



**Universidade de Brasília (UnB)**  
**Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de**  
**Políticas Públicas (FACE)**  
**Departamento de Administração (ADM) Programa de Pós-**  
**Graduação em Administração (PPGA) MBA em Gestão e**  
**Governança em Segurança Pública**

**BRUNA MARIA SIQUEIRA MOREIRA LEÃO**  
**DJANEIDE VIEIRA DA LUZ DOS REIS**

**Análise da trajetória histórica da participação feminina nos Corpos de**  
**Bombeiros Militares do Maranhão e de Pernambuco**

**Brasília (DF)**  
**2025**

**Bruna Maria Siqueira Moreira Leão**  
**Djaneide Vieira da Luz Dos Reis**

**Análise da trajetória histórica da participação feminina nos Corpos de  
Bombeiros Militares do Maranhão e de Pernambuco**

Trabalho de conclusão de curso (artigo)  
apresentado ao Departamento de  
Administração da Universidade de Brasília  
como requisito parcial para a obtenção do  
título de Especialista em Gestão e  
Governança em Segurança Pública.

Orientadora: Profa. Dra. Elizânia de Araújo  
Gonçalves

Brasília (DF)

2025

## **Análise da trajetória histórica da participação feminina nos Corpos de Bombeiros Militares do Maranhão e de Pernambuco**

Bruna Maria Siqueira Moreira Leão

Djaneide Vieira da Luz Dos Reis

### **Resumo**

Este trabalho explorou a trajetória da participação feminina nos Corpos de Bombeiros Militares do Maranhão (CBMMA) e de Pernambuco (CBMPE), buscando compreender os desafios e avanços enfrentados pelas mulheres nessas instituições. A pesquisa abordou o contexto histórico da inserção feminina nos Corpos de Bombeiros no Brasil, destacando a importância da Constituição de 1988 e a luta por igualdade de gênero. A análise da participação feminina no CBMPE e CBMMA revelou um aumento significativo do número de mulheres nas corporações, ocupando cargos de liderança e atuando em diversas áreas. No entanto, persistem desafios como a cultura organizacional predominantemente masculina, a dificuldade de ascensão a cargos de comando e a necessidade constante de provar sua competência. A pesquisa também identificou a importância de políticas públicas e ações afirmativas para promover a igualdade de gênero nos Corpos de Bombeiros. A metodologia combinou abordagens qualitativas e quantitativas para oferecer uma análise abrangente da participação feminina nos Corpos de Bombeiros Militares dos dois estados. A coleta de dados incluiu análise documental, depoimentos e questionários, permitindo uma compreensão profunda do contexto histórico e das experiências das mulheres nas corporações. Como continuação deste trabalho sugere-se temas de pesquisa sobre a evolução da participação das mulheres nos Corpos de Bombeiros Militares, a investigação das barreiras que ainda impedem a igualdade de gênero nas corporações, e a proposta de medidas para garantir a igualdade de oportunidades e o reconhecimento do papel das mulheres.

Palavras-chave: participação feminina. igualdade de gênero. desafios e avanços.

### **Abstract**

This study explored the trajectory of female participation in the Military Fire Departments of Pernambuco (CBMPE) and Maranhão (CBMMA), seeking to understand the challenges and advances faced by women in these institutions. The research addressed the historical context of female inclusion in Fire Departments in Brazil, highlighting the importance of the 1988 Constitution and the fight for gender equality. The analysis of female participation in CBMPE and CBMMA revealed a significant increase in the number of women in the corporations, occupying leadership positions and working in various areas. However, challenges persist, such as the predominantly male organizational culture, the difficulty in ascending to command positions, and the constant need to prove one's competence. The research also identified the importance of public policies and affirmative actions to promote gender equality in Fire Departments. The methodology combined qualitative and quantitative approaches to provide a comprehensive analysis of female participation in the Fire Departments of both states. Data collection included documentary analysis,

testimonies, and questionnaires, allowing for a deep understanding of the historical context and experiences of women in the corporations. As a continuation of this work, the following research topics are suggested: the evolution of women's participation in the Fire Departments, the investigation of the barriers that still impede gender equality in the corporations, and the proposal of measures to ensure equal opportunities and recognition of the role of women.

Keywords: female participation. gender equality. challenges and progress.

## 1 INTRODUÇÃO

A busca das mulheres por seu espaço na sociedade tem sido uma jornada de superação e de desafios historicamente impostos à sua condição feminina. No mercado de trabalho, essas dificuldades persistem, ainda que avanços tenham sido conquistados ao longo das décadas. Um exemplo evidente dessa desigualdade é a disparidade salarial: segundo Zahidi (2023), as mulheres ganham, em média, 20% a menos que os homens para exercer as mesmas funções. Além disso, enfrentam barreiras como o “teto de vidro”, que limita sua ascensão a cargos de liderança, mesmo quando possuem qualificação equivalente ou superior.

Outro obstáculo significativo é a sobrecarga de responsabilidades. Como aponta a socióloga Saffioti (2004), a divisão desigual do trabalho doméstico impacta diretamente a carreira feminina, levando muitas mulheres a abdicar de oportunidades profissionais para atender às demandas familiares. Essa realidade reforça a ideia de que o sucesso profissional e a vida pessoal são, para muitas mulheres, escolhas excludentes. Apesar dos avanços na luta por equidade, ainda há um longo caminho a percorrer para garantir que mulheres tenham as mesmas oportunidades e reconhecimento no ambiente profissional.

Nas instituições de Segurança Pública, a presença feminina ainda encontra barreiras significativas. Embora o princípio constitucional da igualdade de gênero esteja em vigor e haja decisões importantes do Supremo Tribunal Federal (STF), como a que trata do concurso da Polícia Militar do Distrito Federal, além de diversas Ações Diretas de Inconstitucionalidade propostas pela Procuradoria-Geral da República (PGR) contra leis estaduais que limitam a participação de mulheres nos concursos das Polícias Militares e dos Corpos de Bombeiros Militares, os dados mostram que a desigualdade persiste. Segundo informações do site Fonte Segura, mantido pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública, a participação das mulheres nessas instituições continua sendo dificultada, revelando um cenário de permanência das desigualdades de gênero nesse setor.

Esse cenário evidencia a persistência de uma estrutura institucional excludente, na qual a baixa representatividade feminina — em alguns estados inferior a 5% — não apenas limita a diversidade nas corporações, mas também compromete a equidade nas oportunidades de crescimento profissional. A imposição de cotas máximas para o ingresso de mulheres reforça uma lógica discriminatória que restringe o acesso e a

permanência nos quadros operacionais e de liderança. Além disso, a cultura organizacional enraizada em padrões masculinos, aliada a obstáculos estruturais, dificulta significativamente a ascensão das mulheres a posições de comando, perpetuando a desigualdade de gênero nas forças de Segurança Pública.

No entanto, a presença feminina nos **Corpos de Bombeiros** representa não apenas um avanço para a igualdade de gênero, mas também o fortalecimento do sistema de segurança pública, promovendo diversidade e ampliando as perspectivas de atuação. Ainda assim, são poucas as mulheres que ocupam cargos de chefia nessas instituições, evidenciando a resistência à sua presença em postos tradicionalmente masculinos.

A necessidade constante de provar sua competência e a falta de políticas efetivas para equidade de gênero reforçam a lentidão na transformação desse cenário, tornando essencial a implementação de medidas que garantam a inclusão e o crescimento profissional das mulheres nessas forças.

Diante desse contexto, este trabalho buscou responder à seguinte questão: **como a participação feminina nos Corpos de Bombeiros Militares dos Estados do Maranhão e Pernambuco evoluiu ao longo do tempo e quais foram os desafios e avanços enfrentados pelas mulheres nessas organizações?**

## **1.1 Objetivo geral**

O objetivo geral da pesquisa é analisar a trajetória histórica da participação feminina nos Corpos de Bombeiros Militares do Maranhão e de Pernambuco.

## **1.2 Objetivos específicos**

- a) Entender o contexto histórico da inserção das mulheres nas Corporações e as transformações ocorridas ao longo do tempo;
- b) Analisar as percepções das Bombeiras Militares dos Estados do Maranhão e de Pernambuco, sobre os desafios enfrentados em suas carreiras dentro do tema;
- c) Identificar políticas públicas voltadas para a inclusão feminina dentro da segurança pública;

- d) Identificar os principais desafios enfrentados pelas mulheres no tocante ao acesso a cargos de liderança.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 A HISTÓRIA DOS CORPOS DE BOMBEIROS MILITARES NO BRASIL

O Corpo de Bombeiro teve início em 02 de julho de 1856, quando o Decreto Imperial nº 1775 promulgado pelo Imperador Dom Pedro II iniciou os trabalhos de extinção de incêndios na capital do país, de acordo com Silva (2022).

A história dos Corpos de Bombeiros, em grande maioria, perpassa pela da Polícia Militar porque ou foram criados dentro da PM, ou se mantiveram órgãos pertencentes a ela. Como curiosidade, os dois únicos Bombeiros criados independentes foram o do Rio de Janeiro, por ser a capital e posteriormente, com a mudança para o Distrito Federal, o CBMDF, como relata Costa (2008).

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988 inicia-se a demonstração da autonomia dos Corpos de Bombeiros, inspirada na divisão notória de suas missões, conforme o texto Constitucional prevê:

Art. 144. 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, através dos seguintes órgãos:

I - polícia federal;

II - polícia rodoviária federal;

III - polícia ferroviária federal;

IV - polícias civis;

V - polícias militares e **corpos de bombeiros militares**. [...]

§ 5º Às polícias militares cabem a polícia ostensiva e a preservação da ordem pública; **aos corpos de bombeiros militares, além das atribuições definidas em lei, incumbe a execução de atividades de defesa civil** (Brasil, [2023], grifo nosso).

Após a delimitação de suas ações e aproveitando a oportunidade, alguns Corpos de Bombeiros iniciaram suas emancipações, visto que as Constituições Estaduais também foram promulgadas em 1989. Permanecendo por mais tempo vinculadas à Polícia Militar, somente os Bombeiros dos estados do Rio Grande do Sul, Paraná, São Paulo e Bahia (Araújo, 2011).

## 2.2 A PARTICIPAÇÃO FEMININA NOS CORPOS DE BOMBEIROS

A década de 1980 foi marcada pelo processo de redemocratização do Brasil, que trouxe uma abertura para a discussão de temas como direitos civis e igualdade de gênero. A Constituição de 1988 foi um marco fundamental, pois, pela primeira vez, a igualdade de gênero foi formalmente garantida em um documento legal de grande importância, assegurando aos homens e às mulheres os mesmos direitos e oportunidades.

Segundo o artigo 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” (Brasil, [2023]).

Isso abriu portas para um movimento de busca pela igualdade de gênero, incluindo o direito ao trabalho, remuneração justa e a participação no setor público. Durante todos estes acontecimentos democráticos, as mulheres iniciavam um processo de aceitação em alguns papéis de polícia, como no caso da Guarda Civil de São Paulo em 1955, que passou a compor a PMSP em 1970 inclusive com as mulheres que estavam em suas fileiras, como afirmam Soares e Musumeci (2005 *apud* Araújo, 2011).

Ainda em 1977, a Polícia Militar do Paraná (PMPR) foi uma das primeiras instituições a aceitar mulheres em seus quadros, e ainda na década de 80, as mulheres estavam sendo aceitas no quadro permanente da Marinha e de outras Corporações como mostra Araújo (2011).

Toda a necessidade de “humanizar” as Instituições militares, separando-as das marcas vividas com a era da ditadura, trouxe esta necessidade de inserir a mulher no mundo totalmente masculinizado. E apesar dessa inserção, as mulheres tiveram um papel de cuidadoras e auxiliadoras das ações que aproximariam estes órgãos da sociedade civil.

A mulher, a partir da década de 80, passa a concretizar uma melhoria em seus currículos, em que se verifica um aumento da presença feminina no ensino superior, com uma crescente na participação em cursos antes dominados por homens, como medicina, engenharia, direito e os concursos de área militar. O que entre 1970 e 1980 ganhou corpo com o movimento feminista que iniciou os trabalhos em todo o mundo,



demonstrando a capacidade da mulher para a sociedade, pressionando por direitos iguais no mercado de trabalho e pela equidade de salários.

[...] Para equalizar as forças e ter as mesmas chances que os seus pares em determinadas atribuições que visam as promoções na carreira, as mulheres precisam se dedicar mais, e buscar mais qualificações profissionais dentro e fora do ambiente militar. Além dos relatos apresentados, outras evidências empíricas sedimentam essas afirmações. Pode-se citar o alto nível de escolaridade das entrevistadas, e o alto desempenho das mulheres 216 nos cursos de formação, nos quais costumam figurar entre as primeiras colocadas, como meio para alcançarem melhor posição hierárquica no campo (Araújo, 2022, p. 215).

O Corpo de Bombeiro do Estado de São Paulo foi pioneiro ao permitir a incorporação de mulheres em suas fileiras, de acordo com Silva (2022), sendo o primeiro a integrar oficialmente o sexo feminino em suas equipes. Em 1991, pelos dados do autor, o estado formou 40 mulheres bombeiras, um marco na consolidação dos direitos políticos garantidos pela Constituição de 1988, que assegurava a igualdade de gênero.

Durante o processo de formação, as mulheres foram tratadas em igualdade com os homens, sendo cobradas em termos de liderança, domínio próprio, resistência física e habilidades para salvar vidas, características essenciais para o desempenho na instituição. Esse movimento refletiu a evolução dos direitos das mulheres e sua crescente participação em áreas antes predominantemente masculinas, como o Corpo de Bombeiro.

Em Minas Gerais, a Lei nº 11.099, de 18 de maio de 1993 criou o Corpo Feminino com 80 bombeiras compondo também a primazia das Instituições de bombeiro a incluir mulheres (Minas Gerais, 1993).

O Corpo de Bombeiro Militar do estado do Maranhão (CBMMA), teve três mulheres em 1992 (Conecta CBMMA) que vieram dos quadros da Polícia Militar (PMMA), que ao serem convidadas a mudarem de força, aceitaram o desafio e se tornaram as pioneiras na história do CBMMA. Após esta data, por concurso, a admissão feminina começou com as turmas de 2006 e 2007, de oficiais e praças respectivamente.

