

# FARDA TAMBÉM É COISA DE MULHER: ESTUDO DE CASO DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO DA GUARDA CIVIL MUNICIPAL DE PARANAGUÁ/PR

## RESUMO

Mirian Gomes de Souza  
Mestranda do curso Desenvolvido  
Territorial Sustentável da UFPR-  
Litoral  
Paranaguá – Paraná - Brasil  
E-mail: [gmmirian@gmail.com](mailto:gmmirian@gmail.com)

Maria Lúcia Bühler Machado  
Doutora em Educação e Docente do  
IFPR/Campus Paranaguá  
Paranaguá – Paraná - Brasil  
E-mail: [lucia.buher@ifpr.edu.br](mailto:lucia.buher@ifpr.edu.br)

**Recebido:** 25/03/2021

**Aprovado:** 26/05/2021

**DOI:** <http://dx.doi.org/10.5380/gestus.v4i0.86059>

O presente trabalho tem como objetivo analisar a Divisão Sexual do Trabalho na Guarda Civil Municipal de Paranaguá, profissão marcada por uma estrutura de participação majoritariamente masculina. Instituído em 1998, no município de Paranaguá, no Paraná, o primeiro edital de concurso público previa um número diferente de vagas entre os gêneros, com a efetivação de 17 mulheres e 37 homens. Este artigo teve como objetivo indagar como essas diferenças entre os gêneros são percebidas na instituição, quais as expectativas e trajetórias dessas mulheres até chegar à GCM e como as condições de vida e trabalho se apresentam no cotidiano dessas trabalhadoras. A revisão bibliográfica a partir de pesquisas já realizadas no âmbito da Sociologia do Trabalho, da Divisão Sexual do Trabalho e militarização foram o ponto de partida para posterior estudo da legislação que ampara a Guarda Civil Municipal, analisando cronologicamente as mudanças das leis desde 1998. Dessa forma, a metodologia utilizada neste trabalho é um estudo de caso, que se divide em três etapas: análise do referencial teórico, levantamento da construção estrutural do objeto de análise e aplicação de entrevistas e análise do discurso dos sujeitos, a partir de autores como Foucault (2014), Bourdieu (2002), Danièle Kergoat (2003) e Helena Hirata (2007). As entrevistas realizadas revelaram que, mesmo na contemporaneidade, as mulheres integradas em instituições de serviços que expõem o indivíduo a riscos iminentes desempenham funções que ainda reproduzem as representações consolidadas sobre trabalho tido como “feminino” – sendo inferiorizadas e até subjugadas na execução dos serviços, colocadas, em sua maioria, em funções administrativas e excluídas da execução de funções mais valorizadas na corporação. Tais evidências reforçam a necessidade da colaboração entre a gestão pública e a legislação, com a aplicação de ações cotidianas nas instituições, rompendo efetivamente com as assimetrias de gênero na organização do trabalho.

**PALAVRAS-CHAVE:** Segurança Pública. Guarda Civil Municipal. Divisão Sexual do Trabalho. Políticas Públicas.

## INTRODUÇÃO

A questão da Divisão Sexual do Trabalho se apresenta de suma relevância para a sociedade, visto que a Guarda Civil Municipal de Paranaguá – PR tem como objetivo maior atender a população, mantendo a incolumidade pública, o exercício da cidadania e das liberdades públicas. O presente trabalho tem também como objetivo dar maior visibilidade às mulheres que exercem essa função, abordar esse tema significa discutir sobre suas condições de trabalho, objetivando diminuir as disparidades que possam existir e, ainda, promovendo maior valorização do trabalho feminino e constituição e aplicação de políticas públicas que atendam suas demandas.

A pesquisa dialoga com as temáticas afetas às questões da Sociologia do Trabalho e da Divisão Sexual do Trabalho, trazidas por diversos autores e autoras. Dentre estes, citamos Kergoat (2006, p. 56), que verifica dois princípios organizadores dessa temática: “o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio de hierarquização (um trabalho de homem “vale” mais do que um trabalho de mulher)”.

A partir dessas concepções, surgem algumas questões importantes, como: quais cargos ou funções as mulheres exercem na corporação da Guarda Civil Municipal de Paranaguá? Como as hierarquias das relações sociais de gênero se manifestam no cotidiano do trabalho?

Este trabalho é um estudo de caso, em que demarcamos primeiramente o referencial teórico que versa sobre o tema, ou seja, a teoria, que, segundo Minayo (1994, p.18), “é construída para explicar ou compreender um fenômeno, um processo ou um conjunto dos dois”. Em um segundo momento, levantamos a estrutura organizacional e a legislação que dá base legal para o funcionamento da instituição estudada, assim como a caracterização do campo de pesquisa. Por último, utilizamos a aplicação das entrevistas com as Guardas Civas Municipais de forma semiestruturada, onde suas falas foram analisadas com base nas teorias de autores como Foucault (2014), Bourdieu (2002), Kergoat (2006) entre outros, que discorrem sobre como esses corpos são construídos, como os gêneros são divididos nas questões relativas a trabalho.

Partindo desse ponto, buscamos estabelecer nossa problematização da Corporação da Guarda Civil Municipal de Paranaguá (GCMF)<sup>1</sup>, bem como analisar como ocorre a Divisão Sexual do Trabalho, indagar como as mulheres se percebem nesta instituição em relação às funções que mulheres e homens ocupam, analisar as expectativas iniciais das mulheres ao serem admitidas na GCM e investigar as relações hierárquicas estabelecidas e as condições de trabalho das Guardas Civas Municipais.

Ao discutirmos o trabalho desse grupo de profissionais especificamente, destaca-se como esse campo de atuação configura-se restrito, histórica e politicamente, a homens. A entrada de mulheres nas instituições militares pelo mundo tem dados e motivos diferenciados, como por exemplo, devido às concepções e transformações de suas sociedades. Para compreendê-la, é preciso reconhecer o processo histórico. Essa inserção, segundo Sarti (1989) apud Pereira (2009), significava trabalhar dentro de uma instituição com características

---

<sup>1</sup> Utilizaremos a sigla GCM para Guarda Civil Municipal e CGMF para Guarda Civil Municipal Feminina.

sumariamente ditas masculinas e denota a quebra de muitos estereótipos, conseqüentemente, um benefício direto ou indireto de todas as mulheres que visam igualdade de direitos.

No meio do século XIX, entraram as primeiras integrantes femininas na polícia dos Estados Unidos. Contudo, somente em 1910 foram atribuídos a elas os poderes de prender como policiais.

Na maior parte do século XX, as mulheres atingiram 1% do efetivo de pessoal e foram limitadas a trabalhos parecidos com suas atribuições na sociedade, por exemplo: trabalho de secretaria ou com jovens e mulheres (CALAZANS, 2003, p. 38).

