

**ENTRE A INCLUSÃO E A CONTENÇÃO: A TRAJETÓRIA NORMATIVA E OS LIMITES  
DA EQUIDADE DE GÊNERO NO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO PARANÁ  
(2005–2025)**

**BETWEEN INCLUSION AND CONTAINMENT: THE NORMATIVE TRAJECTORY AND  
THE LIMITS OF GENDER EQUITY IN THE PARANÁ MILITARY FIRE DEPARTMENT  
(2005–2025)**

**ENTRE LA INCLUSIÓN Y LA CONTENCIÓN: LA TRAYECTORIA NORMATIVA Y LOS  
LÍMITES DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL CUERPO DE BOMBEROS MILITARES  
DE PARANÁ (2005-2025)**

 <https://doi.org/10.56238/arev7n9-158>

**Data de submissão:** 13/08/2025

**Data de publicação:** 13/09/2025

**Franciane Alves de Siqueira**

Mestre em Psicologia

Instituição: Corpo de Bombeiros Militar do Paraná

E-mail: aulascapfran@gmail.com

**Rafael Gomes Sentone**

Doutor em Educação Física

Instituição: Polícia Militar do Paraná

E-mail: rgsentone@gmail.com

**Íncare Correa de Jesus**

Doutor em Educação Física

Instituição: Universidade Estadual do Paraná

E-mail: incare@pm.pr.gov.br

**RESUMO**

Este artigo analisa a trajetória normativa da inclusão de mulheres no Corpo de Bombeiros Militar do Paraná (CBMPR), de 2005 a 2025, com ênfase nas legislações estaduais, editais de concurso público e decisões judiciais que regularam e limitaram o acesso feminino à corporação. Adota-se uma abordagem histórico-antropológica inspirada em Franz Boas, articulada à análise crítica do discurso e aos estudos de gênero, especialmente as contribuições de Pierre Bourdieu e Joan Scott. A pesquisa evidencia que, embora as normativas legais reconheçam formalmente o direito das mulheres ao ingresso, operam simultaneamente como instrumentos de contenção simbólica e institucional. A limitação de até 50% das vagas para candidatas do sexo feminino — considerada inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal em 2023, mas ainda não formalmente revogada da legislação paranaense — revela a persistência de dispositivos que reforçam a dominação masculina e a desigualdade estrutural no interior das instituições militarizadas. A análise aponta que a igualdade formal, sem políticas efetivas de equidade, perpetua barreiras materiais à participação plena das mulheres na segurança pública. Conclui-se que a equidade de gênero nas corporações militarizadas exige reformas estruturais que superem a neutralidade normativa, com políticas efetivas de valorização e representatividade feminina.

**Palavras-chave:** Bombeiras Militares. Dominação Simbólica. Relações de Gênero. CBMPR.

## ABSTRACT

This article analyzes the normative trajectory of women's inclusion in the Paraná Military Fire Department (CBMPR) from 2005 to 2025, with an emphasis on state legislation, public service exam announcements, and court decisions that regulated and limited female access to the force. The article adopts a historical-anthropological approach inspired by Franz Boas, articulated with critical discourse analysis and gender studies, especially the contributions of Pierre Bourdieu and Joan Scott. The research highlights that, although legal regulations formally recognize women's right to join, they simultaneously operate as instruments of symbolic and institutional restraint. The limitation of up to 50% of vacancies for female candidates—deemed unconstitutional by the Supreme Federal Court in 2023, but not yet formally revoked from Paraná law—reveals the persistence of provisions that reinforce male domination and structural inequality within militarized institutions. The analysis indicates that formal equality, without effective equity policies, perpetuates material barriers to women's full participation in public security. It concludes that gender equity in militarized organizations requires structural reforms that transcend normative neutrality, with effective policies that value and represent women.

**Keywords:** Military Firefighters. Symbolic Domination. Gender Relations. CBMPR.

## RESUMEN

Este artículo analiza la trayectoria normativa de la inclusión de las mujeres en el Cuerpo de Bomberos Militares de Paraná (CBMPR) entre 2005 y 2025, con énfasis en la legislación estatal, las convocatorias de exámenes de acceso al servicio público y las decisiones judiciales que regularon y limitaron el acceso femenino a la fuerza. El artículo adopta un enfoque histórico-antropológico inspirado en Franz Boas, articulado con el análisis crítico del discurso y los estudios de género, especialmente las contribuciones de Pierre Bourdieu y Joan Scott. La investigación destaca que, si bien las regulaciones legales reconocen formalmente el derecho de las mujeres a unirse, operan simultáneamente como instrumentos de restricción simbólica e institucional. La limitación de hasta el 50% de las vacantes para candidatas —considerada inconstitucional por el Supremo Tribunal Federal en 2023, pero aún no revocada formalmente en la legislación de Paraná— revela la persistencia de disposiciones que refuerzan la dominación masculina y la desigualdad estructural dentro de las instituciones militarizadas. El análisis indica que la igualdad formal, sin políticas de equidad efectivas, perpetúa barreras materiales a la plena participación de las mujeres en la seguridad pública. Se concluye que la equidad de género en las organizaciones militarizadas requiere reformas estructurales que trasciendan la neutralidad normativa, con políticas efectivas que valoren y representen a las mujeres.