Apesar de ter 137 anos de história, o Corpo de Bombeiro Militar de Pernambuco só admitiu as mulheres em suas fileiras, em 2004 com uma turma de oficiais e praças combatentes. Após esta data, as turmas com mulheres têm sido frequentes.

## **2.3 DESAFIOS FEMININOS NO AMBIENTE DE TRABALHO:** as relações de gênero e instituições militares

A inclusão das mulheres no serviço público brasileiro tem uma trajetória marcada por momentos históricos importantes. Inicialmente, no Brasil, as mulheres estavam excluídas da maioria das funções públicas, com exceção de áreas como o magistério. A primeira grande mudança ocorreu com a Constituição de 1934, que garantiu às mulheres o direito ao voto e, gradualmente, a participação em diversos campos da administração pública (Brasil, 1934). No entanto, foi somente a partir da década de 1980, com a criação de políticas públicas voltadas para a igualdade de gênero, que a presença feminina começou a se expandir de forma mais consistente.

Em 1997, a Lei nº 9.504, que estabeleceu cotas de gênero nas eleições municipais, contribuiu para o aumento da participação das mulheres em cargos públicos, embora ainda existam desafios como a sub-representação em posições de liderança (Brasil, 1997). Esses avanços refletem a luta das mulheres por reconhecimento e igualdade de oportunidades, mas o caminho para a plena inclusão continua sendo uma meta a ser conquistada.

Com essa condição de igualdade de gênero crescente, a segurança pública não conseguiu ficar de fora e, de acordo com Araújo (2011, p. 133), apesar das mudanças ocorridas nos últimos trinta anos do século XX, no sistema produtivo, com o processo de reestruturação produtiva, as inovações tecnológicas e as novas formas de gestão do trabalho, o sexo ainda é um fator determinante para as atividades desempenhadas pelas mulheres e para os postos e setores de trabalho que elas ocupam.

A análise mostrou dois fatores principais para o ingresso das mulheres nessas boas ocupações. De um lado, houve uma intensa transformação cultural, a partir do final dos anos 60 e sobretudo nos 70, provocada por movimentos sociais e políticos, que impulsionou as mulheres para as universidades, em busca de um projeto de vida profissional e não apenas doméstico. A expansão das universidades, na mesma época, correspondeu a esse anseio feminino. De outro lado, a racionalização e as transformações pelas quais passaram essas profissões abriram novas possibilidades para as mulheres que se formaram nessas carreiras, ampliando o leque profissional feminino para além dos 'guetos' radiccionais, como o magistério e a enfermagem (Bruschini; Lombardi, 1999, p. 14).

De acordo com o estudo realizado pela Secretaria Nacional de Segurança Pública do Ministério de Justiça, os estudos sobre o trabalho feminino dentro das Instituições de Segurança pública, denominado "*Mulheres nas Instituições de*

*Segurança Pública: Estudo Técnico Nacional*” de 2013, comprovou a pequena quantidade de pesquisas voltadas ao público feminino, e menos ainda as que contemplem os Corpos de Bombeiros e as Polícias Técnico-científicas (Brasil, 2013). E apesar da evolução tecnológica e as transformações profissionais, o estudo e acompanhamento deste tema requer maior aplicação.

Nos Corpos de Bombeiros a hierarquia e a disciplina, também são os pilares de todo ensino e conduta apregoados. Desta forma, as mulheres estão submetidas diretamente a estes pilares encontrando-se na condição de superior, subordinada ou par, e seguindo os manuais de conduta de sua Corporação para agirem de acordo com o esperado. Essa seria a conduta diretamente competente a homens e mulheres dentro da divisão hierárquica de cargos e funções destas instituições.

A hierarquia entre os militares tem início nas escolas de formação em todas as Corporações Bombeiro Militar. Após a conclusão do curso, eles são classificados conforme a nota obtida, definindo a chamada “antiguidade”. Dessa forma, cada nova turma, dentro de uma carreira específica (oficiais e praças), é inserida na ordem de classificação nos Boletins Especiais com a ata de conclusão de curso contendo a classificação de todos os alunos.

Desta feita, forma-se uma “fila” para futuras promoções ao longo da carreira. Assim, o principal critério para a classificação das posições e determinação da antiguidade entre os militares é o tempo de serviço e a nota de classificação do curso de formação.

A legislação que rege as promoções de Oficiais da ativa na Polícia Militar e no Corpo de Bombeiro do Maranhão, estabelecida pelo Decreto nº 11.964, de 29 de julho de 1991, define os critérios para a composição dos Quadros de Acesso por Antiguidade (QAA) e por Merecimento (QAM). O quadro de acesso por antiguidade, vai dispor a classificação de acordo com a fila formada dentro da turma, por média final do curso, bem como, e entre turmas pelo ano de entrada destas.

A classificação por antiguidade, utilizada como critério em diversas corporações militares e instituições da segurança pública, leva em consideração, prioritariamente, o ano de ingresso e, secundariamente, o desempenho individual em cursos de formação. Por exemplo, considere três soldados: SD BM/2015 X, SD BM/2015 Z e SD BM/2016 A, cujas médias finais de curso são, respectivamente, 9,13; 9,25 e 10,0. Apesar de o SD BM/2016 A ter obtido a nota mais alta, sua posição na ordem de antiguidade será inferior à dos demais, em razão do seu ingresso mais recente na

corporação. Assim, a classificação por antiguidade será: primeiro, o SD BM/2015 Z; segundo, o SD BM/2015 X; e, por último, o SD BM/2016 A.

É importante destacar que, além das médias finais dos cursos de formação, cada corporação pode adotar critérios adicionais para definição da antiguidade e da elegibilidade para promoções, como notas atribuídas por Comissões de Promoção. Tais critérios complementares já estão previstos em legislação específica e podem variar de acordo com o regulamento interno de cada instituição.

A promoção por merecimento, diferentemente da promoção por antiguidade, adota critérios mais amplos e subjetivos, sendo destinada àqueles que, dentre os mais antigos, se destacaram por sua conduta, desempenho profissional e dedicação ao serviço. Nessa modalidade, a escolha recai sobre os militares que, além de preencherem os requisitos legais e temporais, demonstraram qualidades superiores no exercício de suas funções. A avaliação, nesse caso, torna-se prerrogativa das autoridades competentes, que selecionam, com base em critérios objetivos e subjetivos previamente definidos, os profissionais mais qualificados para a ascensão na carreira.

Já o estado de Pernambuco, através do Decreto nº 45.714, de 26 de dezembro de 2018, estabelece regulamentações distintas para as promoções em suas corporações militares, mas em suma, as promoções acontecem por antiguidade e por merecimento (Pernambuco, 2018). É importante ressaltar que as normas de promoção podem variar significativamente entre os estados, refletindo as diferentes estruturas e políticas de cada corporação.

Os requisitos levados em consideração em ambas as Instituições são: o interstício, aptidão física e peculiaridades de cada posto. No tópico merecimento, tanto no CBMPE quanto no CBMMA são observados o conceito profissional e o conceito moral junto as Comissões de Promoção de Oficiais e Praças (Maranhão, 1995; Pernambuco, 2018).

A gestão de pessoas deve ser fundamentada em princípios administrativos que garantam equidade e eficiência para todos, independentemente do gênero. A teoria burocrática de Weber, conforme discutida por Chiavenato (2003), apresenta elementos essenciais para uma administração pública eficaz, como especialização, hierarquia e critérios objetivos para promoção. Quando aplicados corretamente, esses princípios ajudam a eliminar barreiras estruturais e promovem um ambiente de trabalho baseado no mérito e na competência, evitando que fatores como gênero

interfiram nas oportunidades de crescimento profissional. Dessa forma, a administração se torna mais justa e inclusiva, garantindo que todos tenham acesso às mesmas oportunidades de desenvolvimento e reconhecimento.

Mesmo com a superação de barreiras legais e formais, a integração efetiva das mulheres nas forças de segurança continua sendo dificultada por reações hostis no ambiente social, as quais, em certos casos, contribuem até para o retorno de políticas excludentes. A resistência por parte dos homens à presença feminina na instituição policial ainda é marcante, mesmo diante da pressão exercida por uma sociedade democrática e pela mídia. A trajetória de conquistas femininas em diversas áreas acabou forçando sua inserção também nas polícias, tanto no Brasil quanto em outros países (Teloeken, 2018).

A ascensão das mulheres é um reflexo da constante evolução das políticas de igualdade de gênero dentro das instituições militares.

A luta da mulher por seus direitos na atualidade representa não apenas um esforço no sentido aumentar sua capacidade de barganha em relação aos homens, aumentando seu poder, no sentido weberiano do termo, mas também de ampliar seu campo de poder, ao redefinirem, elas próprias, as expectativas, de comportamento padronizado em relação a elas, isto é, seu papel social (Costa, 2010, p. 212 *apud* Teloeken, 2018, p. 33).

Além disso, a adoção de regras e políticas uniformes fortalece a imparcialidade, assegurando que decisões sejam tomadas com base em critérios objetivos. A valorização do treinamento e da competência técnica contribui para um ambiente onde a qualificação profissional se sobrepõe a estereótipos de gênero. Critérios claros para admissão e promoção garantem que a progressão na carreira seja alcançada pelos mais capacitados, permitindo que talentos sejam reconhecidos sem preconceitos. Assim, uma gestão baseada nesses fundamentos promove não apenas maior eficiência administrativa, mas também uma cultura organizacional mais inclusiva e equilibrada.

Diante desse cenário, a aplicação de princípios administrativos justos e inclusivos não apenas fortalece a eficiência organizacional, mas também contribui para um ambiente de trabalho mais motivador e produtivo. Como destaca Chiavenato (2014), a qualidade total dentro de uma organização está diretamente ligada à otimização do potencial humano, o que só é possível quando as pessoas se sentem valorizadas e engajadas em seu ambiente de trabalho. Dessa forma, ao priorizar políticas que eliminem barreiras estruturais e garantam oportunidades igualitárias, as organizações não apenas impulsionam sua competitividade no mercado, mas também

assumem um papel fundamental na construção de uma sociedade mais justa e equilibrada.

## **2.4 PARTICIPAÇÃO FEMININA NOS CORPOS DE BOMBEIROS**

### **2.4.1 A inclusão de mulheres no efetivo do CBMPE**

A história do CBMPE começa com a criação da Companhia Brantmeesters, em Pernambuco, no dia 7 de agosto de 1636, durante a ocupação holandesa. Este serviço, considerado o primeiro de extinção de incêndios das Américas, foi um marco importante na organização de serviços de segurança e proteção civil no continente (Pernambuco, 2013).

Outro ponto relevante foi a iniciativa de D. Pedro II, que, preocupado com os riscos de incêndios na capital do Brasil, regulamentou o primeiro serviço de extinção de incêndios no país através do Decreto de 2 de julho de 1856. Esse decreto foi fundamental para a criação de um Dia Nacional do Bombeiro, e D. Pedro II foi declarado o patrono dos Corpos de Bombeiros do Brasil, o que consolidou a importância dessa profissão para a segurança pública (Pernambuco, 2013).

Em Pernambuco, uma Lei sancionada em 11 de agosto de 1885 autorizou a criação da Companhia de Bombeiros local, de acordo com o histórico no site do CBMPE, em colaboração com as companhias de seguros da época. Porém, foi apenas em 23 de setembro de 1887 que o Governo Provincial nomeou o Capitão Joaquim José de Aguiar como comandante da Companhia de Bombeiros do Recife, estabelecendo o dia 20 de outubro como a data comemorativa do aniversário do CBMPE, data essa marcada pela primeira “Ordem do Dia” expedida pelo novo comandante (Pernambuco, 2013).

Um avanço significativo ocorreu em 22 de julho de 1994, quando a Emenda nº 4 à Constituição Estadual de 1989 emancipou o Corpo de Bombeiro Militar de Pernambuco da Polícia Militar, tornando-o independente. Esse evento representou uma grande mudança na estrutura da corporação e na forma como o CBMPE passou a se organizar e atuar de maneira autônoma, buscando constantemente melhores condições de trabalho e maior abrangência no atendimento à população (Pernambuco, 2013).

Ainda segundo o CBMPE, a Corporação atua de maneira eficiente em todas as regiões do estado de Pernambuco, com Grupamentos dirigidos pelos Comandos da Região Metropolitana e do Interior. Esta trajetória reflete o contínuo esforço da corporação em se modernizar e se adaptar às necessidades da sociedade, enquanto ainda busca expandir suas capacidades de atuação e otimizar seus processos internos (Pernambuco, 2013).

Este histórico revela como o CBMPE evoluiu e os desafios que ainda persiste, especialmente no que diz respeito à inclusão das mulheres e à gestão de pessoas. A transformação cultural da corporação e a promoção da igualdade de gênero têm sido pontos centrais para a evolução do CBMPE. A inclusão das mulheres no efetivo do Corpo de Bombeiro se deu 15 anos após sua emancipação da Polícia Militar, e foi um processo que envolveu mudanças culturais, dificuldades iniciais, mas também grandes conquistas ao longo do tempo.

O início da inclusão feminina no CBMPE ocorreu no começo dos anos 2000, com um marco importante representado pelo Capitão Luiz Cláudio Santana Pimentel, que, na época aluno do Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais (CAO/CBMPE), elaborou o primeiro trabalho científico abordando a viabilidade do ingresso das mulheres nas fileiras da corporação. Esse trabalho foi pioneiro e se tornou um marco importante para o debate sobre a presença feminina na corporação, conforme registrado na tese de mestrado (Castro, 2023).

Hoje, o CBMPE conta com uma presença feminina significativa e diversificada, com a participação ativa de mulheres em diferentes níveis hierárquicos da corporação. O efetivo feminino é composto por 246 militares, sendo 26 oficiais e 220 praças, refletindo um aumento considerável da participação feminina ao longo dos anos. Atualmente, o quantitativo geral do CBMPE é de 2.197 militares, segundo o sistema de pessoal do CBMPE.

Essas mulheres desempenham papéis de liderança nas mais variadas atividades, como comandantes de unidade e chefes de gabinete, além de estarem à frente de equipes de socorro, em salvamentos especiais e nas operações de resgates e emergências. Além disso, as mulheres também ocupam cargos administrativos essenciais, exercendo funções em diversas áreas que compõem a estrutura da corporação.