Trazendo para o contexto histórico da América Latina, ao longo dos anos 80, as mulheres foram inseridas em quadros complementares das Forças Policiais, nos quais elas desempenhariam funções de menor prestígio, como cargos femininos em corpos de enfermagem ou como professoras, fato comum desde a década de 1950. Todavia, jamais seriam “instrutoras” nas forças armadas. Desse modo, o ingresso de mulheres nas forças armadas dos países do Mercosul “deu-se através dos contextos específicos das chamadas transições para a democracia e a formação dos movimentos feministas respectivos, que influenciará de forma indireta” (MATHIAS apud MOREIRA, 2005, p. 28).

No Brasil, essa transformação das instituições policiais fica mais clara com a Constituição de 1988, no art. 144, da República e o modelo de proteção patrimonial – esse modelo exclusivista masculino também sofre alterações. A inserção do gênero feminino passa a fazer parte da constituição dessas instituições:

Assiste-se no Brasil a uma importante inovação na abordagem da questão de gênero dentro do campo da segurança pública. Como resultado de reivindicações dos movimentos feministas são criadas, a Polícia Civil (a polícia judiciária, não uniformizada), delegacias especiais para o atendimento a mulheres vítimas de violência, prestado, sobretudo por policiais femininas, o que leva também à ampliação do espaço de atuação profissional para as mulheres no interior dessa força policial (MUSUMECI; SOARES, 2004, p. 177).

No estado do Paraná, a entrada das mulheres na Polícia Militar se dá na década de 70. Segundo Moreira (2006, p. 44), o Paraná passou a ser o segundo estado do Brasil a abrir esse espaço ao gênero feminino, sendo o estado de São Paulo o precursor. Para que efetivamente o Paraná integrasse as mulheres em suas instituições policiais, foi necessária a criação de algumas leis e decretos. Entre essas leis, destacamos o decreto-lei n. 667/1969, que definia em seu artigo 2º que os Estados, Territórios e o Distrito Federal poderiam, se convier às respectivas Polícias Militares:

Admitir o ingresso de pessoal feminino em seus efetivos de oficiais e praças, para atender necessidades da respectiva Corporação em atividades específicas, mediante prévia autorização do Ministério do Exército (Redação dada pelo Del. 2.106, de 06.02.1984).

Assim surge o projeto para entrada da mulher na Polícia Militar do Paraná (PMPR) por meio da lei n. 6774/1976, fato que ocorreu no ano seguinte no primeiro curso para formação de soldados da PMPR. Segundo Moreira (2016, p. 24) “Esse curso foi realizado entre outubro de 1977 e junho de 1978, apresenta-se como fundador e delimitador dessa nova categoria: a mulher policial”.

De acordo com as autoras, a inserção das mulheres no quadro das Polícias Militares ocorreu inicialmente como uma tentativa de humanizar essas corporações, que historicamente estavam marcadas por conflitos e confrontos ou ainda atrelados ao período ditatorial do país.

Desse modo, fica evidente que a Polícia Militar do Paraná, em princípio, admitiu a entrada de mulheres nas suas forças não devido a movimentos sociais ou para dar oportunidade de emprego em um campo ainda não explorado por elas, mas para que estas, por exemplo, atendessem mulheres vítimas de violência, menores infratores, pequenos atos infracionais ou a realização de serviços burocráticos, ou seja, conforme consta no texto da lei, para atuar em “atividades específicas”, personificando a Divisão Sexual do Trabalho na própria raiz legal.

Em relação especificamente à formação das Guardas Municipais no século XX, está também se relaciona com o contexto do processo de abertura democrática dos anos de 1980. A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 144, inciso 8º, defendia que: “Os municípios poderão constituir guardas municipais destinadas à proteção de seus bens, serviços e instalações, conforme dispuser a lei”.

Embora sejam corporações diferentes – Polícia Militar e Guarda Municipal – inclusive em seus estatutos fundantes, ambas têm em sua raiz a questão da militarização e da relação com o Estado no que se refere ao processo de gestão e também às assimetrias de gênero a partir da atuação de suas e de seus profissionais. É para a Guarda Civil Municipal de Paranaguá que direcionamos nosso olhar nos próximos itens.

### 1.1. O campo de pesquisa e seu percurso teórico e metodológico

A Guarda Civil Municipal de Paranaguá, o foco deste artigo, foi criada em 17 de dezembro de 1998. Em 2017, ano em que desenvolvemos a pesquisa, contava com 317 integrantes: 87 mulheres e 220 homens.

Metodologicamente, este trabalho foi definido como um estudo de caso<sup>2</sup> voltado para a análise da Corporação da Guarda Civil Municipal de Paranaguá (GCM), tendo como objetivo: verificar as mudanças ocorridas na corporação desde a sua criação até os dias atuais, indagar como as mulheres se percebem nessa instituição, como ocorre a Divisão Sexual do Trabalho em relação às funções que mulheres e homens ocupam e analisar as expectativas iniciais das mulheres ao serem admitidas na GCM, bem como as relações hierárquicas estabelecidas e as condições de trabalho das Guardas Civis Municipais.

A base conceitual com a qual propomos a nossa análise parte das discussões teóricas sobre sociologia do trabalho e, de forma mais objetiva, a Divisão Sexual do Trabalho no âmbito dos estudos das relações sociais de gênero ou de sexo, como visto na teoria da francesa Danièle Kergoat (2003) e da brasileira Helena Hirata (2007).

Essa perspectiva foi um ponto fundamental para analisarmos o processo de inserção das mulheres na Guarda Municipal de Paranaguá, partindo da ideia de

---

<sup>2</sup> O estudo de caso é utilizado tanto pela antropologia quanto pela sociologia, sendo a primeira uma das pioneiras nesse tipo de pesquisa. Segundo Malinowski apud Deslandes (2010, p. 157): “a imersão na cultura no cotidiano do grupo estudado deve ser priorizada”. O estudo de caso se caracteriza por tratar de um caso específico que tenha uma relevância e uma representatividade para a sociedade. É preciso, porém, seguir os procedimentos criteriosamente; como a coleta de dados e os registros, para que a análise da pesquisa seja satisfatória.

que, apesar destas terem se inserido em um campo constituído majoritariamente por homens, as hierarquias e desigualdades não foram rompidas, mantendo o que Hirata define como sistemas de gênero:

Trata-se, de um lado, de uma acepção sociográfica: estuda-se a distribuição diferencial de homens e mulheres no mercado de trabalho, nos ofícios e nas profissões, e as variações no tempo e no espaço dessa distribuição; e se analisa como ela se associa à divisão desigual do trabalho doméstico entre os sexos. [...] Mas, a nosso ver, falar em termos de divisão sexual do trabalho deveria permitir ir bem além da simples constatação de desigualdades. E aqui se chega à segunda acepção, segundo a qual falar em termos de divisão sexual do trabalho é: 1. mostrar que essas desigualdades são sistemáticas e 2. articular essa descrição do real como uma reflexão sobre os processos mediante os quais a sociedade utiliza essa diferenciação para hierarquizar as atividades, e, portanto, os sexos, em suma, para criar um sistema de gênero (HIRATA, 2007, p. 596).

