lei nº 12.775, de 2012, foram então formuladas os seguintes questionamentos à Ouvidoria da Polícia Rodoviária Federal do Brasil:

Nos termos da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, artigo 5º, do inciso I, artigo 3º do inciso IV, aos direitos fundamentais de acesso à direitos e obrigações. **Como a PRF garante a aplicação dos direitos fundamentais de acesso à igualdade entre homens e mulheres, sem distinção de gênero, nos termos da Constituição, em suas práticas e políticas internas?**

Nos termos da CRFB de 1988, artigo 7º do inciso XX, Lei nº 11.340 no artigo 3º, CRFB de 1988 no artigo 5º inciso XIII, Decreto-lei nº 5.452 de 1943, artigo 373-A, parágrafo único, é direito das mulheres o mercado de trabalho. **Como a PRF está implementando medidas específicas para garantir a proteção e o pleno exercício das oficiais femininas no trabalho policial, conforme estabelecido na legislação?**

Nos termos da Lei nº 12.775, de 2012, § 1º, inciso I, inciso II, inciso III, inciso IV, a base jurídica das classes do cargo da PRF. **Como a PRF monitora e garante a igualdade de oportunidades de ascensão nas diferentes classes do cargo, levando em consideração a inclusão de gênero nos critérios de seleção e progressão profissional, conforme estabelecido na base jurídica das atribuições da instituição?**

Nos termos da Lei nº 12.775, de 2012, § 1º, inciso I, inciso II, inciso III, inciso IV e parágrafo § 4º considerando o tempo de serviço na PRF na Terceira Classe. **Quais os meios/ferramentas utilizadas em que a PRF está garantindo que os critérios de tempo de exercício e progressão estabelecidos para enquadramento na Terceira Classe sejam aplicados de maneira justa e equitativa para policiais de ambos os gêneros, assegurando que não haja discriminação de gênero nos processos de promoção e progressão na carreira?**

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A petição de informações foi protocolada junto à Ouvidoria da Polícia Rodoviária Federal do Brasil no dia 09 de maio de 2024 e tinha por objetivos colher informações acerca das relações de gênero na polícia rodoviária federal, os meios e ferramentas de tempo de exercício, monitoramento de oportunidades de ascensão das classes do cargo, exercício da profissão e por fim a garantia do direito fundamental em direitos e obrigações, tendo sido obtidas respostas no dia 03 de junho de 2024 procedente da Ouvidoria da Polícia Rodoviária Federal do Brasil, conforme análise que segue abaixo:

Comissões de Equidade de Gênero

A citação na Carta Magna de 1988, referente ao artigo 5º, inciso I da equidade de gênero é um dos direitos e garantias fundamentais estabelecidos, no qual especificamente trata-se de homens e mulheres perante ao Estado. No entanto, percebe-se que as desigualdades de gênero persistem no Estado democrático, sendo elas principalmente nas atividades do mercado de trabalho. A PRF, reconhecendo essas disparidades que ocorrem no país, a portaria DG/PRF Nº 359, DE 19 DE SETEMBRO DE 2023, institui as Comissões de Equidade de Gênero no âmbito da Polícia Rodoviária Federal. No entanto, é importante analisar criticamente até que ponto essas medidas são suficientes para o enfrentamento às desigualdades de gênero.

Em resposta a petição enviada à Ouvidoria da Polícia Rodoviária Federal, a instituição possui as Comissões de Equidade de Gênero que visam a equidade com os seguintes objetivos relacionadas ao tratamento dos servidores(a) da entidade, para um ambiente livre da violência, bem como o diálogo e inclusão dos mesmos conforme a citação na portaria: “I - propor ações que visem garantir equidade de gênero nas instâncias de atuação institucional da PRF; II - promover um ambiente livre da violência de gênero; e III - fomentar uma cultura interna de respeito, diálogo e promoção da inclusão e da diversidade acerca de questões relacionadas a gênero”. No entanto, será somente esta a solução para a efetividade da portaria no âmbito da instituição, pois a eficácia dessas propostas depende de sua implementação real no ambiente do trabalho.