Essa ampla participação feminina reflete o comprometimento do CBMPE com a igualdade de gênero e a valorização da diversidade, assegurando que as mulheres

contribuem de maneira integral e eficiente no cumprimento das missões de segurança e no atendimento à população. A inclusão das mulheres não só fortaleceu a corporação, mas também se alinha às exigências da sociedade por uma instituição mais inclusiva, eficiente e preparada para enfrentar os desafios contemporâneos.

A inclusão das mulheres nas forças de segurança, como o CBMPE, é um reflexo das mudanças que vêm sendo impulsionadas ao longo dos anos. Mulheres como a tenente-coronel Rafaela Reny de Araújo Veiga, primeira mulher a alcançar o posto de tenente-coronel no CBMPE, representam essa evolução. Sua ascensão simboliza o reconhecimento da competência feminina e serve de inspiração para outras mulheres que buscam seguir carreira nas forças de segurança.

#### **2.4.2 A inclusão de mulheres no efetivo do CBMMA**

No Maranhão, o início da inserção feminina ocorreu dentro da Polícia Militar em que, na gestão do então governador João Castelo Ribeiro Gonçalves, no dia 21 de abril de 1982 foi criada a polícia militar feminina do Estado do Maranhão (Divino Filho, 2007), antecedendo a inclusão no CBMMA.

O Corpo de Bombeiro Militar do Maranhão teve seu início com a Lei nº 294, de 18 de abril de 1901, que autorizou a criação de uma seção de extinção de incêndios, que foi criada apenas dois anos depois, de acordo com o documento registrado no acervo da Biblioteca Nacional Benedito Leite, em São Luís – MA (Maranhão, 2025).

Apesar desta autorização, o Corpo de Bombeiro Militar do Maranhão (CBMMA), foi criado apenas em 1903, através do Decreto nº 32, do Vice-Governador Alexandre Colares Moreira Júnior. Criado para atuar diretamente na extinção de incêndios, foi instalado no centro da cidade, no então denominado Convento das Mercês, e no decorrer do tempo acumulou outras áreas de atuação (Maranhão, 2025).

No ano de 1926, o Corpo de Bombeiro é incorporado a Polícia Militar, passando por uma fase, contabilizando quase sessenta anos entre independência e incorporação às fileiras da Polícia Militar, onde somente em 1989, a Constituição Estadual passa a prever, de fato, a autonomia do Corpo de Bombeiro. Nesta separação o CBMMA teve seus primeiros integrantes oriundos da Polícia Militar, e com isso, a Corporação recebeu as primeiras mulheres (Maranhão, 2025).

Neste período, por meio do sistema Conecta do CBMMA, foram encontrados registros sobre o ano de 1992, data de inclusão das duas mulheres mais antigas de



engajamento: as Capitãs Lisiane (QOAS) e Veras (QOA), ambas do quadro de oficiais administrativos e de saúde que foram advindas da Polícia Militar para o Corpo de Bombeiro, segundo o sistema de pessoal do CBMMA.

No sistema, ainda foi possível encontrar a turma de 1994, em que através de concurso entraram 15 mulheres para o Corpo de Bombeiro Militar, nos quadros administrativos e de saúde. Estes foram os primeiros quadros a receber o público feminino na instituição, e por se tratar de algo novo, as pioneiras enfrentaram muitas dificuldades que percorreram desde o uso das instalações físicas até o preparo de normas que as atendessem em suas peculiaridades, diferenças que precisavam ser orientadas no decorrer deste caminho.

Apesar da Lei Estadual nº 5.525, de 18 de setembro de 1992, que emancipou o CBMMA e o ligou ao Governo do Estado, a Corporação passou a ser considerada parte do Sistema de Segurança Pública do Estado do Maranhão efetivamente em 26 de dezembro de 1998, onde segue desde então (Maranhão, 1998).

Após o concurso de 1994, os cursos para mulheres na Corporação tiveram retorno na turma de Oficiais 2006 com 5 mulheres, acontecendo com periodicidade anual desde então, e de acordo com os editais somente a primeira turma teve vagas para mulheres separadas do masculino, mas as demais não seguiram assim. Já para as praças em 2007, houve um concurso em que não foi separado o quantitativo feminino e ocorreu o chamamento do cadastro de reserva, bem como, de candidatos que entraram por força judicial ainda em 2011, 2013, 2015 e 2017, de acordo com o Conecta CBMMA.

Hoje, o CBMMA tem mulheres em quase todas as áreas: comandantes de unidade, Chefe de Gabinete, mulheres de salvamentos especiais, chefes de equipe de socorro, mulheres no operacional e no administrativo atuando nas várias funções da corporação.

As mulheres no Corpo de Bombeiro do Maranhão têm alcançado postos de liderança em diferentes graduações ao longo de suas carreiras. Elas ocupam desde postos iniciais, como Soldados, até funções estratégicas, como Major, Tenente-Coronel e Coronel e podem concorrer ao cargo máximo da Corporação, Comandante-Geral. Apesar de até o presente momento, não haver no quadro de mulheres Combatentes, uma Coronel, que é uma das prerrogativas para a função máxima da Instituição.

A bombeira militar no Corpo de Bombeiro do Maranhão desempenha um leque diversificado de funções, nas quais se destacam tanto em áreas técnicas como em posições de liderança. Dentre as áreas mais notáveis de atuação, a área de saúde teve um papel fundamental pois foi o início de tudo, a principal porta de entrada do público feminino nesta Corporação.

As mulheres tiveram papel fundamental no atendimento de urgências relacionadas diretamente à tropa, com a criação da policlínica, atuando como médicas, enfermeiras e técnicas em enfermagem e como dentistas. Elas são responsáveis por prestar primeiros socorros e estabilizar vítimas em situações de risco até que o atendimento médico especializado chegue ao local. Esse trabalho exige não apenas conhecimento técnico, mas também grande capacidade emocional e resistência psicológica, habilidades essas que as mulheres têm demonstrado ao longo dos anos.

A participação das mulheres no combate a incêndios no Maranhão tem sido um reflexo da crescente capacitação e inclusão das mulheres nas atividades de resgate. Nesse contexto, elas enfrentam os mesmos desafios que os homens, atuando em cenários de alto risco e utilizando equipamentos pesados e tecnologias avançadas para combater incêndios e realizar salvamentos (Kakihara; Rabelo, 2019).

Atualmente, os números demonstram que, pela proporcionalidade, existem muitas mulheres se destacando e atuando de forma a inspirar outras mulheres na área de incêndios tanto urbanos quanto florestais. Como prova atualmente a instrutora do Curso de Formação de Oficiais é a 2º Tenente Caroline, que se especializou e segue passando seus conhecimentos e profissionalismo, aos cadetes que adentram a Academia anualmente.

Além disso, a formação física e psicológica das bombeiras é essencial para o sucesso nas operações de combate a incêndios, refletindo o alto nível de especialização e treinamento a que são submetidas (Robbins; Judge, 2017). E como as mulheres estão sempre superando seus limites, a Tenente-Coronel Amanda Cristina foi a primeira mulher deste Corpo de Bombeiro a participar da prova de Bombeiro de Aço em João Pessoa-PB em 2017 e em São Luís-MA no Senabom de 2019 (Seminário Nacional de Bombeiros), concorrendo com outras mulheres, numa prova que exige força física e psicológica.

Outro campo de atuação no qual as mulheres do Corpo de Bombeiro se destacam é o salvamento especial, que envolve o resgate em locais de difícil acesso,

como áreas de desabamentos, em altura e em ambientes subaquáticos. Estas mulheres estão aptas a resgates nas situações mais adversas possíveis, e hoje o quantitativo é de 07 mulheres no Batalhão, com perspectiva de aumentar a demanda por tamanha admiração que estas guarnições causam nos demais bombeiros, ainda mais os que acabam de ingressar.

As bombeiras especializadas em mergulho atuam em resgates em rios, lagos e outros locais de risco aquático, onde é necessário um treinamento rigoroso e habilidades técnicas específicas para garantir a segurança das vítimas e dos próprios bombeiros (Cipolleta, 2016). As primeiras mergulhadoras do CBMMA, a Maj Jéssica Lobo, fez o curso no CBM de São Paulo, e atua nos cursos de formação nesta área desde então.

Embora a inclusão das mulheres no Corpo de Bombeiro do Maranhão tenha avançado significativamente, elas ainda enfrentam desafios relacionados à cultura organizacional predominantemente masculina e aos estereótipos de gênero. As mulheres continuam sendo minoria nas fileiras da corporação, o que implica em uma série de dificuldades, como o preconceito e a resistência a mudanças por parte de alguns membros da corporação (Araujo, 2011).

Contudo, o trabalho das mulheres tem contribuído para a transformação dessas estruturas, promovendo a inclusão e a valorização da diversidade (Butler, 2003).

A superação desses desafios exige um esforço contínuo para a implementação de práticas de inclusão e promoção de igualdade de gênero, além de uma maior participação das mulheres em cargos de comando e decisões estratégicas, o que pode melhorar a eficácia da corporação (Nogueira, 2016; Pereira, 2015).

A participação das mulheres no Corpo de Bombeiro do Maranhão tem sido um exemplo de superação de obstáculos e de ampliação de horizontes para as mulheres nas forças de segurança. As mulheres que atuam nos mais diversos campos de atuação demonstram que são plenamente capazes de enfrentar os desafios e responsabilidades desse trabalho, contribuindo significativamente para a segurança e bem-estar da população.

O caminho para a plena igualdade de gênero ainda requer ações contínuas, mas as conquistas já alcançadas são um reflexo do potencial transformador da inclusão feminina nas instituições de segurança pública.

## **2.4.3 Desafios enfrentados pelas mulheres nas Corporações**

### *2.4.3.1 A atuação feminina no CBMPE*

A atuação das mulheres no CBMPE tem sido um processo de crescimento e adaptação, com a integração feminina nas fileiras da corporação se consolidando nas últimas décadas. Embora o Corpo de Bombeiro, por sua natureza, tenha sido uma instituição historicamente dominada por homens, a presença feminina vem se tornando cada vez mais visível e fundamental para o desempenho das funções da corporação.

A inclusão das mulheres no CBMPE começou de forma gradual, com o marco inicial no início dos anos 2000. A partir de um trabalho científico realizado pelo Capitão Luiz Cláudio Santana Pimentel, foi possível iniciar o debate sobre a inclusão de mulheres no Corpo de Bombeiro, e em 2003, o governo de Pernambuco autorizou a abertura de concursos públicos para oficiais e praças do CBMPE, permitindo que as mulheres pudessem se inscrever e ocupar cargos na corporação. O primeiro curso de formação de bombeiros militares com mulheres foi realizado em 2004, representando um avanço significativo.

Apesar da inclusão oficial das mulheres, a adaptação não foi imediata, pois a corporação ainda enfrentava desafios estruturais e culturais para integrar adequadamente as mulheres. As questões de gênero se tornaram um dos principais pontos a serem superados, uma vez que a cultura militar e a imagem histórica do bombeiro estavam fortemente associadas à figura masculina. As mulheres precisaram não só quebrar estereótipos, mas também vencer barreiras físicas, emocionais e até mesmo de reconhecimento dentro da corporação.

Uma das primeiras dificuldades enfrentadas pelas mulheres no CBMPE foi a superação de um ambiente predominantemente masculino. A presença de uma estrutura que, até então, não estava preparada para recebê-las trouxe desafios de adaptação em termos de instalações, materiais e até mesmo no aspecto psicológico. Entretanto, com o tempo, as mulheres começaram a se destacar nas atividades de combate a incêndios, resgates e outras emergências, mostrando a capacidade e a competência que eram, muitas vezes, subestimadas pela sociedade.

Outro ponto importante é a adequação das exigências físicas, que, inicialmente, foram moldadas para o público masculino. A adaptação de testes e treinamentos para

mulheres foi uma necessidade que surgiu para garantir que ambas as partes, homens e mulheres, tivessem condições igualitárias de desempenho, respeitando, ao mesmo tempo, as diferenças biológicas entre os gêneros. Essa adequação foi um passo importante para garantir que as mulheres no CBMPE tivessem as mesmas oportunidades de crescimento e desenvolvimento que os homens, além de contribuir para a construção de um ambiente mais inclusivo.

Além da superação das dificuldades estruturais e físicas, a atuação das mulheres no CBMPE também trouxe uma mudança importante no comportamento organizacional. As mulheres passaram a ocupar funções que exigem empatia, liderança e habilidades de comunicação, características que, tradicionalmente, eram associadas ao feminino, mas que se mostraram igualmente essenciais para o trabalho do Corpo de Bombeiro. A inclusão de mulheres em equipes de resgates e em ações de combate a incêndios também trouxe uma nova abordagem em termos de estratégias de trabalho, contribuindo para a diversificação das práticas dentro da corporação.

É importante destacar que, ao longo dos anos, a atuação das mulheres no CBMPE também tem sido marcada pela construção de uma rede de apoio e solidariedade. A formação de grupos e eventos voltados para discutir questões de gênero, como o *Encontro Nacional de Bombeiras Militares* realizado em 2017 e 2018, tem sido fundamental para fortalecer a presença das mulheres na corporação, além de proporcionar espaço para que elas compartilhem suas experiências e conquistas.

A atuação feminina no CBMPE, portanto, tem sido um reflexo de um processo de mudança cultural e organizacional. Embora os desafios ainda sejam muitos, o caminho trilhado pelas mulheres no Corpo de Bombeiro de Pernambuco tem mostrado que é possível alcançar uma corporação mais diversa e inclusiva, onde homens e mulheres possam atuar de forma equitativa, com o mesmo respeito, as mesmas condições e as mesmas oportunidades de crescimento.

Com o tempo, a presença feminina no CBMPE continuará a expandir, e a atuação das mulheres será cada vez mais reconhecida e valorizada, não apenas dentro da corporação, mas também pela sociedade, que começa a entender melhor o papel essencial das mulheres em diversas áreas profissionais, incluindo as mais desafiadoras, como o trabalho no Corpo de Bombeiro.