Dessa forma, conforme aponta Danièle Kergoat (2003, p. 58), a Divisão Sexual do Trabalho não está desconectada das discussões sobre as relações sociais de sexo:

[...] relações sociais de sexo e divisão sexual do trabalho são duas expressões indissociáveis e que formam epistemologicamente um sistema; a divisão sexual do trabalho tem o status de desafio das relações sociais de sexo. Estas últimas são caracterizadas pelas seguintes dimensões: a relação entre os grupos assim definidos é antagônica; às diferenças constatadas entre as práticas dos homens e das mulheres são construções sociais, e não provenientes de uma causalidade biológica; essa construção social tem uma base material e não é unicamente ideológica.

A perspectiva da Divisão Sexual do Trabalho e das assimetrias de poder também está presente nos escritos de autoras que já se debruçaram sobre as questões da inserção feminina nas instituições policiais; estas, de um modo geral, dividiram suas pesquisas em três grandes tópicos: Gênero, Segurança e Divisão Sexual do Trabalho.

A autora Daniele Schneider (2015), por meio de sua pesquisa “Violência(s) Gênero e Território: Mulheres Trabalhadoras da Segurança Pública no Litoral Paranaense”, buscou compreender como as mulheres policiais do Litoral do Paraná trabalham, centrando-se em três municípios balneários: Guaratuba, Matinhos e Pontal do Paraná. A autora observou 50 mulheres que atuam nas forças policiais (policiais civis e militares; guardas municipais e agentes penitenciárias).

Um desdobramento importante que Schneider (2015) aponta em sua pesquisa está relacionado à problematização em relação ao poder e à hierarquia. Esses conceitos foram muito enfatizados quando as entrevistadas se referem ao seu lugar de fala, seja no serviço, seja no seio familiar.

Ainda segundo a autora, o debate da segurança pública com relação aos profissionais atuantes na área merece mais aprofundamento, essencialmente quando abordamos questões que envolvem sua saúde e suas condições de trabalho, devido à sua exposição excessiva aos diversos tipos de violência, bem como ao constante enfrentamento.

A partir desses percursos teóricos principais, desenvolvemos nossa pesquisa. Com foco nas GCMF, nosso universo de entrevistadas foi composto pelas primeiras

mulheres a fazerem parte da estrutura da guarda, que totalizavam sete profissionais. O primeiro contato com as entrevistadas se deu via rede social (WhatsApp), onde foi explicado sobre o que se tratava a pesquisa e dito que elas poderiam escolher dia e hora para serem entrevistadas. Todas concordaram em participar da pesquisa.

Três das entrevistas foram realizadas em suas residências e as demais em seus serviços, em horários determinados por elas, para não atrapalhar suas rotinas. Antes de começar, foi explicado novamente sobre o que se tratava o trabalho e foi entregue o termo de consentimento para elas assinarem. Após esse procedimento, as entrevistas tiveram início.

A delimitação ocorreu considerando os 18 anos de atuação desse grupo, em que vivenciaram todo o processo que se desenhou nesses anos, desde a estrutura até a configuração da instituição em questão, passando por sua formação, regulamento disciplinar, regime de trabalho, reconhecimento como polícia e até hierarquização dos cargos existentes.

Além das entrevistas, também analisamos as documentações legais que regem a GMC, aspecto que mostraremos a seguir.

## 1.2. A trajetória da legislação da Guarda Municipal de Paranaguá

A Guarda Municipal de Paranaguá foi instituída a partir da lei n. 2067, de 17 de dezembro de 1998, regulamentada pelo decreto n. 385/2001, a qual se constituía de cinco artigos. No artigo segundo da lei, há menção das atribuições destinadas a essa corporação e a relação que estabeleceria com a Polícia Militar:

Art. 2º. São atribuições da Guarda Municipal de Paranaguá:

I - exercer a vigilância interna e externa sobre os próprios municipais no sentido de:

- a) protegê-los dos crimes contra o patrimônio;
- b) orientar o público e o trânsito de veículos em caráter auxiliar a Polícia Militar; (...);

§ 1º - A Guarda Municipal de Paranaguá deverá atuar em sintonia com os organismos policiais do Estado, dentro de suas atribuições específicas.

O primeiro edital para o concurso público dessa categoria ocorreu em abril de 1999, com um total de 30 vagas: 25 para o sexo masculino e 5 para o feminino. Desde a origem, havia a marca da diferenciação de gênero a partir da legislação referente ao processo de seleção.

Dois anos depois, em 2001, o decreto n. 385 aprovou o Regulamento Disciplinar da Guarda Municipal de Paranaguá, com o intuito de legislar sobre a disciplina e hierarquia da corporação. Este segue o modelo militar e traz os princípios de atuação, disciplina, hierarquia que farão parte da Guarda Municipal de Paranaguá, conhecida como GUAMUPA. A esse documento compete exclusivamente a finalidade de punir as possíveis transgressões praticadas em serviço pelos Guardas Municipais, importante instrumento de controle e normatização das ações das/dos profissionais da Guarda Municipal.

Este Regulamento, ao qual estão sujeitos todos os integrantes da Guarda Municipal de Paranaguá, tem por finalidade especificar as normas gerais de atuação as transgressões disciplinares e estabelecer normas relativas às punições, comportamento, recursos e recompensas, processo de controle disciplinar, dispendo sobre a disciplina operacional e administrativa (Decreto n. 385, 2001).

A lei vai conceituar as punições como algo educativo, visando o interesse da coletividade. Estas serão classificadas conforme sua gravidade em advertência, repreensão, suspensão e demissão, na qual será julgada pelo Diretor do Departamento.

Há ainda normas gerais para atuação que chamam atenção no regulamento disciplinar, como a forma do guarda se apresentar, que deve ser feita de forma asseada, cabelos cortados, costeletas e bigodes aparados e, no caso feminino; cabelos presos, maquiagem, pinturas e adereços discretos. Nesse âmbito, a prática cotidiana evidenciaria as diferenças de gênero em relação a punições e advertências?

A Guarda Municipal passou por diversas mudanças estruturais e organizacionais, que afetaram de forma direta a atuação do grupo. Uma dessas leis foi a lei complementar n. 46/2006, de 11 de maio de 2006, a qual trouxe, em seu Capítulo V, normativas destinadas exclusivamente à Guarda Municipal. As novidades da lei referente à GM são:

Artigo 110º - Os servidores efetivos do Quadro da Guarda Municipal são considerados policiais, com jurisdição em todo o território do Município de Paranaguá e agentes da autoridade Policial para todos os efeitos legais e, subordinados diretamente à Secretaria Municipal de Segurança, possuindo as seguintes competências:

I - Exercer atividades de policiamento preventivo, uniformizado e armado, e com ação de sua presença: proibir, restringir e desencorajar ações funestas de indivíduos que atentem contra o patrimônio público, serviços, instalações do município de Paranaguá, bem como daqueles que atentem contra a integridade física ou moral dos agentes da municipalidade.