As competências das Comissões de Equidade de Gênero da PRF envolve em: I - elaborar propostas que apoiem a mulher no exercício das atribuições inerentes ao cargo ou função desempenhados na PRF; II - promover e fomentar debates, estudos, reflexões e divulgações acerca de temas que envolvam equidade de gênero no âmbito da PRF; III - propor a criação de canais de comunicação, que visem à recepção e ao tratamento de sugestões, críticas e solicitações das mulheres, acerca de temas relacionados à equidade de gênero”. Considerando a portaria, a instituição reconhece a disparidade de gênero e transformação efetiva depende de uma série de fatores para o compromisso de todos os níveis hierárquicos da PRF, sobre a temática das disparidades de gênero. Tendo em vista a citação de Gomes e Silva (2003), sobre a importância das leis e políticas públicas, na qual se edificou igualdade perante a lei, precisa-se uma real aplicação concreta e eficaz para as desigualdades históricas ocorridas no mundo. A portaria DG/PRF Nº 359, de 19 de setembro de 2023 enviada pela ouvidoria cita em:

VI - construir rede de integração com outros órgãos e entidades para compartilhamento de informações e boas práticas; VII - buscar junto às áreas competentes da PRF, sempre que necessário, a viabilização de instalações físicas e equipamentos individuais específicos capazes de propiciar respeito integral aos direitos e à valorização das servidoras e colaboradoras da PRF; VIII - propor convocações, por tempo determinado, de servidores(as) para atuarem em atividades específicas e indispensáveis ao bom andamento dos trabalhos das Comissões, observando a disponibilidade orçamentária e financeira, quando for necessário o pagamento de diárias e passagens; IX - acolher pessoas vítimas de quaisquer violências de gênero”. Na qual, deve-se “X - informar às vítimas quais os encaminhamentos e alternativas possíveis em caso de assédio e discriminação; XI - manter registro e encaminhamentos atualizados e sigilosos de ocorrências relacionadas à violência de gênero; e XII - solicitar à corregedoria informações sobre a conclusão das investigações preliminares (IPS) ou procedimentos administrativos disciplinares (PADs), nos casos acompanhados pelas Comissões de Equidade de Gênero, desde que a parte interessada manifeste expressa autorização; e XIII - requerer informações estatísticas acerca de discriminação e diversas violências de gênero à Ouvidoria, às Corregedorias e a quaisquer outras unidades da PRF.

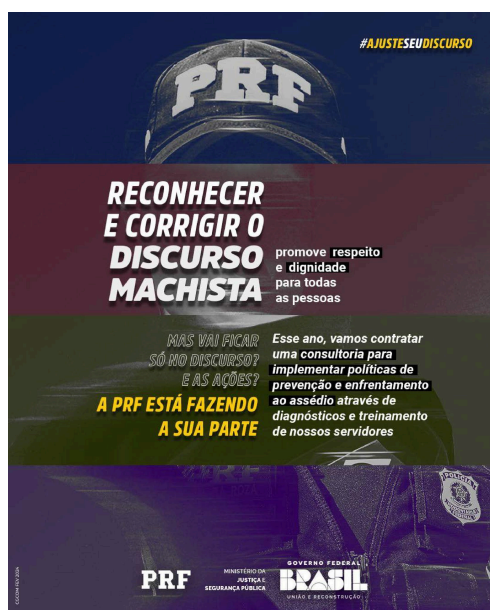
No entanto, como a análise de Lara et al. (2017) , por mais que as mulheres sejam a população economicamente ativa, não ocupam nem 20% dos cargos parlamentares. Logo, a sub-representação das mulheres em cargos de liderança, assim como em outras instituições públicas e privadas, reflete a necessidade de uma mudança mais profunda nas estruturas organizacionais e culturais.

Portanto, para que a PRF avance em direção à equidade de gênero, será necessário um esforço contínuo para implementar e monitorar as ações propostas na portaria, garantindo que elas não se limitem a meras formalidades, mas que resultem em um impacto real e significativo para as mulheres na instituição. Por fim, a resposta da ouvidoria da PRF estabelece uma base importante para a promoção da equidade de gênero. No entanto, a concretização dessas propostas exige um compromisso contínuo e uma vigilância constante para garantir que as políticas sejam efetivamente implementadas e que resultem em mudanças substanciais na cultura institucional e nas práticas diárias da PRF.