#### *2.4.3.2 A atuação feminina no CBMMA*

A atuação das mulheres no Corpo de Bombeiro do Maranhão tem ganhado visibilidade e respeito nas últimas décadas, com a quebra de barreiras históricas que restringiam o ingresso de mulheres nesse tipo de profissão. As mulheres vêm demonstrando competência nas mais diversas funções dentro da corporação, que incluem desde atividades na área de saúde, como no operacional, o atendimento pré-hospitalar, o combate a incêndios e resgates complexos por meio do Batalhão de Salvamentos Especiais.

De acordo com Divino Filho (2017), o trabalho feminino nas organizações ainda enfrenta um cenário de discriminação e desigualdade, especialmente em ambientes tradicionalmente masculinos como os Corpos de Bombeiros. Contudo, a crescente presença de mulheres no Corpo de Bombeiro reflete uma mudança cultural nas instituições, evidenciada por um processo de adaptação das estruturas organizacionais para integrar mulheres nas suas fileiras (Brown, 2018).

As mulheres no Corpo de Bombeiro do Maranhão têm alcançado postos de liderança em diferentes graduações ao longo de suas carreiras. Elas ocupam desde postos iniciais, como Soldados, até funções estratégicas, como Major, Tenente-Coronel e Coronel e podem concorrer ao cargo máximo da Corporação, Comandante-Geral. Apesar de até o presente momento, não haver no quadro de mulheres Combatentes, uma Coronel, que é uma das prerrogativas para a função máxima da Instituição.

Além disso, muitas mulheres atuam como instrutoras, transmitindo seus conhecimentos e técnicas para novos recrutas e outras gerações de bombeiros. Esse papel é fundamental para a formação contínua da corporação, especialmente em um campo tão dinâmico e exigente como o dos bombeiros.

O feminino no Corpo de Bombeiro do Maranhão desempenha um leque diversificado de funções, nas quais se destacam tanto em áreas técnicas como em posições de liderança. Dentre as áreas mais notáveis de atuação, a área de saúde teve um papel fundamental pois foi o início de tudo, a principal porta de entrada do público feminino nesta Corporação.

As mulheres tiveram papel fundamental no atendimento de urgências relacionadas diretamente à tropa, com a criação da policlínica, atuando como médicas, enfermeiras e técnicas em enfermagem e como dentistas. Elas são

responsáveis por prestar primeiros socorros e estabilizar vítimas em situações de risco até que o atendimento médico especializado chegue ao local. Esse trabalho exige não apenas conhecimento técnico, mas também grande capacidade emocional e resistência psicológica, habilidades essas que as mulheres têm demonstrado ao longo dos anos.

A participação das mulheres no combate a incêndios no Maranhão tem sido um reflexo da crescente capacitação e inclusão das mulheres nas atividades de resgate. Nesse contexto, elas enfrentam os mesmos desafios que os homens, atuando em cenários de alto risco e utilizando equipamentos pesados e tecnologias avançadas para combater incêndios e realizar salvamentos (Kakihara; Rabelo, 2019).

Atualmente, os números demonstram que, pela proporcionalidade, existem muitas mulheres se destacando e atuando de forma a inspirar outras mulheres na área de incêndios tanto urbanos quanto florestais. Como prova atualmente a instrutora do Curso de Formação de Oficiais é a 2º Tenente Caroline, que se especializou e segue passando seus conhecimentos e o modelo de profissionalismo aos cadetes que adentram anualmente na Academia de Bombeiro Militar Josué Montello.

Além disso, a formação física e psicológica das bombeiras é essencial para o sucesso nas operações de combate a incêndios, refletindo o alto nível de especialização e treinamento a que são submetidas (Robbins; Judge, 2017). E como as mulheres estão sempre superando seus limites, a Tenente-Coronel Amanda Cristina foi a primeira mulher deste Corpo de Bombeiro a participar da prova de Bombeiro de Aço em João Pessoa – PB em 2017 e em São Luís – MA no Seminário Nacional de Bombeiros (Senabom) de 2019, concorrendo com outras mulheres, numa prova que exige força física e psicológica.

Outro campo de atuação no qual as mulheres do Corpo de Bombeiro se destacam é o salvamento especial, que envolve o resgate em locais de difícil acesso, como áreas de desabamentos, em altura e em ambientes subaquáticos. Estas mulheres estão aptas a resgates nas situações mais adversas possíveis, e hoje o quantitativo é de 07 mulheres no Batalhão, com perspectiva de aumentar a demanda por tamanha admiração que estas guarnições causam nos demais bombeiros, ainda mais os que acabam de ingressar.

As bombeiras especializadas em mergulho atuam em resgates em rios, lagos e outros locais de risco aquático, onde é necessário um treinamento rigoroso e habilidades técnicas específicas para garantir a segurança das vítimas e dos próprios

bombeiros (Cipolleta, 2016). As primeiras mergulhadoras do CBMMA, a Maj Jéssica Lobo e a 3º Sgt Ravena, fizeram o curso, e atuam nos cursos de formação desta área desde então.

Embora a inclusão das mulheres no Corpo de Bombeiro do Maranhão tenha avançado significativamente, elas ainda enfrentam desafios relacionados à cultura organizacional predominantemente masculina e aos estereótipos de gênero. As mulheres continuam sendo minoria nas fileiras da corporação, o que implica em uma série de dificuldades, como o preconceito e a resistência a mudanças por parte de alguns membros da corporação (Araújo, 2011).

Contudo, o trabalho das mulheres tem contribuído para a transformação dessas estruturas, promovendo a inclusão e a valorização da diversidade (Butler, 2003). E apesar de muitos homens não aceitarem serem comandados por mulheres, a demonstração das capacidades delas tem deixado evidente que não é uma questão de “preferências” por ser mulher, mas por competência, demonstrada pelos currículos e por suas atividades no dia a dia (Zucatto, 2018).

A superação desses desafios exige um esforço contínuo para a implementação de práticas de inclusão e promoção de igualdade de gênero, além de uma maior participação das mulheres em cargos de comando e decisões estratégicas, o que pode melhorar a eficácia da corporação (Nogueira, 2016; Pereira, 2015).

A participação das mulheres no Corpo de Bombeiro do Maranhão tem sido um exemplo de superação de obstáculos e de ampliação de horizontes para as mulheres nas forças de segurança. As mulheres que atuam nos mais diversos campos de atuação demonstram que são plenamente capazes de enfrentar os desafios e responsabilidades desse trabalho, contribuindo significativamente para a segurança e bem-estar da população.

O caminho para a plena igualdade de gênero ainda requer ações contínuas, mas as conquistas já alcançadas são um reflexo do potencial transformador da inclusão feminina nas instituições de segurança pública.

## **2.5 POLÍTICAS PÚBLICAS E INICIATIVAS DE INCLUSÃO**

As políticas públicas voltadas para as mulheres ainda têm como foco principal o enfrentamento da violência de gênero, um dos desafios mais urgentes da atualidade. Ao acessar o site do Ministério da Mulher, percebe-se que grande parte dos



programas está direcionada ao combate à violência contra a mulher, evidenciando a importância dessa pauta. Garantir que as mulheres possam viver sem a ameaça da violência é essencial para a construção de uma sociedade mais justa e segura. Além da proteção, essas políticas também desempenham um papel fundamental no empoderamento feminino, promovendo a igualdade de oportunidades e o respeito em todas as áreas da vida.

Embora o tema da violência contra a mulher esteja amplamente em evidência, as legislações de inclusão refletem a necessidade urgente de enfrentar a realidade que ainda assola muitas mulheres, como evidenciado pelos índices alarmantes de feminicídio. Em 2024, no site do Ministério da Justiça, por meio do Sistema Nacional de Informações de Segurança Pública, Prisionais e de Rastreabilidade de Armas e Munições, de Material Genético, de Digitais e de Drogas (Sinesp), registrou 1.128 mortes por feminicídio, destacando a urgência de esforços concentrados para reduzir esse número. Enquanto as ações para combater essa violência avançam, a inclusão de gênero em outras áreas, especialmente na segurança pública, ainda representa um desafio que precisa ser ativamente buscado (Zucatto, 2018). Em particular, esta pesquisa em andamento revela que, dentro das forças de segurança, a inclusão das mulheres continua sendo uma luta que, acima de tudo, precisa ser liderada por elas mesmas.

Os governos estaduais têm colocado em pauta a questão da igualdade de gênero por meio de suas Secretarias, enquanto o governo federal apoia iniciativas com programas como o Comitê Nacional de enfrentamento de violência contra a mulher, junto ao Ministério da Justiça e Segurança Pública (MJSP), criado para contribuir nos planos de combate à violência contra a mulher, utilizando o Fundo Nacional de Segurança Pública do Ministério da Justiça e Segurança Pública.

No âmbito estadual, um plano para promover a igualdade de gênero deve, necessariamente, começar com as mulheres dentro das Corporações, buscando apoio político e da sociedade. Embora existam diversos grupos que lutam pela igualdade, é a união de forças que, de fato, pode gerar resultados concretos e duradouros, impulsionando mudanças significativas nas instituições e na sociedade como um todo.

Em relação ao enfrentamento da violência contra a mulher, Pernambuco tem implementado políticas que envolvem tanto a ação das mulheres nas forças de segurança quanto programas voltados para o atendimento das vítimas. A criação de

delegacias especializadas no atendimento à mulher, como a Delegacia da Mulher, visa garantir um espaço seguro e acolhedor para as vítimas de violência doméstica e sexual.

Além disso, a atuação das mulheres nas políticas de segurança pública tem sido essencial para humanizar o atendimento e tornar as respostas institucionais mais sensíveis às necessidades das mulheres vítimas de violência.

A participação ativa das mulheres nas forças de segurança tem sido cada vez mais incentivada através de políticas públicas que visam garantir a inclusão, a igualdade de oportunidades e o empoderamento das mulheres nas instituições de segurança pública.

Pernambuco tem avançado na criação e implementação de políticas públicas voltadas para a promoção da igualdade de gênero dentro das forças de segurança pública.

A Secretaria da Mulher de Pernambuco (SecMulher-PE) desempenha um papel importante nesse contexto, articulando iniciativas que visam aumentar a participação das mulheres nas instituições de segurança pública e garantir um ambiente de trabalho mais inclusivo.

Essas políticas buscam não apenas a maior presença feminina em cargos de liderança, mas também a criação de mecanismos que protejam as mulheres dentro dessas instituições, prevenindo casos de assédio e violência, e promovendo a igualdade de oportunidades para ascensão profissional.

Em particular, o CBMPE criou a Portaria do Comando-Geral nº 284, de 6 de novembro de 2024, que estabelece procedimentos no atendimento das possíveis vítimas dos crimes militares de assédio e importunação sexual, no âmbito do CBMPE.

No Maranhão, já existe uma Secretaria de Estado da Mulher, cujos projetos e programas estão voltados para a violência contra a vida da mulher, mas a oportunidade de apresentar novas perspectivas de combate à violência de gênero nos Corpos de Bombeiros Militares deve ser uma prática que envolva todas as peças deste quebra-cabeças.

Em relação aos programas de capacitação e treinamento nas corporações dos Estados de Pernambuco e do Maranhão, apesar de iniciativas para o grupo feminino acontecerem, a maioria dos cursos e treinamentos são oferecidos de maneira igualitária, permitindo que cada indivíduo participe com base em sua capacidade física, intelectual e emocional.

Ao analisar as boas práticas e identificar possíveis melhorias nas corporações pesquisadas, alguns pontos de reflexão surgiram, especialmente no que diz respeito às mulheres que são mães. Atualmente, elas têm o direito de permanecer em casa por até 120 dias, conforme a Lei nº 6.513, de 30/11/1995 - CBMMA, o que representa um avanço significativo na proteção dos direitos das mulheres no contexto profissional (Maranhão, 1995).

Entre as ações bem-sucedidas nas duas corporações, destaca-se a igualdade nas exigências do Teste de Aptidão Física (TAF), aplicado de forma equitativa para homens e mulheres como requisito para aprovação em cursos e especializações. Essa prática garante que as mulheres tenham as mesmas condições de acesso e ascensão nas instituições, contribuindo para a promoção da igualdade de oportunidades.

## **2.6 A INFLUÊNCIA DA PARTICIPAÇÃO FEMININA NA GESTÃO**

A integração de mulheres nas Corporações de Bombeiros, especialmente em papéis de gestão e governança, representa uma evolução crucial na administração pública contemporânea. Este artigo, explora o impacto da inclusão feminina nas corporações militares, analisando como essa participação vem trazendo uma remodelagem nas tomadas de decisões, nas dinâmicas internas e na eficácia das políticas de segurança pública.

A presença feminina em instituições tradicionalmente masculinas como os Corpos de Bombeiros e Polícias Militares não é apenas uma questão de equidade, mas também de eficiência e modernização da gestão pública, na busca por eficiência causando um impacto brusco na Administração Pública Militar.

A inclusão de mulheres em posições de liderança traz perspectivas diferenciadas e abordagens inovadoras para a resolução de problemas e formulação de estratégias. A diversidade de gênero enriquece a análise de cenários complexos, considerando aspectos e necessidades que poderiam ser negligenciados em um ambiente homogêneo.

A participação feminina na governança das corporações militares impulsiona a transparência, a responsabilidade e o compromisso com a igualdade de gênero. Mulheres em cargos de comando servem como modelos inspiradores, incentivando outras a ascenderem na carreira e promovendo políticas internas mais equitativas.

A integração feminina contribui para a humanização do ambiente de trabalho, promovendo uma cultura organizacional mais diversa, inclusiva e respeitosa. A presença de mulheres ajuda a mitigar o machismo, o assédio e outras formas de discriminação, criando um clima mais saudável e colaborativo.

As fontes não oferecem informações específicas sobre o papel das mulheres nas políticas de segurança pública nos estados de Pernambuco e Maranhão. No entanto, é possível inferir que a presença feminina em cargos de gestão e governança pode contribuir para a formulação de políticas mais sensíveis às necessidades da população feminina, como o combate à violência de gênero e a promoção da segurança das mulheres.

As bombeiras militares desempenham um papel crucial na formulação e implementação de políticas públicas de segurança, oferecendo uma visão diferenciada e valorizando o trabalho em equipe, a flexibilidade e a atenção às relações pessoais. A experiência feminina contribui para a humanização do atendimento e para a construção de uma relação de confiança com a comunidade.