O que esse trecho da lei trouxe foi um parâmetro que não estava contido na lei anterior, atribuindo para a GCM essa determinação de policial, contraponto à visão anterior na qual era visto somente como um vigia, em especial, do Patrimônio Público. Como essa alteração na legislação afetou homens e mulheres da corporação? Em termos efetivos, todas e todos exerciam a mesma função, inclusive em relação ao uso do armamento?

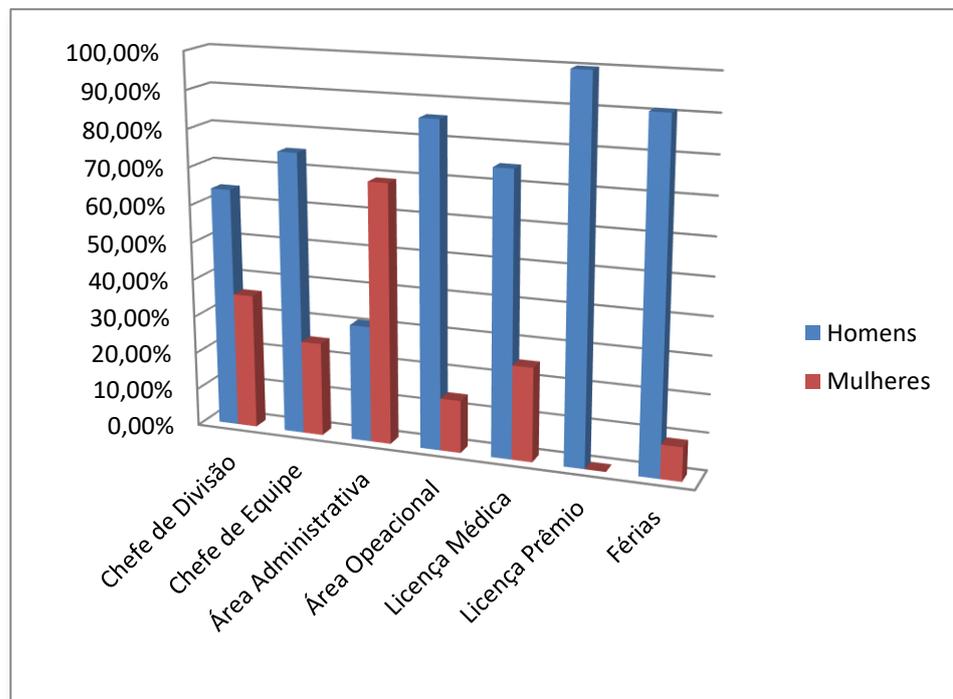
No ano de 2008, é realizado mais um concurso público para a Guarda Municipal, com um total de 25 (vinte e cinco) vagas. Destas, 5% das vagas seriam destinadas ao gênero feminino e mais 5% para portadores de deficiência. Novamente, quase 10 anos depois, o número menor de vagas para mulheres é mantido sem nenhuma justificativa aparente, pois, conforme está descrito no texto da lei 046/2006, as atribuições são as mesmas para homens e mulheres.

O edital trazia a divisão de etapas das avaliações: prova escrita, prova de aptidão física e avaliação psicológica. A prova de aptidão física seria aplicada somente aos candidatos aprovados na prova escrita, e se constituiria por uma corrida de 3.200 (três mil e duzentos metros) para homens e 2.400 (dois mil e quatrocentos metros) para mulheres. Ao que parece, a representação da fragilidade física feminina também está contida nas diferenciações estabelecidas no edital.

O efetivo da Guarda Civil Municipal de Paranaguá, no ano da realização da pesquisa, contava com 317 GCM'S – sendo 86 do sexo feminino, o que configura uma porcentagem de cerca de 30% de mulheres na corporação.

A estrutura organizacional da corporação é dividida em funções, incluindo as de comando. O gráfico a seguir fornece dados para uma melhor compreensão

sobre as relações de gênero e o viés da Divisão Sexual do Trabalho presentes na corporação.



**Gráfico 1 – Áreas de atuação conforme o gênero em 2017 na Guarda Municipal de Paranaguá.**

Fonte: Elaborado pela autora com base em dados da Secretaria Municipal de Segurança de Paranaguá.

Partindo dos pressupostos de que os serviços de segurança pública são funções destinadas ao gênero masculino, visão imposta pela sociedade, fica evidente, a partir da análise dos dados compilados da estrutura da GCM em virtude da Divisão Sexual do Trabalho, que esses dados somente reforçam o que nós, como integrantes desta corporação, já havíamos observado. Segundo Kergoat:

A divisão sexual do trabalho e a forma da divisão do trabalho social decorrente das relações sociais de sexo; essa forma é adaptada historicamente e a cada sociedade. Ela tem por características a destinação prioritária dos homens à esfera produtiva e as mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apreensão pelos homens das funções de valor social agregado (políticas, religiosas, militares, etc.) (2003, p. 56).

Sendo assim, mesmo as mulheres integradas em uma instituição de serviços que expõe o indivíduo aos riscos iminentes, estas desempenham funções que reproduzem uma visão mais maternal, em que são inferiorizadas e até subjugadas dentro da corporação na execução dos serviços, sendo colocadas, em sua maioria, em funções administrativas ou de pouca importância analisando o quadro geral. Enquanto isso, os homens ocupam a maioria dos cargos de chefia no comando da GCM e os que não ocupam esses cargos estão em funções operacionais, seja em módulos fixos, viaturas, motocicletas ou equipe tática.

## 2. As sete mulheres e seus desafios e experiências na GCM

O terceiro ponto de análise desta pesquisa tem caráter qualitativo. Foi realizada a aplicação de entrevistas com 7 (sete) GCMF que atuam nessa função desde o 1º edital de criação da GM, ocorrido em 1999. Salienta-se que algumas das GCMF que iniciaram as atividades no referido ano não fazem mais parte da corporação e/ou não concordaram em participar das entrevistas. Desse modo, a partir de um roteiro semiestruturado elaborado com base nas leituras iniciais e nos documentos analisados, buscamos explorar as questões voltadas para a trajetória dessas profissionais, suas percepções sobre o trabalho e o diálogo em relação às assimetrias de gênero percebidas, ou não, nesse processo.

Inicialmente, ao serem questionadas sobre os nomes que queriam para serem representadas, todas preferiram números, o que pode ser explicado pelo fato de que, ao realizar instruções ou cursos dentro da corporação, todas e todos são identificados por números, como também seus coletes balísticos possuem números, suas tonfas possuem números, quando contratadas há um número de matrícula, sendo assim, os números são mais que uma simples representação numérica, mas, ao mesmo tempo, revela a tentativa da impessoalidade e da neutralidade entre os pares e, nesse caso, possibilitariam seu anonimato.