Campanhas e Eventos com a temática da Equidade de Gênero

A promoção da equidade de gênero no ambiente institucional é fundamental para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. A Polícia Rodoviária Federal (PRF), em consonância com esse princípio, tem realizado diversas campanhas e eventos voltados para a conscientização sobre a igualdade de gênero e a prevenção da violência contra as mulheres. Segundo a resposta da Ouvidoria da PRF, foram promovidas campanhas como "Ajuste seu Discurso" e eventos de conscientização sobre a violência de gênero, reforçando o compromisso da instituição com essas questões, conforme imagem 1:

Imagem 1: Folder publicitário da campanha “Ajuste seu Discurso”



Fonte: Relatório de Ouvidoria PRF, 2024.

Essas iniciativas da PRF estão em harmonia com os princípios estabelecidos na Constituição Federal de 1988, que incentiva a promoção da participação política feminina e a criação de mecanismos para garantir a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. A destinação de recursos do fundo partidário para a promoção da participação política feminina, conforme o artigo 17º, inciso 7º da CRFB, evidencia o esforço do Estado em construir políticas públicas que abarquem as necessidades da sociedade, incluindo as forças policiais (BRASIL, 1988). As campanhas da PRF complementam esse esforço ao criar um ambiente institucional que valoriza a diversidade e promove a inclusão de mulheres em todas as esferas da organização.

Além disso, ao promover eventos de conscientização sobre a violência contra a mulher, a PRF vai além de seu papel operacional, engajando-se em uma causa social de extrema importância. A promoção dessas campanhas contribui para romper com a tradição militarista e machista que, segundo Calazans (2004), historicamente limita a visibilidade e a inserção das mulheres nas forças policiais.

A imagem 2 do convite para o evento "Agosto Lilás", promovido pela PRF, ilustra o compromisso contínuo da instituição em abordar e conscientizar o fim da violência contra as mulheres, alinhando-se com a portaria "IV - realizar reuniões mensais com o objetivo de discutir e deliberar acerca das ações a serem realizadas pelas Comissões; V - realizar campanhas sistemáticas de sensibilização sobre estereótipos, microagressões, atitudes machistas cotidianas, comportamentos discriminatórios, linguagem ofensiva, entre outros, conforme Calendário Anual de Campanhas a ser difundido pela CNEG". O "Agosto Lilás" é um convite da conscientização e prevenção da violência de gênero, evidenciando o papel ativo da PRF nas ações envolvendo os servidores e servidoras, promovendo uma cultura de respeito e igualdade com a conscientização:

Imagem 2: Convite do evento "Agosto Lilás"



Fonte: Relatório de Ouvidoria PRF, 2024.

O debate sobre cotas para mulheres na Polícia Militar, em que a reserva de vagas foi considerada inconstitucional pelo STF, mostra a complexidade de promover a igualdade de gênero através de medidas afirmativas. Entretanto, na PRF, a ausência de limitações numéricas para a entrada de mulheres demonstra um avanço significativo na busca pela equidade de gênero. As campanhas e eventos realizados pela PRF são parte desse movimento mais amplo, buscando não apenas aumentar a representatividade feminina, mas também fomentar uma cultura de respeito e valorização das competências das mulheres.

Portanto, as ações da PRF na promoção da equidade de gênero, por meio de campanhas e eventos, estão alinhadas com os preceitos constitucionais e contribuem para a construção de uma força policial mais representativa e inclusiva. Esses esforços são essenciais para garantir que a equidade de gênero se torne uma realidade concreta dentro das instituições de segurança pública no Brasil.

Progressão e promoção na carreira

A resposta da Ouvidoria da PRF sobre os critérios de progressão e promoção na carreira também reforça esse compromisso com a equidade de gênero. O uso de sistemas de avaliação justos, como o SIADI, que aplicam critérios diferenciados de avaliação física para homens e mulheres, e a Avaliação Panorâmica de Desempenho, que considera a opinião de colegas do mesmo gênero, são exemplos de como a PRF busca assegurar que todos os servidores sejam avaliados de forma justa e equitativa. Segundo, a Ouvidoria da PRF sobre as Comissões de Equidade de Gênero:

No que concerne ao Item 04, a avaliação para progressão e promoção na carreira é realizada a Avaliação de Desempenho Individual (ADI), com base na Instrução Normativa nº 065/2016, por meio da qual o(a) servidor(a) pode alcançar 100 (cem) pontos possíveis, necessitando de 70 (setenta) pontos para progressão e 80 (oitenta) pontos para promoção, utilizando-se dos seguintes itens avaliáveis: Índice Produtividade Individual; Índice de Produtividade Institucional; Ciclo de atualização policial - CAP; Teste de aptidão física - TAF; e Avaliação Panorâmica de Desempenho. De modo a garantir que os critérios para progressão e tempo de serviço para enquadramento na Terceira Classe sejam aplicados de maneira justa e equitativa a Polícia Rodoviária Federal se utiliza do Sistema SIADI, e das seguintes formas de avaliação: Para atingimento da pontuação da produtividade individual e institucional, itens "a" e "b", a ADI atribui pontuação de toda a atividade do(a) servidor(a) e da equipe de trabalho, portanto não se vislumbra necessidade de tratamento diferenciado em razão do gênero; Para aplicação do CAP e do TAF, itens "c" e "d", são utilizados

critérios próprios de avaliação, inclusive com tabelas diferenciadas para gênero masculino ou feminino; e Da mesma forma, a Avaliação Panorâmica de Desempenho, item "e", na qual é oportunizada a auto avaliação, avaliação da chefia imediata e dos pares, sempre que possível e em razão da lotação, o(a) servidor(a) é avaliado por colega do mesmo gênero, da mesma equipe de trabalho. Neste contexto, é correto afirmar que a avaliação de desempenho individual permite a avaliação justa dos servidores, garantindo, naquelas situações em que é possível, a equidade de gêneros.

Essa abordagem é essencial para garantir que as mulheres possam progredir na carreira em igualdade de condições, contribuindo para uma força policial mais diversificada e representativa da sociedade brasileira.

Dessa forma, a evolução das políticas de inclusão de gênero nas forças policiais, embora lenta e repleta de desafios, mostra um progresso significativo na busca por igualdade. A história das mulheres que romperam barreiras nessas instituições e as medidas atuais para garantir uma avaliação justa são passos importantes para a construção de uma força policial mais representativa e equitativa.

A resistência no tratamento para inserção delas nos quadros policiais, como apontado por Calazans (2004), reflete a dificuldade de romper com ideologias machistas profundamente enraizadas. Contudo, na PRF, a ausência de limitações numéricas para a entrada de mulheres representa um avanço significativo, indicando uma mudança positiva na estrutura institucional, onde a competência e o mérito são os principais critérios de avaliação, independentemente de gênero.

A fala da ex-presidenta Dilma Rousseff, que destacou “a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres como um princípio essencial da democracia”, complementa essa visão constitucional para ser promovida em todas as áreas da sociedade, inclusive nas forças policiais. No contexto das forças de segurança, como na PRF, essa perspectiva é fundamental para assegurar que as mulheres não apenas ocupem cargos, mas sejam respeitadas e valorizadas com suas contribuições. As campanhas e eventos promovidos pela PRF, como o "Agosto Lilás" e a portaria, refletem esse compromisso institucional com a equidade de gênero, buscando não só a participação, mas a inclusão plena das mulheres.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da busca pelas relações de gênero na Polícia Rodoviária Federal, este estudo buscou realizar uma análise aprofundada das ações existentes dentro da instituição para as análises Progressão e promoção na carreira, Campanhas e Eventos com a temática da Equidade de Gênero e Comissões de Equidade de Gênero. Observando como resultado da análise as seguintes considerações:

As Comissões de Equidade de Gênero apontam as competências claras para apoiar as mulheres, promover debates sobre equidade e propor a criação de canais de comunicação para tratar de questões relacionadas ao gênero. No entanto, a eficácia dessas medidas depende de sua implementação e comprometimento de todos(a) os servidores(a) independente da hierarquia. Para que a PRF avance em direção à equidade de gênero, é fundamental monitorar a efetivação das ações propostas, assegurando que as mulheres na instituição tenham um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo.

Por meio de campanhas e eventos que visam conscientizar sobre a igualdade de gênero e prevenir a violência contra as mulheres, a instituição da PRF reforça o compromisso da portaria, evidenciando as iniciativas como a campanha "Ajuste seu Discurso" e o evento "Agosto Lilás". Ademais, a ausência de limitações numéricas para a entrada de mulheres na PRF representa uma ruptura e um avanço significativo nas relações de gênero.