Apesar dos avanços, as mulheres ainda enfrentam desafios significativos nas corporações militares, como mostra o estudo *“Mulheres nas Instituições de Segurança Pública”* do Ministério da Justiça, tais como (Brasil, 2013):

- a) **Discriminação e Preconceito:** a persistência de uma cultura machista e de estereótipos de gênero dificulta a ascensão feminina e limita o pleno aproveitamento do potencial das mulheres nas forças armadas.
- b) **Assédio Moral e Sexual:** o assédio é uma realidade que afeta muitas mulheres nas instituições militares, prejudicando sua saúde, bem-estar e desempenho profissional;
- c) **Infraestrutura Inadequada:** a falta de instalações e equipamentos adequados para as necessidades femininas dificulta a integração das mulheres e perpetua a desigualdade.

Contudo, já há Corporações modelos na busca por melhorias, como podemos citar o Corpo de Bombeiro Militar do Distrito Federal, que criou o Comitê Permanente de Políticas Públicas para as Bombeiras Militares e têm algumas políticas implantadas para este grupo, como por exemplo, sala de amamentação, criação da ouvidoria da mulher, entre outros que podem ser encontrados no site do CBMDF.

### 3 METODOLOGIA

O presente artigo abordou o tema na área de gestão de pessoas, neste caso específico, da inserção das mulheres nas fileiras dos Corpos de Bombeiros Militares de Pernambuco e do Maranhão, que apesar de ser uma representação ainda pequena, teve um aumento considerado e se tornou uma realidade, trazendo mudanças e perspectivas diferentes para o futuro dessas Corporações.

Esta pesquisa é uma análise da trajetória histórica da participação feminina nos Corpos de Bombeiros Militares de Pernambuco e Maranhão, com foco na relevância desta participação para a gestão pública e segurança pública. O estudo buscou compreender como as mulheres foram progressivamente inseridas e como desempenham suas funções dentro das corporações de bombeiros militares desses dois estados, Pernambuco e Maranhão, traçando o contexto histórico e as mudanças sociopolíticas que impactaram essa inclusão.

A escolha dos Estados de Pernambuco e Maranhão, ocorreu pelo fato das pesquisadoras serem parte integrante das referidas Corporações, tendo uma maior efetividade nas buscas das informações e acesso às documentações, bem como, aos integrantes deste estudo.

Para o estudo histórico da entrada das mulheres nas Instituições de Pernambuco e do Maranhão, a melhor estratégia metodológica foi uma abordagem qualitativa na busca por levantar os aspectos históricos, que se baseiam na análise detalhada de documentos, depoimentos e contextos específicos, conforme Lakatos (2003). Essa estratégia é adequada para um tema que envolve um fenômeno social e cultural complexo, e que requer uma compreensão profunda das circunstâncias históricas e sociais que moldaram a inclusão das mulheres nas corporações.

Para a pesquisa quantitativa, foi realizado o questionário com perguntas que possibilitaram uma visualização do momento específico em que as mulheres foram submetidas à carreira analisando o contexto, as suas perspectivas e as influências que elas causaram nas mudanças de suas instituições.

Para a abordagem qualitativa e a histórica, foi necessário o embasamento com análise detalhada de documentos, depoimentos e do sistema de controle de pessoal da atualidade – CONECTA/CBMMA(1) e Intranet/CBMPE(2) , bem como, a página de site do CBMMA e CBMPE e os Boletins Gerais/Especiais existentes. Para a pesquisa qualitativa, foi realizado o questionário com perguntas que possibilitaram uma

visualização do momento específico em que as mulheres foram submetidas à carreira analisando o contexto, as suas perspectivas e as influências que elas causaram nas mudanças de suas instituições. (1) Conecta – sistema de controle de Pessoal do CBMMA (2) Intranet – sistema de controle e acompanhamento da prontidão.

As mulheres que responderam os questionários possuem diferentes períodos de efetivo serviço nas Corporações, estando em média de 1 a 21 anos no CBMPE e de 1 a +30 anos no CBMMA, conforme as respectivas datas de entrada inicial.

O questionário foi aplicado do dia 10 ao dia 20 de fevereiro, contendo 20 questões, sendo algumas de múltipla escolha e outras respostas objetivas. Foram respondidos, em torno de 60 questionários para as duas Instituições.

#### 4 ANÁLISE DOS RESULTADOS E DISCUSSÃO

O questionário foi enviado via *google forms*, para as mulheres mais antigas das Corporações, as quais fizeram esta interlocução e passaram para as demais militares.

E com base nas respostas ao questionário aplicado, foi possível realizar uma análise comparativa entre as respostas obtidas pelas bombeiras dos CBMPE e do CBMMA, destacando as semelhanças, diferenças e conclusões sobre a participação feminina nessas corporações.

Pelos números expressos nas Corporações pesquisadas o quantitativo de efetivo feminino por quadro de oficiais e praças, está dividido na seguinte forma (Quadro 1):

Quadro 1 – Quantitativo de mulheres no CBMMA e CBMPE

Corporação	Gênero/tipo	Efetivo
CBMMA	Homens e mulheres (geral)	1.538
	Mulheres Oficiais	80
	Mulheres Praças	58
CBMPE	Homens e mulheres (geral)	2.197
	Mulheres Oficiais	26
	Mulheres Praças	220

Fonte: Pesquisa elaborada pelas autoras

A análise comparativa dos dados quantitativos revela a seguinte distribuição de mulheres nas tropas do CBMMA e CBMPE: 138 e 246, respectivamente. Tais números

evidenciam um desafio significativo para a ascensão feminina, visto que, o percentual existente ainda é pequeno dentro deste universo.

E com base no questionário aplicado, as questões 1 e 2, foram base para nortear a época da inserção, bem como, as idades das mulheres parte da pesquisa. No CBMPE, a inclusão teve início em maio de 2004 a fevereiro de 2024, onde lidamos com mulheres com idades margeando entre 38 e 19 anos. Enquanto no CBMMA, como a inclusão teve início em 1992 e seguiu até o último concurso com entrada até 2017, as mulheres estão com idades entre 51 e 24 anos.

Ambas as corporações possuem um histórico de inclusão feminina que se estende por várias décadas. O CBMMA foi pioneiro, com ingressos a partir de 1994, enquanto o CBMPE teve início em 2004, e de forma mais expressiva a partir de 2007. O maior número de respondentes do CBMPE nos anos mais recentes pode indicar um aumento na entrada de mulheres nos últimos anos expresso também pelo maior quantitativo de mulheres.

A trajetória de inclusão feminina é uma realidade consolidada em ambos os Corpos de Bombeiros, com um aumento gradual da presença de mulheres ao longo do tempo, refletindo uma adaptação institucional à participação feminina.

Quanto a quantidade de mulheres por turma na segunda questão, no CBMPE, a maioria das respondentes relatou turmas com um número relativamente baixo de mulheres, com destaque para turmas com 2, 3 e um pico com 56 (este último valor parece atípico e pode representar um agrupamento de diferentes entradas). No CBMMA, poucas turmas tiveram um quantitativo de mulheres acima da média de 10. E em ambas as instituições, as mulheres tendem a ingressar em turmas onde ainda são minoria em relação aos homens.

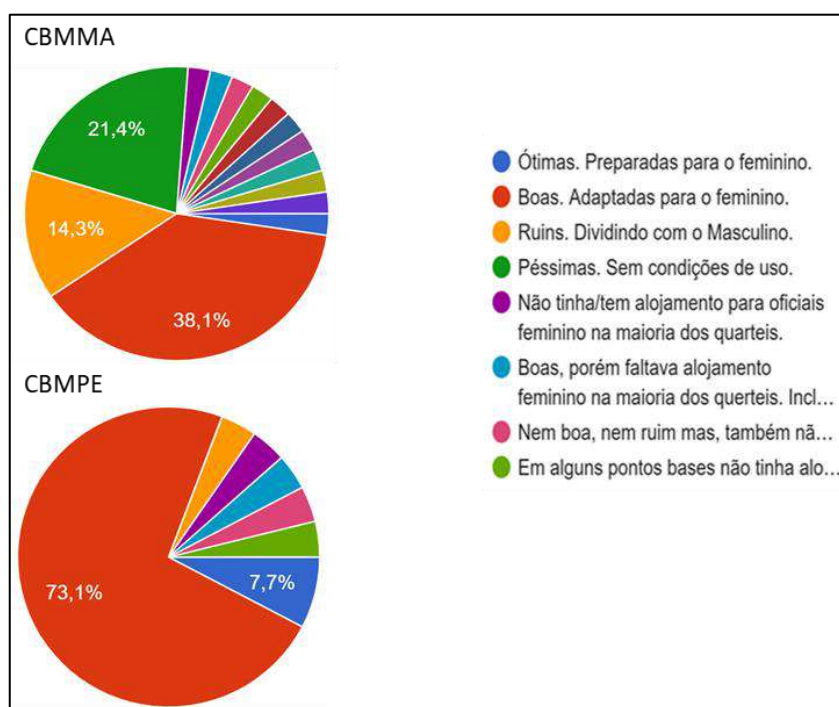
Conclusão: A inclusão feminina nas duas instituições ainda se caracteriza pela entrada em grupos onde são minoria, ressaltando a importância de políticas de integração e apoio.

Na terceira questão, ao perguntar se houve desistência de alguma mulher no curso de formação e se elas sabiam dizer o motivo? Para o CBMPE, a maioria respondeu “Não”, com algumas poucas menções a motivos como não identificação com a vida militar, transferência do esposo e aprovação em outro concurso. Para o CBMMA, apenas quatro desistências e três causas conhecidas e mencionadas: duas por motivo judicial e uma por falta de adaptação ao curso. As taxas de desistência são relativamente baixas em ambas as corporações.

Conclusão: O alto nível de comprometimento das mulheres que ingressam nos Corpos de Bombeiros é evidente pela baixa taxa de desistência nos cursos de formação, indicando uma escolha profissional consciente e determinada.

A quarta questão, perguntou-se sobre como eram as instalações físicas dos quartéis, na época da inclusão delas, e no CBMPE, a maioria (73,1%) indicou que as instalações eram "Boas, adaptadas para o feminino", mas ainda houve relatos de infraestrutura inadequada, como instalações ruins ou falta de alojamento feminino. Já no CBMMA, apenas 38,1% consideraram as instalações "Boas adaptadas para o feminino", enquanto 21,4% apontaram condições péssimas, sem possibilidade de uso, e 14,3% relataram instalações ruins, compartilhadas com o masculino (Gráfico 1).

Gráfico 1 – Instalações físicas dos quartéis e a chegada das mulheres



Fonte: Dados da pesquisa realizada pelas autoras.

No CBMPE, a percepção sobre as instalações foi majoritariamente positiva, mas desafios estruturais ainda foram mencionados, especialmente para as pioneiras. No CBMMA, os desafios foram ainda mais evidentes, com uma minoria avaliando as instalações como boas e uma parcela significativa relatando condições ruins ou péssimas. Isso indica que a infraestrutura para mulheres na época da inclusão era ainda mais precária no Maranhão do que em Pernambuco. Em ambos os estados, a



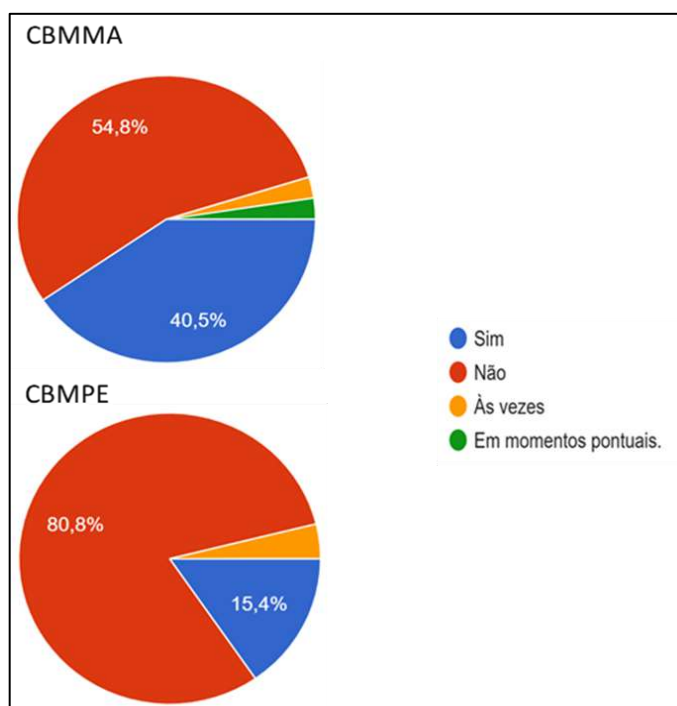
adaptação das instalações foi um processo gradual, com barreiras significativas para as primeiras mulheres na corporação.

**Conclusão:** A adaptação da infraestrutura dos Corpos de Bombeiros às necessidades femininas tem sido um processo em andamento, com avanços significativos, mas ainda com áreas que necessitam de melhorias para garantir um ambiente de trabalho adequado e igualitário.

Quanto a quinta questão, nas ocorrências, perguntou-se e elas sentiram discriminada pela população pelo fato de ser mulher?

Na Corporação de Pernambuco, a maioria (80,8%) respondeu “Não”, mas 15,4% responderam “Sim” e uma pequena parcela “Algumas vezes sim”. No Maranhão, 54,8% responderam “Não”, enquanto 40,5% responderam “Sim” e uma pequena parcela “Às vezes” ou “Em momentos pontuais”. A percepção de discriminação pela população durante as ocorrências é mais expressiva no CBMMA (40,5%) do que no CBMPE (15,4%), embora em ambos os estados uma parcela das bombeiras já tenha vivenciado essa situação (Gráfico 2).

Gráfico 2 – Discriminação por parte da população por ser mulher?



Fonte: Dados da pesquisa realizada pelas autoras.