Começamos a análise a partir da trajetória familiar das mulheres que fazem parte da GCM, a qual é de suma importância, visto que as concepções familiares influenciaram na sua constituição enquanto sujeito e a família também é uma instituição de caráter ideológico. Desse modo, destacamos a fala de algumas profissionais sobre suas famílias:

GCMF 02: Morava com as minhas tias, foram elas que me apoiaram e me ajudaram a entrar na guarda.

GCMF 04: Meu pai sempre foi muito rígido, minha mãe também seguia essa mesma linha, eles me cobravam muito.

GCMF 07: Fui criada numa família tradicional, quando eu resolvi entrar na guarda meu pai se opôs; dizia que isso não era serviço para mim, que eu deveria trabalhar num banco, alguma coisa assim.

No sentido da instituição familiar, não nos cabe analisar a estrutura ou a constituição destas enquanto seus tipos ou especificidades, mas certamente a concepção mais formativa ou o grau de influência desta na constituição da vida dessas mulheres, ou seja, as relações estabelecidas nesse contexto, visto que a família por vezes incentivou ou criticou essas mulheres na escolha de suas profissões.

Das entrevistas analisadas, verificamos também que o estado civil das mulheres variava de solteiras a separadas e que 40% eram casadas. A relevância desse dado se dá na hora da escolha da escala de serviço. Quando podem escolher a escala, a maioria das mulheres casadas encontra dificuldade para trabalhar no operacional, pois isso implica para elas trabalhar em escala revezada, ou seja, no período do dia e da noite e, muitos maridos não gostam ou não querem que suas mulheres trabalhem nesse sistema de escala de trabalho, conforme quadro abaixo:

Quadro 01 – Escalas diárias de serviço da Guarda Civil Municipal de Paranaguá.

ESCALAS DE SERVIÇO	HORÁRIOS
Expediente (08 horas - segunda a sexta-feira)	Das 08:00 as 12:00 / 14:00 as 18:00
Expediente (06 horas – segunda a sábado)	Das 07:00 as 13:00 ou das 13:00 as 19:00
Revezada (Trabalha um dia e uma noite, depois folga dois dias)	Das 07:00 as 19:00 / 19:00 as 07:00
Revezada (Trabalha dois dias e folga dois dias)	Das 07:00 as 19:00
Revezada (Trabalha duas noites e folga dois dias)	Das 19:00 as 07:00

Fonte: Elaborada pela autora com base em dados da Secretaria Municipal de Segurança de Paranaguá.

Com relação às escalas de trabalho, todas as entrevistadas relataram que conseguem conciliar o pessoal e o profissional, às vezes com dificuldades, mas em grande parte conseguem administrar o seu tempo.

GCMF04: Nesse horário de 06 horas tenho tempo de tudo, nas outras escalas era mais cansativo, meu marido trabalhava expediente. Quando eu estava na escala a gente quase não se encontrava.

Por muitas vezes, as mulheres optam pelo trabalho de escala reduzida para dar conta de sua dupla jornada, que é o trabalho doméstico, em especial as GCMF casadas. Contudo, algumas mulheres fogem do estereótipo a elas imposto e dizem não gostar, por exemplo, do serviço doméstico, e, assim, o terceirizam. O ciclo do trabalho doméstico é reproduzido no contexto do gênero feminino, em que se perpetua a condição da mulher enquanto “cuidadora do lar”, mesmo que não gostem dessa atividade.

GCMF 03: Acho injusto trabalhar tanto fora e se escravizar, porque trabalho doméstico é todo dia a mesma coisa, enfim; eu não gosto!

GCMF 05: Eu trabalho de manhã de tarde e de noite, madrugada limpo a casa.

GCMF06: Eu sou bem complicada, meu marido fala que eu sou bipolar, pois tem época que eu quero limpar, tem época que não quero fazer nada. Só o básico.

Os relatos das entrevistadas evidenciam o que é naturalizado na sociedade e está na base das discussões sobre a Divisão Sexual do Trabalho conforme apresenta Hirata (2007, p. 597):

Foi com a tomada de consciência de uma “opressão” específica que teve início o movimento das mulheres: torna-se então coletivamente “evidente” que uma enorme massa de trabalho é efetuada gratuitamente pelas mulheres, que esse trabalho é invisível, que é realizado não para elas mesmas, mas para outros, e sempre em nome da natureza, do amor e do dever materno.

As entrevistadas relatam variáveis diversas para sua entrada na GCM, como estabilidade financeira, salário, independência, reconhecimento profissional, visto que a maioria já trabalhava antes de serem GCM. Algumas contam que até gostavam do serviço similar ao militar, embora não soubessem exatamente do que se tratava a guarda e como seria o trabalho a ser executado.

Também foi relatado que trabalharam em diferentes empregos antes de entrarem para guarda, como: vendedora de loja, secretária, promotor etc. Nesse sentido, o trabalho aparece como parte principal da vida dessas mulheres que se tornaram GCM, pois possibilitou exercer uma atividade que lhes proporcionou uma maior estabilidade, garantindo ainda certa independência e reconhecimento.

Observamos também que algumas têm outro emprego, trabalham fora da corporação da Guarda, como professora no Processo Seletivo Simplificado (PSS), instrutora de escola de formação, como esteticista ou continuam vendendo produtos como autônomas. Segundo elas, é reflexo da baixa remuneração da guarda: algumas falam que, no começo, a profissão remunerava bem, todavia, o salário está defasado atualmente e elas têm que ganhar dinheiro por outras vias, pois muitas são as provedoras do lar.

Ao serem questionadas se elas sentiam alguma diferença em relação ao seu convívio com as pessoas antes e depois de se tornarem guardas, seja na forma de agir, tratar ou falar com outras pessoas; algumas relatam que sim, pois eram tímidas e envergonhadas e agora elas tinham que falar com o público.

As questões profissionais relacionadas à GCM são tratadas a partir da entrada dessas mulheres na GCM. Como foi exposto até aqui, a maioria escolheu a profissão pela estabilidade, por buscar uma independência financeira, seja de seu companheiro, da família ou até mesmo manter a família sendo a principal renda da casa.

Ao serem indagadas sobre como foi vestir a farda pela primeira vez, apenas uma relatou não ter sentido nada, uma relatou ainda que a primeira vez foi um orgulho, uma responsabilidade e que hoje se sente sem esperanças, e humilhada por ser mal remunerada. As demais falaram do orgulho para elas e para sua família, assim como a responsabilidade de vestir essa roupa.