O compromisso da PRF evidencia os critérios justos e transparentes de progressão e promoção na carreira. A resposta da Ouvidoria da PRF, que menciona a utilização do Sistema de Avaliação de

Desempenho Individual (SIADI) e da Avaliação Panorâmica de Desempenho, demonstra o esforço em garantir que todos os servidores sejam avaliados de maneira equitativa. A aplicação de critérios para homens e mulheres nos testes de aptidão física e a consideração da opinião de colegas do mesmo gênero na avaliação de desempenho são exemplos claros de medidas que visam assegurar uma avaliação justa.

A inserção das mulheres nas forças policiais, o estudo aborda desafios e avanços enfrentados ao longo dos anos, mas a predominância masculina nessas instituições é um reflexo de uma cultura histórica e das funções de polícia à virilidade e força física associados. Como exemplo, a inclusão tardia das mulheres na Polícia Rodoviária Federal e a trajetória de pioneiras como Maria Alice Nascimento Souza e Hilda Macedo ilustram as barreiras que foram sendo gradualmente superadas, mas também ressaltam a necessidade de continuar promovendo a igualdade de gênero nas forças de segurança.

Apesar das barreiras, o estudo evidencia a relevância da pesquisa de levantamento de dados, buscando observar os achados sobre as relações de gênero na PRF. A partição da entrada delas na profissão de policial rodoviário federal é uma conquista que reflete a diversidade de desenvolvimento da área. No entanto, a pesquisa identificou a carência de literatura, ressaltando a necessidade de mais estudos com objetivo de fornecer informações que possam contribuir para o processo de tomada de decisão.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Alice. **Desigualdade de Gênero: análise histórica e da lei 11.340/06 como política pública de reconhecimento**. 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/28557/1/DesigualdadeG%C3%AAneroAn%C3%A1lise.pdf>. Acesso: 28/02/ 2024.
- BORGES, Elisa Pinheiro. **As Agentes da Polícia de Segurança Pública e as limitações de progressão na carreira policial**. 2008. Disponível em: <https://repositorioaberto.uab.pt/bitstream/10400.2/1452/4/ElisaBorges.pdf>. Acesso em: 18/02/2024.
- BRASIL, Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 2016. 496 p. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf. Acesso em: 18/02/ 2024.
- CALAZANS, Márcia Esteves de. **Mulheres no Policiamento Ostensivo e a Perspectiva de uma Segurança Cidadã**. 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/spp/a/NYCNt3yvSTqTwMsVwNPRRbD/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 29/02/2024.
- DENARI, Julianna Bueno. 2016. **“Batom na caveira”: um estudo sobre as mulheres na Polícia Militar do Estado de São Paulo**. Disponível em: <https://repositorio.ufscar.br/bitstream/handle/ufscar/8101/DissGBD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 09/03/2024.
- JORNAL NACIONAL. **Justiça suspende concursos militares em 9 estados e no DF por diferença na oferta de vagas para homens e mulheres**. *Jornal Nacional*. 2024. Disponível em: <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2024/03/07/justica-suspende-concursos-militares-em-8-estados-e-no-df-por-diferenca-na-oferta-de-vagas-para-homens-e-mulheres.ghtml>. Acesso em: 09/03/2024.
- CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. 2010. **Mulheres Policiais, Relações de Poder e de gênero na Polícia Militar de Minas Gerais**. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/G7pHhNgxmWrKfzbHbzJY7kc/?lang=pt>. Acesso em: 28/02/2024.
- FONSECA, Joana Alexandra Ramos Da. 2022. **Ser Mulher num Mundo de Homens: Percepções sobre Gênero e Desigualdades na Guarda Nacional Republicana**. Disponível em: https://recil.ensinolusofona.pt/bitstream/10437/13780/1/VF_FONSECA_Joana_MRVSAAIS_2022_1de1.pdf. Acesso em: 18/ 02/2024.

GOMES, Joaquim Benedito Barbosa; SILVA, Fernanda Duarte Lopes Da. As Ações Afirmativas e os Processos de Promoção da Igualdade Efetiva. **In: Seminário Internacional as minorias e o direito** (2001: Brasília) / Conselho da Justiça Federal, Centro de Estudos Judiciários; AJUFE; Fundação Pedro Jorge de Mello e Silva; The British Council. Brasília: CJF, 2003. Disponível em: https://bradonegro.com/content/arquivo/11122018_205135.pdf. Acesso em: 18/02/2024.