**Conclusão:** A superação de estereótipos de gênero na sociedade ainda é um desafio para as bombeiras, com uma parcela significativa relatando ter se sentido

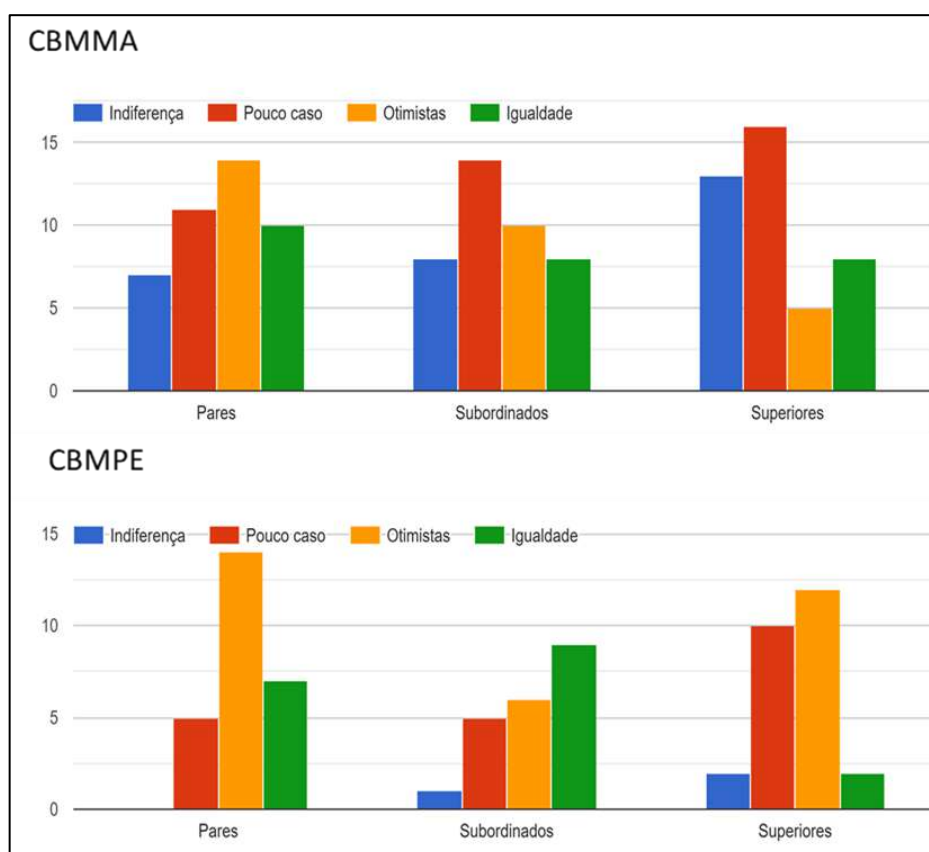
discriminada pela população, o que reforça a necessidade de ações de conscientização e valorização do trabalho feminino na segurança pública.

A sexta questão, na época da sua inclusão, como você foi recebida pelos pares, superiores e subordinados?

Para o CBMMA, pelos pares foram recebidas com otimismo, pouco caso e igualdade de forma semelhante. Os subordinados tiveram uma recepção marcada por pouco caso, otimismo e indiferença. Os superiores apresentaram uma recepção predominantemente de pouco caso e indiferença. Em ambas as corporações, a recepção inicial parece ter sido mista, com um certo grau de resistência ou indiferença, especialmente por parte de alguns superiores. Os pares e subordinados demonstraram mais otimismo em alguns casos, mas o “pouco caso” foi uma constante em ambos os estados (Gráfico 3).

No CBMPE, em relação aos pares, houve um equilíbrio entre “Otimistas” e “Pouco caso”. Os subordinados foram majoritariamente “Otimistas”, seguidos por “Igualdade”. Os superiores tiveram uma maior concentração em “Otimismo” e “pouco caso” (Gráfico 3).

Gráfico 3 – Recepção por parte dos pares, superiores e subordinados



Fonte: Dados da pesquisa realizada pelas autoras.

**Conclusão:** A integração inicial das mulheres nos Corpos de Bombeiros enfrentou desafios relacionados à cultura organizacional e à necessidade de adaptação por parte de alguns membros, especialmente na hierarquia superior.

Para a sétima questão, a pergunta foi: Você sofreu algum tipo de constrangimento? O CBMMA, a maioria (59,5%) também relatou constrangimento por parte de superiores, seguida por pares (23,8%) e subordinados (21,4%). O CBMPE, a maioria (69,2%) relatou constrangimento por parte de superiores, e uma parcela significativa (34,6%) por parte de pares. O constrangimento, principalmente vindo de superiores, é uma experiência relatada pela maioria das bombeiras em ambos os estados, indicando a persistência de comportamentos inadequados e a necessidade de fortalecer mecanismos de combate ao assédio e à discriminação.

**Conclusão:** A ocorrência de constrangimento, especialmente por parte da hierarquia superior, é um indicador preocupante da manutenção de relações de gênero desiguais dentro dos Corpos de Bombeiros, demandando ações firmes para promover um ambiente de trabalho respeitoso e seguro para as mulheres.

Para a oitava questão perguntou-se qual foi a maior dificuldade que elas passaram ao adentrar na Corporação? CBMPE, as respostas mencionam a inadequação de Equipamento de Proteção Individual (EPIs), adaptação a um ambiente masculino, falta de estrutura física para o feminino, assédio e perseguição. A necessidade de provar a capacidade de realizar o serviço como os homens também foi destacada. CBMMA, a maioria das respostas convergiu para a necessidade de demonstrar constantemente a capacidade de exercer as mesmas funções que os homens. Enquanto no CBMPE as dificuldades iniciais foram mais diversificadas, incluindo questões estruturais e interpessoais, no CBMMA a necessidade de validação constante da capacidade profissional em um ambiente predominantemente masculino foi o ponto mais enfatizado.

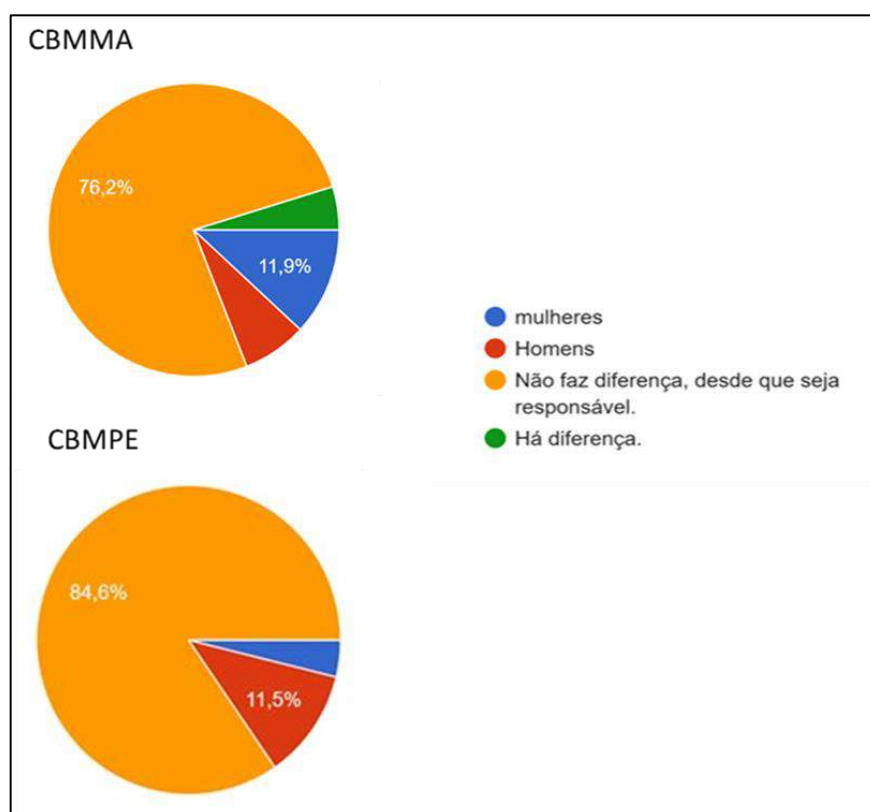
**Conclusão:** A superação da desconfiança inicial e a necessidade de provar continuamente a competência são desafios centrais enfrentados pelas mulheres ao ingressar nos Corpos de Bombeiros, refletindo estereótipos de gênero ainda presentes nas instituições.

A nona questão trouxe à tona, como você compreende a relação entre você e os demais membros da sua equipe de trabalho?

CBMMA, a maioria (52,4%) também sente que respeitam a profissional que são seguidas por um grupo que considera a relação normal (19%) e outro que sente tanto

respeito pela presença feminina quanto pelo profissionalismo (11,9%). CBMPE, a maioria (50%) sente que respeitam a profissional que é seguida por um grupo que considera a relação normal (23,1%) e outro que sente que respeitam sua presença “feminina” (19,2%). Em ambas as corporações, a maioria das bombeiras percebe um respeito pela sua atuação profissional, o que indica uma integração bem-sucedida na maioria dos casos. No entanto, a menção ao respeito “feminino” sugere que o gênero ainda pode ser um fator de distinção em algumas interações (Gráfico 4).

Gráfico 4 – Relação entre as mulheres e os membros de Equipe de trabalho



Fonte: Dados da pesquisa realizada pelas autoras.

**Conclusão:** A integração profissional das mulheres nas equipes de trabalho dos Corpos de Bombeiros é em grande parte positiva, com reconhecimento de sua capacidade, embora a questão de gênero ainda possa influenciar a forma como algumas relações são percebidas.

Na décima questão, que tipos de dificuldades você apontaria no exercício de suas funções? CBMMA, as dificuldades mais apontadas foram relacionadas a ser mulher, à visão que os outros têm, à falta de adaptação ao meio militar e à constante

necessidade de demonstração de capacidade. No CBMMA, as dificuldades parecem mais centradas em questões de gênero.

A inadequação de EPIs é uma situação comum as duas instituições. CBMPE, as respostas incluem a inadequação de EPIs, falta de recursos humanos e materiais, restrições de serviço por falta de alojamento feminino, adaptação de superiores, resistência a mudanças e a necessidade de provar capacidade.

**Conclusão:** As mulheres nos Corpos de Bombeiros ainda enfrentam dificuldades práticas relacionadas à falta de equipamentos adequados e desafios interpessoais ligados a estereótipos de gênero que impactam seu exercício profissional.

A décima primeira questão buscou entender por que elas acreditam que essas dificuldades acontecem? CBMMA, a resposta principal foi "por se tratar de mulher". Ambas as instituições apontam para questões culturais e de preconceito de gênero como as principais causas das dificuldades enfrentadas pelas mulheres. CBMPE: As justificativas incluem falta de organização e preconceito, falta de investimento, cultura organizacional machista e sociedade patriarcal. No CBMPE, há uma análise mais detalhada que envolve fatores como falta de investimento e questões geracionais na liderança.

**Conclusão:** A persistência de uma cultura organizacional com traços machistas e a presença de preconceitos de gênero são reconhecidas como as raízes das dificuldades enfrentadas pelas mulheres nos Corpos de Bombeiros, demandando uma transformação cultural profunda nas instituições.

A décima segunda pergunta, foi com relação as equipes de trabalho, sobre a maior facilidade de o trabalho acontecer para elas com homens ou mulheres, CBMPE a maioria (84,6%) respondeu "Não faz diferença, desde que seja responsável". CBMMA, a maioria (76,2%) respondeu "Não faz diferença, desde que seja responsável". Tanto no CBMPE quanto no CBMMA, a maioria dos respondentes valoriza o profissionalismo e a responsabilidade acima do gênero. No entanto, o percentual no CBMPE é um pouco maior, sugerindo uma percepção ligeiramente mais consolidada da equidade nesse aspecto.

**Conclusão:** A percepção predominante em ambos os estados indica que a competência e a responsabilidade são mais importantes do que o gênero no ambiente de trabalho. Esse resultado sugere um avanço na valorização do mérito profissional, mas também abre espaço para investigações sobre possíveis desafios que ainda possam existir para a equidade de gênero no dia a dia das corporações.

A décima terceira questão é complemento da anterior, para comentar, no caso de diferenças. CBMMA, há o reconhecimento de certos direcionamentos por se tratar de “sexo frágil” e a responsabilização pela falta de comportamento de algumas mulheres que podem prejudicar o grupo. CBMPE, as respostas mencionam um menor impacto para oficiais devido ao respeito pela patente e o direcionamento do efetivo feminino para atividades que, por vezes, são consideradas “femininas” pelo masculino. Ambas as instituições revelam a persistência de estereótipos de gênero que podem influenciar a distribuição de tarefas e as expectativas em relação ao desempenho feminino.

**Conclusão:** Mesmo com a integração, as mulheres nos Corpos de Bombeiros ainda podem ser alvo de expectativas e direcionamentos diferenciados baseados em estereótipos de gênero, o que pode limitar suas oportunidades e reconhecimento em algumas áreas de atuação.

A décima quarta questão tratou de qual a opinião delas sobre um cargo de comando ser assumido por uma mulher.

CBMMA, a grande maioria também vê de forma positiva, como uma forma de demonstrar a capacidade da mulher e lutar por todas, favorecendo o trabalho e o profissionalismo. Há um forte apoio em ambas as corporações à ideia de que mulheres podem e devem ocupar cargos de comando, com o reconhecimento de suas capacidades de liderança e do impacto positivo que isso pode trazer para as instituições.

CBMPE, a grande maioria das respostas foi positiva, mencionando a igualdade de capacidade, a importância para vencer barreiras, organização, responsabilidade, sensibilidade e representatividade.

**Conclusão:** As bombeiras militares de Pernambuco e do Maranhão possuem uma visão amplamente favorável à ascensão de mulheres a cargos de liderança.

A décima quinta questão, verificou a opinião das bombeiras sobre o que significa, para a sociedade, as mulheres ocuparem um cargo de comando? CBMMA, a percepção é de que pode ser uma forma de evolução, mas ainda é visto de forma preconceituosa. No CBMMA, há o reconhecimento de que o preconceito ainda pode influenciar. CBMPE, as respostas incluem a demonstração de que capacidade não tem gênero, avanço na igualdade, quebra de estereótipos, empoderamento feminino e ocupação de um espaço que deve ser de todos. No CBMPE, a percepção é mais focada nos avanços da igualdade.