O primeiro fardamento feminino utilizado por elas durante dois meses foi convencionalmente chamado de farda de gala, constituída por uma saia, uma canícula, um quepe, sapato de salto e meia calça. Após certo tempo chegou o fardamento orgânico, que já era utilizado pelos homens, constituído de uma calça, uma canícula, um coturno e um boné. Do lado esquerdo, usa-se um cordão chamado de “fiel”, amarelo para os GCMS da GUAMUPA e branco para o Departamento de Trânsito.

Todas relatam que trabalhar com esse tipo de roupa era desgastante, desconfortável, o quepe machucava a cabeça, tinham muito calo devido ao uso da meia calça com o sapato social, a saia rasgava muitas vezes, pois muitas vezes precisavam correr atrás de “meliantes”. A GCMF 03 relata que: “é uma honra vestir a farda, adoro meu serviço, me sinto bem”.

Com a questão da farda traz-se à tona aspectos como a hierarquia, a qual vai sendo constituída a partir da escola de formação, não somente na forma de se vestir e na proibição de alguns acessórios como o uso de esmalte vermelho, batom e maquiagem fortes, ou seja, a constituição dos corpos dóceis (FOUCAULT, 2014).

O regulamento interno instaurado um ano depois do primeiro concurso reafirma a constituição dessa hierarquia e as condutas a serem adotadas não somente pelo gênero feminino como também pelo masculino. Segundo Foucault (2014, p. 16):

O castigo passou de uma arte das sensações insuportáveis a uma economia dos direitos suspensos. Se a justiça ainda tiver que manipular e tocar o corpo dos justicáveis, tal se fará à distância, propriamente, segundo regras rígidas visando um objetivo bem mais elevado.

A fala das guardas diverge nesse assunto, algumas acham correto o código disciplinar para que todos os guardas ajam iguais; outras dizem que o fato de usar um esmalte vermelho na unha ou um rabo de cavalo não a deixa menos responsáveis ou menos guardas. Em arrolamento sobre punições, a maioria delas já sofreu algum tipo de punição, por exemplo, a GCMF 05, que relata ter sido punida por diversas vezes, em situações como: estar sem cobertura (uso do boné) ou sair do posto sem avisar. Essa GCM já chegou a pedir baixa da guarda, contudo, entrou na justiça e retornou a seu cargo após seis anos.

Segundo as entrevistadas, o julgamento das punições na guarda, desde a época de início até o ano de 2006, era feito pelo diretor, junto ao secretário, o que seria inconstitucional, de acordo com o que preceitua o direito ao contraditório e a ampla defesa por parte do acusado, conforme consta no Inciso LV do artigo 5º da Constituição Federal do Brasil. Mais tarde, as questões envolvendo punições aos guardas municipais foram elencadas na lei n. 46 (Estatuto do Servidor Municipal de Paranaguá), criando a obrigatoriedade de uma Corregedoria para julgar as transgressões disciplinares cometidas pelo GCM no exercício de suas funções, evitando assim, futuros processos trabalhistas, como ocorreu com a GCMF 05. Nesse sentido, Antunes (2002) afirma que:

A presença feminina no mundo do trabalho nos permite acrescentar que, se a consciência de classe é uma articulação complexa, comportando identidades e heterogeneidades, entre singularidades que vivem uma situação particular no processo produtivo e na vida social, na esfera da materialidade e da subjetividade, tanto a contradição entre o indivíduo e sua classe, quanta aquela que advém da relação entre classe e gênero, tornaram-se ainda mais agudas na era contemporânea. A classe-que-vive-do-trabalho é tanto masculina quanto feminina. É, portanto, também por isso, mais diversa, heterogênea e complexificada. Desse modo, uma crítica do capital, enquanto relação social, deve necessariamente apreender a dimensão de exploração presente nas relações capital/trabalho e também aquelas opressivas presentes na relação homem/mulher, de modo que a luta pela constituição do gênero-para-si-mesmo possibilite também a emancipação do gênero mulher (ANTUNES, 2002, p. 53).

## 2.1 Entre (des)qualificações, armas e viaturas.

Quando questionadas sobre cursos de formação ofertados pela Guarda Municipal, novamente há uma dicotomia em suas falas. Algumas relatam terem realizado alguns cursos ofertados e outras disseram só terem participado do curso de formação da guarda. Entretanto, todas as entrevistadas têm curso superior; uma tem mais de uma faculdade, outras já cursaram ou estão cursando alguns cursos de especialização, os quais elas realizam por vontade própria. Por exemplo: a GCMF 06 está fazendo faculdade de tecnologia em segurança pública; as GCMF 01, 03 e 04 estão cursando especialização em Defesa Civil, cursos esses particulares.

Os cursos que surgem não são gratuitos, exceto os ofertados pela SENASP (Secretaria de Segurança Pública), que são feitos online. Os cursos ofertados geralmente pela Secretaria de Segurança são cursos específicos para a entrada em determinada divisão que a guarda esteja formando, geralmente possui um número pré-determinado de participantes, não dando oportunidade para toda a corporação participar. Esses cursos são: Curso da Patrulha Ambiental e Marítima, Curso de Trânsito, Curso para o Monitoramento, Curso de COT (Curso de Operador Tático) e ROMU (Ronda Ostensiva Municipal).

As entrevistadas relatam ainda que fizeram curso de Libras, turismo, condutor de veículo de emergência, curso de Armamento e Tiro para portar arma de fogo e o COT (Curso de Operador Tático). Neste último, 17 mulheres se inscreveram, mas somente duas terminaram o curso. O curso COT tem como principal objetivo alocar seus integrantes em viaturas (VTR) operacionais ou habilitar os integrantes da Guarda a trabalhar na ROMU; como também impor uma padronização no exercício das atividades da guarda civil municipal principalmente no que se refere ao atendimento de ocorrências, abordagens em suspeitos e a veículos e atendimento à população.

Essas representações simbólicas na fala de Bourdieu (1994, s. p.) tem relação com “a lógica da dominação, exercida em nome de um princípio simbólico conhecido e reconhecido tanto pelo dominante quanto pelo dominado” do universo masculino atrelado à Divisão Sexual do Trabalho ficam evidentes nesse ponto da pesquisa.

Ao serem indagadas sobre quais são as satisfações e as decepções que a GCM trouxe para elas, bem como as dificuldades encontradas para realização dos serviços; elas relataram que a falta de estrutura e a falta de comprometimento com os acordos tratados, a politicagem dentro da corporação, a falta de um plano de carreira, remuneração baixa, perseguição devido seu posicionamento político, quando sua forma de ser e suas ações são mais rígidas e corretas, os percursos são mais complicados.

Referente à satisfação, apenas uma falou não ter satisfação nenhuma na GCM; as demais relataram que ajudar as pessoas fazia parte da satisfação. A GCMF 06 relatou que: “quando você faz um bom serviço e a população vem e diz: Deus a abençoe”.