GOV.BR. **Polícia Rodoviária Federal**. s.d. Disponível em: <https://www.gov.br/prf/pt-br/aceso-a-informacao/institucional>. Acesso: 28/02/2024.

LARA; CAMPOS; STEFANO e ANDRADE. Relações de gênero na polícia militar: narrativas de mulheres policiais. 2017. Disponível em: <https://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/HOLOS/article/view/4078/pdf>. Acesso em: 28/02/2024.

MIRANDA, Tiago. **Presidente Dilma diz que igualdade de gênero é uma das metas do governo**. Agência Câmara de Notícias. 2012. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/367624-presidente-dilma-dizque-igualdade-de-genero-e-uma-das-metas-do-governo>. Acesso em: 31/08/2024.

OLIVEIRA, Maria José do Nascimento. **A inserção da mulher na polícia militar: uma análise à luz do contingente masculino do 2º Batalhão de Polícia Militar de Campina Grande/PB**. 2011. Disponível em: <https://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/1647/1/PDF%20-%20Maria%20Jos%C3%A9%20do%20Nascimento%20Oliveira.pdf>. Acesso em: 28/02/2024.

SINPRFPR. **A força da mulher PRF!**, 2022. Página inicial. Disponível em: <https://sinprfpr.org.br/blog/2023/03/08/a-forca-da-mulher-prf/>. Acesso em: 28/02/2024.

ANEXO I:

PETIÇÃO À OUVIDORIA DO MUNICÍPIO DE PORTO VELHO/RO

Interessada: Thauany da Silva Sousa

Assunto: Solicitação de informação acerca das relações de gênero na Polícia Rodoviária Federal

Justificativa: Considerando os achados da análise por saturação teórica dos dados da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 e da Lei nº 12.775, de 2012, foram então formuladas os seguintes questionamentos à Ouvidoria da Polícia Rodoviária Federal do Brasil:

Nos termos da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, artigo 5º, inciso I, artigo 3º do inciso IV, aos direitos fundamentais de acesso à direitos e obrigações. **Como a PRF garante a aplicação dos direitos fundamentais de acesso à igualdade entre homens e mulheres, sem distinção de gênero, nos termos da Constituição, em suas práticas e políticas internas?**

Nos termos da CRFB de 1988, artigo 7º do inciso XX, Lei nº 11.340 no artigo 3º, CRFB de 1988 no artigo 5º inciso XIII, Decreto-lei nº 5.452 de 1943, artigo 373-A, parágrafo único, é direito das mulheres o mercado de trabalho. **Como a PRF está implementando medidas específicas para garantir a proteção e o pleno exercício das oficiais femininas no trabalho policial, conforme estabelecido na legislação?**

Nos termos da Lei nº 12.775, de 2012, § 1º, inciso I, inciso II, inciso III, inciso IV, a base jurídica das classes do cargo da PRF. **Como a PRF monitora e garante a igualdade de oportunidades de ascensão nas diferentes classes do cargo, levando em consideração a inclusão de gênero nos critérios de seleção e progressão profissional, conforme estabelecido na base jurídica das atribuições da instituição?**

Nos termos da Lei nº 12.775, de 2012, § 1º, inciso I, inciso II, inciso III, inciso IV e parágrafo § 4º considerando o tempo de serviço na PRF na Terceira Classe. **Quais os meios/ferramentas utilizadas pela PRF para garantir que os critérios de tempo de exercício e progressão estabelecidos para enquadramento na Terceira Classe sejam aplicados de maneira justa e equitativa para policiais de ambos os gêneros, assegurando que não haja discriminação de gênero nos processos de promoção e progressão na carreira?**

Esclarece-se que esses questionamentos visam fornecer subsídios para a pesquisa que busca analisar visões relacionadas à igualdade de gênero no âmbito da PRF na cidade de Porto Velho sob as relações de gênero por meio da observação das políticas institucionais no viés entre homens e mulheres.

O objetivo deste artigo é analisar visões relacionadas à igualdade de gênero no âmbito da PRF sob a inclusão das mulheres nas forças policiais. Bem como, as políticas institucionais e programas de igualdade de oportunidades de gêneros nas forças policiais.

Porto Velho/RO, 09 de Maio de 2024.