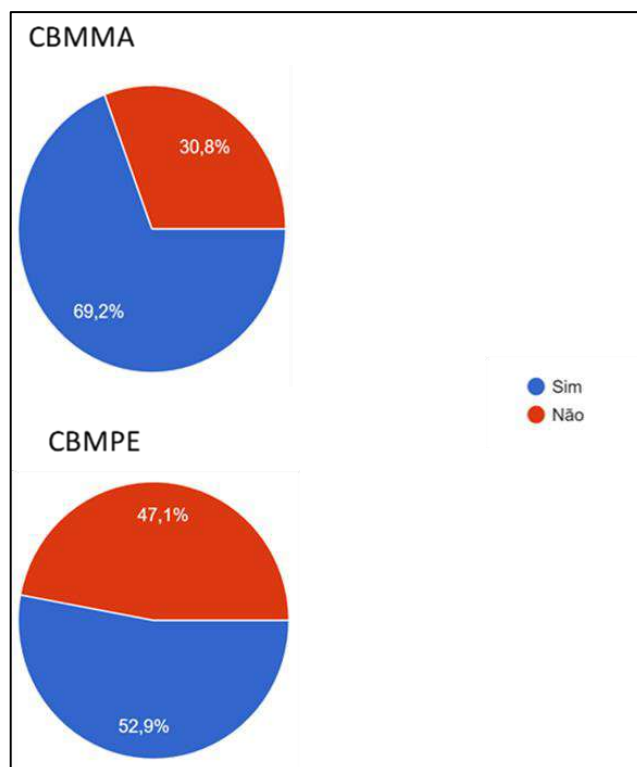
**Conclusão:** A ocupação de cargos de comando por mulheres nos Corpos de Bombeiros possui um significado social importante como símbolo de igualdade e

quebra de estereótipos, embora a persistência do preconceito ainda possa obscurecer o pleno reconhecimento dessa conquista por parte da sociedade.

Na perspectiva delas, para a décima sexta questão, perguntou-se você encontrou dificuldades para alcançar o cargo de liderança que ocupa neste momento?

CBMMA, 69,2% responderam “Sim”. CBMPE, 52,9% responderam “Sim”. A maioria das mulheres em ambos os estados relata ter encontrado dificuldades para alcançar seus atuais cargos de liderança, sendo essa percepção mais forte no CBMMA. Destaca-se que neste cargo de chefia, apesar de ser necessário antiguidade, o gestor decide quem ocupará (Gráfico 5).

Gráfico 5 – Dificuldades para alcançar o cargo de liderança



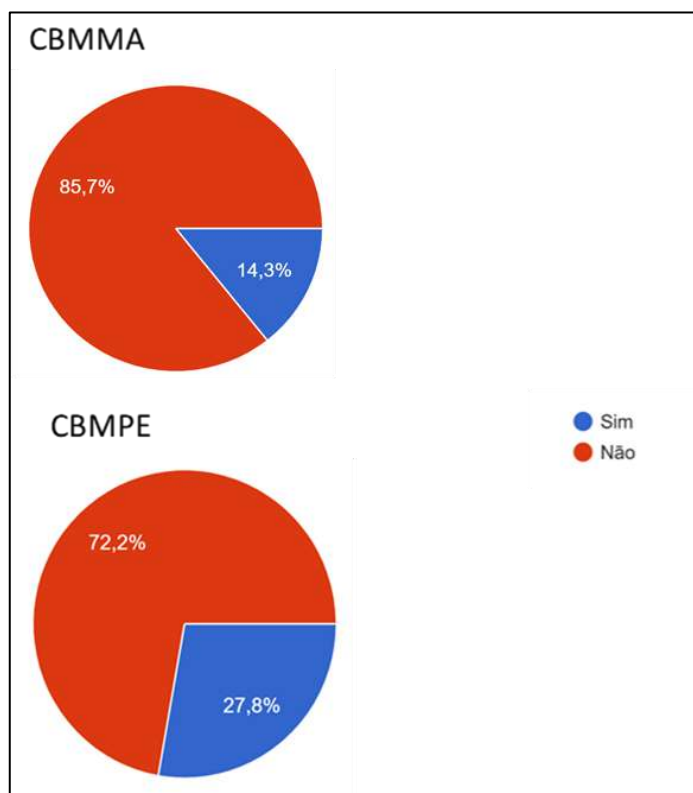
Fonte: Dados da pesquisa realizada pelas autoras.

**Conclusão:** A ascensão profissional das mulheres a cargos de liderança nos Corpos de Bombeiros ainda enfrenta obstáculos, sugerindo que, apesar da capacidade demonstrada, barreiras podem dificultar sua progressão na carreira, especialmente no CBMMA.

Para a pergunta décima sétima, tentou-se verificar se elas acreditam que o CBM oferece oportunidades iguais a homens e mulheres em termo de ocupação de cargos de chefia e liderança?

CBMMA, 85,7% responderam “Não”. CBMPE, 72,2% responderam “NÃO”. Ambos os corpos de bombeiros apresentam uma percepção predominante de desigualdade de oportunidades para mulheres em cargos de liderança. No entanto, o índice do CBMMA é mais elevado, indicando uma percepção ainda mais acentuada da falta de equidade (Gráfico 6).

Gráfico 6 – O Corpo de Bombeiro oportunidades iguais a homens e mulheres – cargos de chefia e liderança



Fonte: Dados da pesquisa realizada pelas autoras.

**Conclusão:** A alta percepção de desigualdade de oportunidades tanto no CBMPE quanto no CBMMA evidencia um problema estrutural que precisa ser abordado. A diferença percentual entre os dois estados sugere que a questão pode estar mais intensificada no CBMMA, mas a situação no CBMPE também exige atenção. Dessa forma, é essencial a revisão de suas políticas e práticas internas para

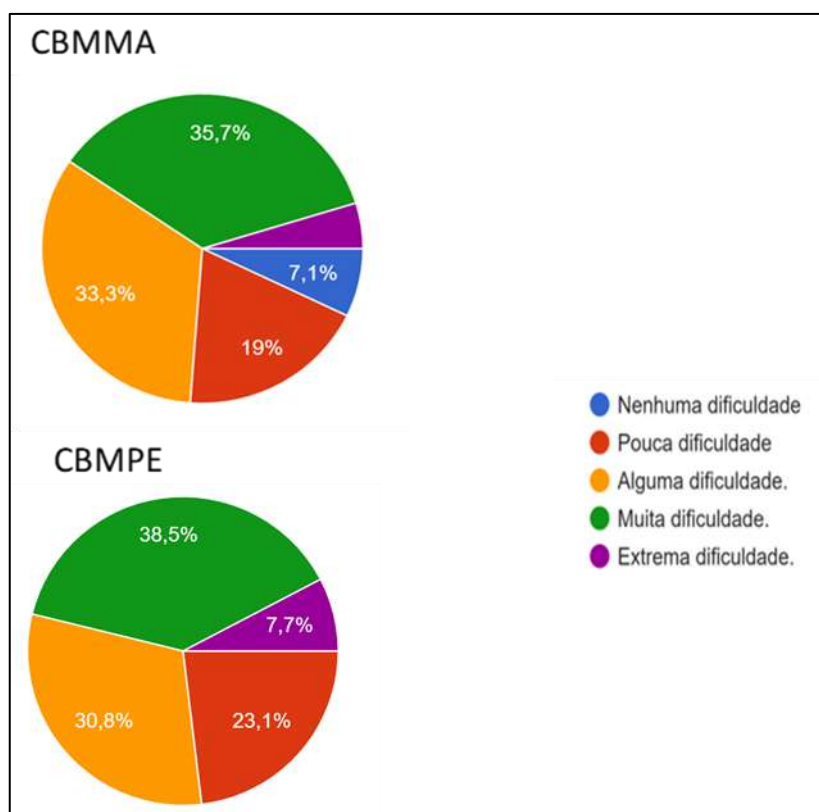


garantir maior equidade de gênero na progressão profissional, reforçando a necessidade de medidas concretas para mitigar essa desigualdade.

Como décima oitava questão, o grau de dificuldade que as mulheres encontram em conciliar as atividades profissionais e as domésticas/familiares.

CBMMA, a maioria relatou “Muita dificuldade” (35,7%) ou “Alguma dificuldade” (33,3%). CBMPE, a maioria relatou “Muita dificuldade” (38,5%) ou “Alguma dificuldade” (30,8%). A conciliação entre vida profissional e familiar é um desafio significativo para as mulheres em ambos os Corpos de Bombeiros, com a maioria relatando pelo menos alguma dificuldade (Gráfico 7).

Gráfico 7 – Atividades profissionais e as domésticas/familiares – conciliação



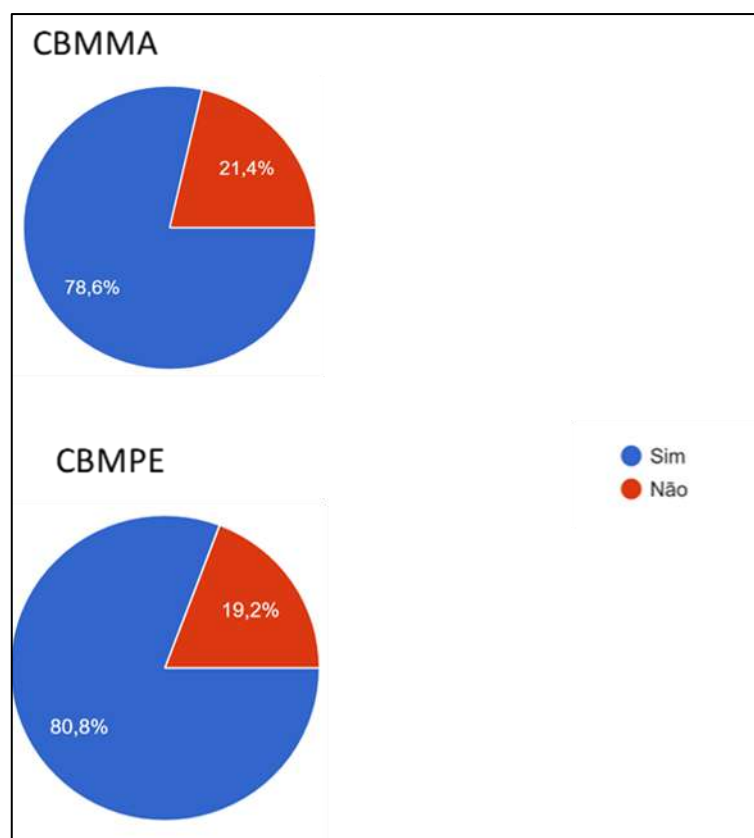
Fonte: Dados da pesquisa realizada pelas autoras.

**Conclusão:** As mulheres nos Corpos de Bombeiros, assim como em outras profissões, enfrentam o desafio de equilibrar as demandas da carreira militar com as responsabilidades domésticas e familiares, o que demanda apoio institucional e social.

A décima nona, faz referência a crença em que ações afirmativas "específicas para o público feminino" poderiam aumentar a participação feminina nos cargos de chefia no CBMPE/CBMMA?

CBMMA, a maioria (78,6%) também respondeu “Sim”. CBMPE, a maioria (80,8%) respondeu “Sim”. Há um forte apoio em ambas as corporações à implementação de ações afirmativas como uma estratégia para aumentar a representatividade feminina em cargos de liderança (Gráfico 8).

Gráfico 8 – Ações afirmativas específicas para o público feminino e mudanças



Fonte: Dados da pesquisa realizada pelas autoras.

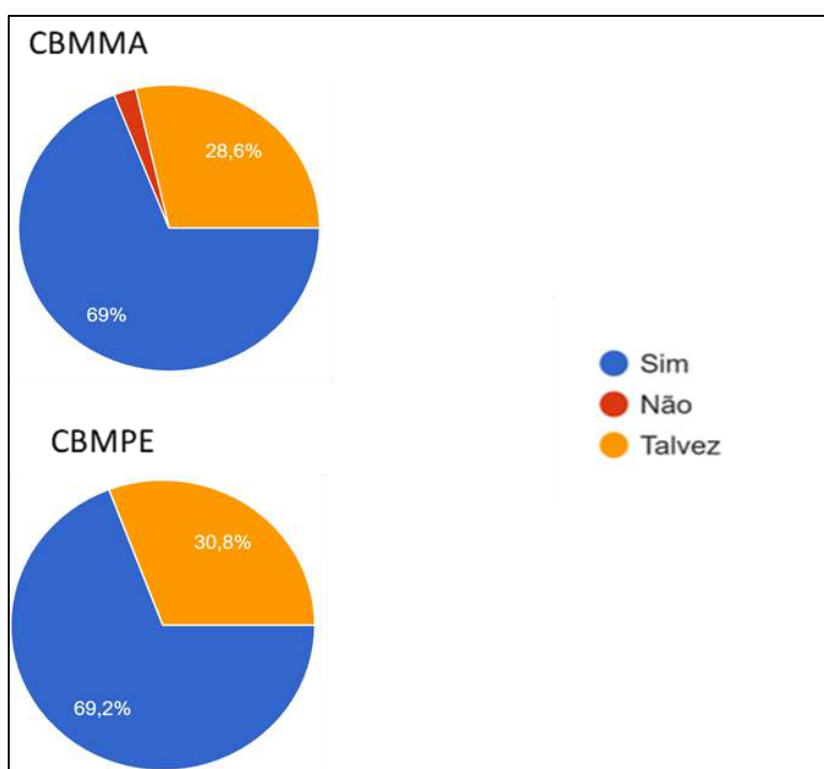
**Conclusão:** As bombeiras militares de Pernambuco e do Maranhão percebem as ações afirmativas como um mecanismo potencialmente eficaz para corrigir desigualdades históricas e promover uma maior participação de mulheres nos níveis mais altos da hierarquia.

E como forma de visualizar a percepção das mulheres, na vigésima questão, perguntou-se se elas acreditam que o fato do cargo maior da Instituição - de

Comandante-Geral, ser ocupado por uma mulher, poderia influenciar e alterar a realidade hoje vivenciada pelas mulheres?

CBMMA, a maioria (69%) respondeu “Sim”, com “Talvez” (28,6%) e uma pequena parcela de “Não”. CBMPE, a maioria (69,2%) respondeu “Sim”, com uma parcela de “Talvez” (30,8%). Otimismo significativo em ambos os estados quanto ao impacto positivo de uma mulher Comandante-Geral (Gráfico 9).