## 2.2. Um ofício masculino?

Outras questões levantadas na pesquisa foram para verificar como essas mulheres lidam com o fato de ser mulher, trabalharem em uma instituição extremamente masculinizada, como a população reage a uma abordagem feminina, como se dá a relação delas com seus companheiros de farda e como elas avaliam o desempenho das mulheres dentro da Guarda Civil Municipal, e também como elas encaram a Divisão Sexual do Trabalho.

GCMF 01. O fato de ser mulher interfere sim no serviço, eu senti bastante machismo não só dos companheiros como da população, você chega para trabalhar eles não acreditam que é você que está no comando, a nossa força física é diferente do homem, mas a nossa força racional é melhor. Estamos conquistando nosso espaço, eles vão ter que nos engolir.

GCMF 02: O fato de ser mulher interfere até o respeito com os colegas e diferente, tem alguns que não admitem que você saiba mais do que eles, têm uns que fingem que não escutam quando você está falando, e no final fazem o que você falou e ainda dizem que a ideia foi deles. Às vezes o comando só vê à parte dos homens no serviço, as mulheres são invisíveis, tem situações com a população que a própria mulher discrimina outra mulher. Infelizmente menos da metade não sabem desempenhar as suas funções são bitoladas no burocrático, mas acredito que a culpa não é delas e sim porque hoje na GCM não há reciclagem para elas aprenderem mais do que estão acostumadas a fazer, não tem experiência de rua. As mulheres podem desempenhar qualquer função até melhor que os homens.

GCMF 03: Ser mulher é um obstáculo no trabalho, a questão feminina regride a cada gestão, antes era mais participativo, agora não mais, eu, por exemplo, queria trabalhar na VTR. A sociedade tem dois lados: os que gostam mais de

serem atendidos por mulheres e os que não gostam, não sei explicar porque não gostam, acho que são machistas (...). Temos as mesmas condições que os homens de exercer cargos e fazer os serviços.

GCMF 04: Eu não acho que ser mulher interfere no meu serviço, tiro o preconceito de letra. Não que eu seja feminista mais se tivesse uma mulher no comando seria mais organizado, teria um olhar mais minucioso, pois podemos sim ocupar os cargos de chefia.

Segundo as entrevistadas, as mulheres não trabalhavam à noite, embora não houvesse nenhuma legislação que as proibisse, tampouco tenha sido feito algum contato com elas para saber se gostariam ou não de trabalhar nesse período ou horário. Observamos a reprodução social do biológico, em que há serviços de mulheres e serviço de homens. Nesse caso específico, o trabalho noturno foi entendido como algo exclusivamente masculino.

Esses relatos mostram a gama de concepções que essas mulheres trazem em suas vidas. São esses conflitos que as constituem enquanto pessoas e profissionais da GCM. Essas relações foram construídas historicamente e apresentadas a elas, que tomam para si, falas de senso comum. Contudo, o posicionamento crítico em relação a essa condição vem à tona mais fortemente em algumas e, mais timidamente, em outras. Talvez essas mulheres não cheguem a se reconhecer enquanto feministas pelo processo de construção identitária que as formaram, principalmente dentro da GCM, onde toda e qualquer manifestação é tida como arruaça, baderna e deve ser controlada.

É possível observar a partir das falas nas entrevistas e da análise da escala de serviço que os homens ocupam a maioria dos cargos de chefia no comando da GCM e os que não ocupam esses cargos estão em funções operacionais, seja em módulos fixos, viaturas, motocicletas ou equipe tática, espaços que não são ocupados pelas mulheres. Essas se concentram principalmente no serviço burocrático, sendo por vezes inferiorizadas e até subjugadas dentro da corporação; exercendo em sua maioria, funções administrativas ou de pouca importância no quadro geral da corporação.

O processo de hierarquia dessa instituição está condicionado a essas relações sociais, nas quais as mulheres desempenham funções hierárquicas inferiores a dos homens, e quando conseguem chegar um pouco mais além; não passam de chefes de Equipe, nunca chegando a ser Comandante ou Secretária de Segurança. Para Kergoat (2000), o princípio da hierarquização existe quando o trabalho de um homem vale mais do que um trabalho de mulher.

No relato da GCM 01 a esse respeito, isso fica bem evidente: “Eu trabalhava no módulo com um parceiro, a gente ia comparar o holerite, era diferente o pagamento, ele ganhava mais que eu, fazendo a mesma escala, trabalhando no mesmo lugar”.

Essas diferenças ocorriam e ainda ocorre devido o pagamento diferenciado do adicional produtividade, o qual é apurado de forma discricionária pelo chefe imediato, nesse caso o comandante; pela possibilidade de fazer ou não horas extras, podendo este ou aquele fazer determinado trabalho ou não, entre outros.

Por fim, trouxemos questões referentes à violência. Como elas lidam com a violência? Que situações tiveram que agir com mais violência? Já sofreram algum tipo de violência? Já foram agredidas? Sofreram algum tipo de assédio sexual ou assédio moral? Como elas agiram ou agem face às situações de violência que comumente estão presentes no seu cotidiano e como essas questões influenciam nos seus relacionamentos e comportamentos sociais.

GCMF 01: Antigamente eu era mais emotiva, hoje eu sou mais ríspida, eu não tenho pena. Já tive que agir com mais força sim, quanto à corrupção já me ofereceram dinheiro para eu não fazer meu serviço eu simplesmente disse que comigo não era assim, nunca sofri nenhum tipo de violência nem moral nem sexual.

Há uma naturalização da violência em suas falas, como se elas tivessem como obrigação passar por isso e não sentir nada, como o que foi relatado pela GCMF 01, deixar de ser emotiva para poder trabalhar. O que nós chamamos a atenção nesse ponto, e que é recorrente nas pesquisas levantadas sobre o tema, é a afirmação da incorporação do gênero feminino nas polícias para humanizar essa instituição, mudar seu caráter violento para mais assistencialista. Contudo, o que se evidencia, considerando o planejado em bases essencialistas, é que pouco ou quase nada se concretizou.

Verificamos que a formação nas Escolas da Polícia e de Guardas Municipais é igual para homens e mulheres. O que ocorre é a reprodução das representações de que as mulheres são mais sensíveis, mais maternais. Entretanto, ao analisarmos os relatos dessas mulheres, percebemos certa divergência nesse sentido.

Referente ao assédio por elas sofrido, o caso da GCMF 06 merece especial atenção, pois esta sofreu assédio sexual de um policial militar enquanto os dois trabalhavam juntos (fato que era comum quando a guarda foi criada). Ela reagiu e conseguiu impedir a concretização de tal violência. Contudo, ela não levou o assunto adiante em termos de denúncia. Contraditoriamente, mesmo uma profissional que trabalha na dimensão da lei, parece não ver a possibilidade de sua efetividade quanto às relações de poder e gênero são colocados em disputa.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O corpo institucional que se pretendeu formar com a criação das Guardas Civis Municipais era diferente do que se pretendeu com a criação da Polícia Militar. A GCM tem em seu cerne uma característica de polícia comunitária, embora, na maioria das vezes, sua organização tenha sido preconcebida a partir de um modelo militar, mostrando o tipo de corporação que se pretendia estabelecer. A formação de seus integrantes em GCM passa por um processo de disciplinarização dos corpos, processo esse muito parecido com o da Polícia Militar, essas disciplinas, ritos, regras são algo que se perpetuam e não se busca rompimentos devido à coerção a que os sujeitos estão submetidos.

Segundo autoras que buscaram analisar a presença feminina na instituição policial, esse processo histórico de inserção se dá a partir de umas visões conflitantes, por exemplo: humanizar a polícia ou atender as reivindicações dos movimentos feministas. Mesmo com objetivos diferentes, os lugares a elas determinados foram secundários e o percentual de mulheres que ingressaram sempre foi muito menor (5%) em relação aos homens.

As legislações que são à base desse tipo de serviço, sejam elas municipais ou federais, precisam ser voltadas para o sujeito que desempenha a função de guarda. Podemos observar que a impessoalidade, que deveria ser uma característica do serviço público, não é respeitada. As escolhas são feitas por meio de uma pré-seleção dos melhores, em que processos muitas vezes são marcados pelas assimetrias de oportunidades para homens ou mulheres, incluindo editais que limitam o número de vagas para essas últimas.

As mulheres Guardas Civis Municipais ainda são invisibilizadas, desempenham trabalhos secundários, não conseguem trabalhar operacionalmente, não alcançam

a chefia, o que desmotiva, desqualifica e reproduz um modelo patriarcal arraigado em nossa sociedade. É necessário proporcionar oportunidade para mulheres atuarem em cargos de maior relevância, como secretária da pasta, comandante, serviços de chefia que sejam operacionais, ou atuar diretamente na operacionalidade do serviço, assim como os homens.

Nesse sentido, faz-se necessário o rompimento desse círculo vicioso, o que pode e deve ocorrer inclusive pela legislação e pela Gestão Pública, que se paute na execução do trabalho, e não nas representações sociais equivocadamente arraigadas na ideia de trabalho masculino ou trabalho feminino.

Assim como foi exposto anteriormente, esse é um pequeno passo que foi dado na luta pelo reconhecimento dessas mulheres. Precisamos que essa luta se propague para que todos juntos possamos fazer a diferença.

## REFERÊNCIAS

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. 2 ed. Tradução de Maria Helena Kuhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, Senado, 1998.

BRASIL. **Decreto n. 667, de 2 de julho de 1969**. Brasília, 1969.

BRASIL. **Lei n. 13.022, de 8 de agosto 2014**. Brasília, 2014.

CALAZANS, Márcia Esteves de. **A constituição de mulheres em policiais: um Estudo sobre Policiais Femininas na Brigada Militar do Rio Grande do Sul**. 2003. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2003.

DESLANDES, Suely Ferreira; NETO, Otavio Cruz; GOMES, Romeu. Pesquisa Social: teoria, método e criatividade. In: MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org.). **Ciência, Técnica e Arte: O desafio da Pesquisa Social**. Petrópolis, RJ. Editora Vozes, 1994.

ESTADES, Naína Pierre. O litoral do Paraná: entre a riqueza e a pobreza social. **Desenvolvimento e Meio Ambiente**, n. 8, p. 25-41, jul./dez. 2003.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**. Tradução de Raquel Ramallete. 42. ed. Petrópolis: Editora Vozes, 2014.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Daniele. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, set./dez. 2007.

KERGOAT, Daniele. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: MELO, Hildete Pereira de; PISCITELLI, Adriana; MALUF, Sônia Weidner; PUGA, Vera Lucia (orgs.). **Olhares Feministas**. Brasília: Ministério da Educação/UNESCO, 2006. Coleção Educação para Todos.

MINAYO, Maria Cecília de S. Violência social sob a perspectiva da saúde pública. Cadernos de saúde pública, v. 10, p. S7-S18, 1994.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Avaliação por triangulação de métodos: abordagem de programas sociais.** / Organizado por Maria Cecília de Souza Minayo, Simone Gonçalves de Assis e Edinilsa Ramos de Souza. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2005.

PARANÁ. **Lei n. 6774, de 8 de janeiro de 1976.** Curitiba, 1976.

PARANAGUÁ. **Decreto n. 385, de 18 de janeiro de 2001.** Paranaguá, 2001.

PARANAGUÁ. **Decreto n. 1176, de 29 de janeiro de 2002.** Paranaguá, 2002.

PARANAGUÁ. **Decreto n. 1390, de 1 de julho de 2010.** Paranaguá, 2010.

PARANAGUÁ. **Lei complementar n. 2067, de 17 de dezembro de 1998.** Paranaguá, 1998.

PARANAGUÁ. **Lei complementar n. 2202, de 15 de agosto de 2001.** Paranaguá, 2001.

PARANAGUÁ. **Lei complementar n. 2205, de 15 de agosto de 2001.** Paranaguá, 2001.

PARANAGUÁ. **Lei complementar n. 046, de 11 de maio de 2006.** Paranaguá, 2006.

PARANAGUÁ. **Lei complementar n. 047, de 25 de maio de 2006.** Paranaguá, 2006.

PARANAGUÁ. **Lei complementar n. 048, de 29 de junho de 2006.** Paranaguá, 2006.

PARANAGUÁ. **Lei complementar n. 107, de 4 de dezembro de 2009.** Paranaguá, 2009.

PARANAGUÁ. **Lei complementar n. 119, de 28 de junho de 2010.** Paranaguá, 2010.

PARANAGUÁ. **Lei complementar n. 152, de 3 de junho de 2013.** Paranaguá, 2013.

PARANAGUÁ. **Lei complementar n. 192, de 13 de dezembro de 2016.** Paranaguá, 2016.

MOREIRA, Rosimeri. **Entre o mito e a modernidade: a entrada de mulheres na Polícia Militar do Paraná – Guarapuava.** Editora UNICENTRO, 2016. 210 p.

PEREIRA, Luciana Baroni Santos. **“Mulheres fardadas”**: a participação feminina na polícia militar do Maranhão. 2009. Monografia (Curso de História) – Universidade Estadual do Maranhão, Centro de Educação, Ciências Exatas e Naturais, São Luís, 2009.

QUEIRÓZ, Marli de Souza. **O espaço da Policial militar feminina negra nos setores profissionais da Polícia militar do Estado de Mato Grosso**. 2015. Dissertação (Pós-graduação em Educação) – Universidade Federal de Mato Grosso, Instituto de Educação, 2015.

SCHNEIDER, Daniele. **Violência(s), Gênero e Território**: Mulheres Trabalhadoras da Segurança Pública no Litoral Paranaense. 2015. Dissertação (Pós-graduação em Desenvolvimento Territorial Sustentável do Paraná) – Universidade Federal do Paraná Litoral, 2015.