Gráfico 9 – Uma Mulher no Comando-Geral e mudança de paradigmas



Fonte: Dados da pesquisa realizada pelas autoras.

**Conclusão:** A liderança feminina no mais alto nível dos Corpos de Bombeiros é vista pelas próprias mulheres como um potencial catalisador de mudanças positivas e de promoção da igualdade de gênero dentro das instituições.

E por fim a vigésima primeira questão, propõe a visão das mulheres para que uma mulher seja capaz de alcançar qualquer posição dentro da Corporação quais são as três principais características que ela deve ter? CBMMA, as características mais votadas foram resiliência, responsabilidade, competência e coragem. CBMPE, as respostas incluem liderança, empatia, poder de decisão, conhecimento, respeito, caráter, responsabilidade, capacitação, determinação, competência, articulação,

humildade, experiência, profissionalismo, disciplina, rusticidade, controle emocional, confiança, firmeza e proatividade. Em ambas as corporações, as características mais valorizadas para o sucesso e ascensão profissional das mulheres são qualidades profissionais e de caráter, como liderança, competência, responsabilidade e resiliência, demonstrando um foco na capacidade individual acima do gênero.

**Conclusão:** As próprias bombeiras enfatizam que o desenvolvimento de qualidades profissionais e de liderança é fundamental para que as mulheres alcancem qualquer posição dentro dos Corpos de Bombeiros, reforçando a ideia de que o sucesso deve ser baseado na competência e no mérito individual.

## 5 CONCLUSÃO

Este estudo explorou a trajetória histórica da participação feminina em organizações militares: estudo comparativo entre o Corpo de Bombeiro Militar do Maranhão (CBMMA) e de Pernambuco (CBMPE), revelando uma história de resiliência e progresso. A inclusão das mulheres, embora tardia, inaugurou uma era de transformações, impulsionando a diversificação e aprimorando a capacidade de resposta dessas instituições.

A análise minuciosa dos dados e relatos evidenciou que, apesar dos avanços inegáveis, a igualdade de gênero permanece um objetivo a ser alcançado. A cultura organizacional, impregnada de tradições masculinas, ainda impõe barreiras sutis, mas persistentes, que dificultam a ascensão feminina aos postos de liderança. A escassez de pesquisas e dados específicos sobre a participação feminina nos Corpos de Bombeiros, tanto nos estados analisados quanto em âmbito nacional, limita a formulação de estratégias mais eficazes.

Diante desse panorama, este estudo lança um apelo à ação, instando à implementação de políticas públicas e ações afirmativas que promovam a igualdade de gênero nos Corpos de Bombeiros. Sugerimos a criação de mecanismos de manutenção das vagas por antiguidade nos quadros de acesso aos últimos postos, reconhecendo e valorizando o mérito e a antiguidade de todos os bombeiros militares que conquistaram com esforço e abnegação suas classificações, o que valorizaria também o resultado das mulheres. Propomos, ainda, a realização de pesquisas mais aprofundadas sobre a participação feminina em atividades operacionais, a fim de

desmistificar estereótipos e evidenciar o potencial das mulheres em todas as áreas de atuação.

A inclusão de mulheres na gestão e governança dos Corpos de Bombeiros Militares transcende a mera questão de justiça; é um imperativo estratégico para fortalecer essas instituições e torná-las mais representativas da sociedade que servem. A diversidade de perspectivas e experiências enriquece o processo decisório, aprimora a eficiência e a capacidade de resposta, e fomenta a confiança da população.

Os objetivos desta pesquisa foram alcançados, ao traçar um panorama histórico da participação feminina no CBMMA e no CBMPE, identificar os desafios e avanços, e analisar a importância das políticas públicas. Contudo, reconhecemos que a luta pela igualdade de gênero é uma jornada contínua, que exige o compromisso de todos os atores envolvidos. Que este estudo sirva de farol, iluminando o caminho para um futuro em que a igualdade de gênero seja uma realidade inquestionável nos Corpos de Bombeiros Militares do Brasil.

Como sugestões para trabalhos futuros propõe-se: A compreensão da evolução da presença feminina nos Corpos de Bombeiros Militares; A identificação dos obstáculos que ainda impedem a plena igualdade de gênero nas corporações; Propositura de medidas para promover a equidade e o reconhecimento do papel das mulheres nos Corpos de Bombeiros Militares. Enfim, o estímulo ao debate sobre a igualdade de gênero nas instituições militares ainda é necessário, e apesar de ser um grupo ainda pequeno, as mulheres precisam se reunir em prol do todo.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Welberte Ferreira de. **A presença feminina em postos de comando na Polícia Militar de Minas Gerais sob a perspectiva das relações sociais de gênero**. 2022. Tese (Doutorado em Desenvolvimento Social) – Universidade Estadual de Montes Claros, Montes Claros, 2022. Disponível em: <https://www.posgraduacao.unimontes.br/uploads/sites/20/2023/10/Tese-final-revisada-com-ficha-catalográfica.pdf>. Acesso em: 2 mar. 2025.

ARAÚJO, Welberte Ferreira de. **Divisão sexual do trabalho no Corpo de Bombeiros (2002-2006)**. 2011. 117 f. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Social) – Universidade Estadual de Montes Claros, Montes Claros, 2011. Disponível em: <https://www.posgraduacao.unimontes.br/uploads/sites/20/2019/05/11-Welbert-Ferreira-de-Araujo.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2025.

BRASIL. [Constituição (1934)]. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934**. Rio de Janeiro: Assembléia Nacional Constituinte, 1934. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm). Acesso em: 10 fev. 2025.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 10 mar. 2025.

BRASIL. **Lei nº 9.504, de 30 de setembro de 1997**. Estabelece normas para as eleições. Brasília, DF: Presidência da República, 1997. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9504.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9504.htm). Acesso em: 10 fev. 2025.

BRASIL. Ministério da Justiça. **Mulheres nas instituições de segurança pública: estudo técnico nacional**. Brasília, DF: Ministério da Justiça, 2013. Disponível em: <https://bibliotecadigital.economia.gov.br/bitstream/123456789/299/2/Mulheres%20na%20seguranca.pdf>. Acesso em: 4 mar. 2025.

BROWN, Andrew D. **Cultura organizacional**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. Médicas, arquitetas, advogadas e engenheiras: mulheres em carreiras, profissionais de prestígio. *In*: CONGRESSO BRASILEIRO DE SOCIOLOGIA, 9., 1999. **Anais** [...]. Caxambu: Anpocs, 1999.

BUTLER, Judith. **Gênero: identidade e cultura**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

CASTRO, Luiz Henrique Pereira de. **A mulher combatente: corporeidades historicizadas na profissão Bombeiro Militar de Pernambuco**. 2023. Dissertação (Mestrado em Educação Física) – Universidade Federal do Vale do São Francisco, Petrolina, 2023.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri: Manole, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da Administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações**. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

CIPOLLETA, Lúcia. **Gênero e diversidade nas organizações: práticas de inclusão e promoção de igualdade de gênero**. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2016.

COSTA, Carlos Marcelo D'Isep. **Corpos de Bombeiros Militares: uma abordagem organizacional**. **Revista Preleção**, Vitória, ano 2, n. 3, p. 27-55, abr. 2008.

DIVINO FILHO, Alberto Costa. **A inserção da mulher na carreira policial militar: um estudo de caso na Polícia Militar do Maranhão**. 2017. 62 f. Monografia (Graduação em História Licenciatura) – Universidade Estadual do Maranhão, São Luís, 2017.

KAKIHARA, Mariana; RABELO, Ana Paula. **Gestão de diversidade e Inclusão nas organizações: estratégias e desafios**. São Paulo: Atlas, 2019.

LAKATOS, Marconi. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARANHÃO. **Decreto nº 11.964, de 29 de julho de 1991**. Regulamenta para a Polícia Militar do Maranhão, a Lei nº 3.743, de 02 de dezembro de 1975, que dispõe sobre as promoções de oficiais da Corporação. São Luís: Governo do Estado, 1991. Disponível em: [https://cbm.ssp.ma.gov.br/wp-content/uploads/2018/03/Regulamentação-de-promoções-de-Oficiais-da-Ativa-Decreto-11.964-de-29.jul\\_.1991.pdf](https://cbm.ssp.ma.gov.br/wp-content/uploads/2018/03/Regulamentação-de-promoções-de-Oficiais-da-Ativa-Decreto-11.964-de-29.jul_.1991.pdf). Acesso em: 10 fev. 2025.

MARANHÃO. **Lei nº 6.513, de 30 de novembro de 1995**. Dispõe sobre o Estatuto de Policiais-Militares da Polícia Militar do Maranhão e dá outras providências. São Luís: Governo do Estado, 1995. Disponível em: <https://cbm.ssp.ma.gov.br/wp-content/uploads/2017/05/Lei-n%C2%BA-6.513-de-30-de-novembro-de-1995-Estatuto-dos-Militares.pdf>. Acesso em: 5 mar. 2025.

MARANHÃO. **Lei Ordinária nº 7.356, de 29 de dezembro de 1998**. Dispõe sobre a reforma e reorganização administrativa do estado e dá outras providências. São Luís: Governo do Estado, 1998. Disponível em: <https://leisestaduais.com.br/ma/lei-ordinaria-n-7356-1998-maranhao-dispoe-sobre-alteracoes-na-estrutura-organizacional-do-governo-do-estado-e-da-outras-providencias>. Acesso em: 10 mar. 2025.

MARANHÃO. Secretaria de Estado da Segurança Pública. **Corpo de Bombeiros Militar do Maranhão. Nossa história**. São Luís, 2025. Disponível em: <https://cbm.ssp.ma.gov.br/cbmma/institucional/nossa-historia/#:~:text=Em%201903%2C%20através%20do%20Decreto,dos%20serviços%20de%20intendência%20municipal>. Acesso em: 10 fev. 2025.

MINAS GERAIS. **Lei nº 11.099, de 18 de maio de 1993**. Fixa o efetivo da Polícia Militar do Estado de Minas Gerais e dá outras providências. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa, 1993. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/LEI/11099/1993/?cons=1>. Acesso em: 2 fev. 2025.

NOGUEIRA, Maria. **O feminismo e o espaço organizacional**: história, teoria e prática. São Paulo: Editora SENAC, 2016.

PEREIRA, Raquel. **Mulheres no mercado de trabalho**: inclusão, desafios e conquistas. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2015.

PERNAMBUCO. Corpo de Bombeiros Militar. **História do corpo de Bombeiros Militar de Pernambuco**. Recife, 2013. Disponível em: <http://www.portais.pe.gov.br/web/cbmpe/historia>. Acesso em: 24 fev. 2025.

PERNAMBUCO. **Decreto nº 45.714, de 28 de fevereiro de 2018**. Regulamenta as promoções dos Oficiais da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar de Pernambuco. Recife: Assembleia Legislativa, 2018. Disponível em: <https://www.lai.pe.gov.br/cbmpe/wp-content/uploads/sites/15/2019/04/DECRETO-Nº-45.714-DE-28-DE-FEVEREIRO-DE-2018.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2025.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A. **Comportamento organizacional**. 17 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2017.

SAFFIOTI, Heleieth. **Gênero, patriarcado e violência**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.

SILVA, Fábio Adriano Soares da. Contexto histórico: a ascensão da mulher no Corpo de Bombeiros da Polícia Militar do Paraná. **Revista Ibero, Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, Criciúma, v. 8, n. 7, p. 540-553, 2022.

TELOEKEN, Josiane. **Mulher, polícia e sociedade**: estudo de caso da polícia militar de Santo Ângelo. 2018. 88 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Policiais) – Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna, Lisboa, 2018.

ZAIDI, Saadia. Preface. *In*: WORLD ECONOMIC FORUM. **Global Gender Gap Report 2023**: insight report June 2023. Geneva: World Economic Forum, 2023. Disponível em: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2023.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf). Acesso em: 10 mar. 2025.

ZUCATTO, Giovana Esther. **Não se nasce militar, torna-se militar**: uma análise do processo de inserção feminina nas Forças Armadas Brasileiras. 2018. 87 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2018.



## **AGRADECIMENTOS**

Com grande alegria e gratidão, encerramos este ciclo com a apresentação do nosso Trabalho de Conclusão de Curso: “Análise da Trajetória Histórica da Participação Feminina nos Corpos de Bombeiros Militares de Pernambuco e de Maranhão”.

Em primeiro lugar, expressamos nossa profunda gratidão a Deus, por nos guiar e fortalecer em cada etapa desta jornada. Agradecemos imensamente aos nossos familiares, por todo o apoio, compreensão e incentivo que nos foram concedidos: famílias Reis e Leão.

Nossos sinceros agradecimentos à nossa dedicada professora e orientadora, Prof<sup>a</sup>. Ms. Elizânia de Araújo Gonçalves, por sua expertise, paciência e orientação, que foram essenciais para a realização deste trabalho. Agradecemos também a todos os professores do Curso de Gestão e Governança em Segurança Pública da Universidade de Brasília, por compartilharem seus conhecimentos e nos inspirarem ao longo desta jornada acadêmica e aos colegas da Terceira Turma que abrilhantaram este curso com profissionalismo e dedicação.

As professoras da Banca Prof<sup>a</sup>. Ms. Olívia Fernanda Rocha de Oliveira Dias e Prof<sup>a</sup>. Ms. Viviane Alves Costa, que com afinho e dedicação nos contemplaram com suas percepções ante ao nosso trabalho, tornando-o melhor.

Manifestamos nossa gratidão ao Ministério da Justiça, por nos proporcionar esta valiosa oportunidade de aprimoramento profissional.

Por fim, dedicamos este trabalho às nossas instituições, o Corpo de Bombeiro Militar do Maranhão (CBMMA) e o Corpo de Bombeiro Militar de Pernambuco (CBMPE), que nos motivam diariamente a buscar o desenvolvimento contínuo, para melhor servir à nossa sociedade.

Com este trabalho, esperamos contribuir para o avanço da igualdade de gênero e para o fortalecimento dos Corpos de Bombeiros Militares em nosso país.