**Palabras clave:** Bomberos Militares. Dominación Simbólica. Relaciones de Género. CBMPR.

## 1 INTRODUÇÃO

As instituições militares brasileiras, historicamente estruturadas sobre os pilares da hierarquia, da disciplina e da virilidade, consolidaram-se como espaços hegemonicamente masculinizados. Nesses contextos, a presença feminina tem sido frequentemente condicionada, restringida ou tratada como exceção. Nos Corpos de Bombeiros, vinculados à segurança pública, essa lógica manifesta-se tanto nas práticas cotidianas quanto nos dispositivos legais que regulam o acesso, a progressão na carreira, a concorrência em concursos internos e a permanência das mulheres nas fileiras institucionais. Ainda que a participação feminina esteja formalmente prevista em legislações estaduais, sua implementação costuma ser acompanhada por cláusulas limitadoras — como o estabelecimento de percentuais máximos de ingresso — revelando uma estrutura normativa de exclusão travestida de regulação (Bourdieu, 2021; Kerrigan, 2012).

No estado do Paraná, a Lei Estadual nº 14.804/2005 instituiu um limite de até cinquenta por cento das vagas, nos concursos públicos para as instituições militares de segurança pública, destinadas a candidatas do sexo feminino. Embora esse dispositivo represente um avanço frente à histórica exclusividade masculina nos quadros militares, ele também reafirma a condição subordinada das mulheres na estrutura institucional ao impor barreiras formais à sua plena participação. Tal arquitetura normativa expressa a lógica da “dominação masculina” descrita por Bourdieu (2021), segundo a qual as instituições operam a naturalização das desigualdades por meio da conversão da diferença em hierarquia, social e juridicamente legitimada.

Durante anos, esse regramento vigorou sem sofrer contestações jurídicas ou políticas de grande alcance. No entanto, em 2023, a legalidade de normas que impõem restrições à participação feminina nas instituições militares passou a ser formalmente questionada em âmbito nacional. Em setembro daquele ano, o ministro Cristiano Zanin, do Supremo Tribunal Federal (STF), proferiu decisão liminar na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 7433, suspendendo o concurso da Polícia Militar do Distrito Federal, que limitava a participação feminina a apenas 10% das vagas (Brasil, 2023). A repercussão do caso motivou a Procuradoria-Geral da República a ajuizar outras 14 ações diretas de inconstitucionalidade contra legislações estaduais que impõem percentuais máximos para o ingresso de mulheres nas corporações militares, incluindo os estados de Minas Gerais, Maranhão, Ceará, Rio de Janeiro e Santa Catarina.

Essas medidas judiciais sinalizam uma reconfiguração na forma como se interpretam as normas que regulam o acesso à segurança pública à luz dos direitos fundamentais. Elas também expõem a fragilidade dos argumentos que justificam a limitação da participação feminina com base na suposta “natureza da função” — geralmente atrelada a concepções essencialistas de gênero, força física e

vocação institucional. Como apontam Braswell e Kushner (2012), as instituições militares constroem formas particulares de integração social centradas na valorização de atributos masculinos — como resistência, invulnerabilidade e subordinação à hierarquia — que reforçam a marginalização simbólica e material das mulheres e de outros corpos dissidentes. Essa lógica se insere no que Bourdieu (2021) define como dominação masculina, na qual diferenças socialmente construídas são convertidas em hierarquias legitimadas, inclusive pelas normas legais. Além disso, como destaca Criado Perez (2022), a ausência de dados e políticas baseadas na experiência feminina contribui para a manutenção de sistemas institucionais que ignoram ou inviabilizam a presença das mulheres, reforçando sua exclusão sob o pretexto de neutralidade.

Kerrigan (2012) aprofunda essa análise ao argumentar que a exclusão de sujeitos com identidades de gênero não conformes à norma binária hegemônica opera por meio de estruturas administrativas aparentemente neutras, mas profundamente discriminatórias. Mesmo quando as mulheres conseguem ingressar formalmente nas corporações, continuam submetidas a mecanismos sutis de diferenciação, segregação funcional e invisibilização nos espaços de prestígio institucional.

Diante desse cenário, este artigo tem por objetivo analisar a trajetória histórica da presença feminina no Corpo de Bombeiros Militar do Paraná (CBMPR), com base em uma leitura crítica de normativas institucionais, legislações estaduais e documentos administrativos que regulam o ingresso, a formação e a progressão das mulheres na corporação. Adota-se uma abordagem qualitativa e interdisciplinar, que articula elementos da história institucional, da análise crítica do discurso e dos estudos de gênero, compreendendo o gênero como uma categoria relacional, histórica e política (Scott, 2021; Louro, 2021).

Mais do que traçar uma linha cronológica de inclusão, pretende-se evidenciar os mecanismos normativos e simbólicos que sustentam a masculinização da instituição, mesmo em contextos de abertura formal. A pesquisa busca contribuir para o debate sobre a equidade de gênero nas instituições públicas de segurança, por meio de uma análise crítica dos dispositivos legais e discursivos que regulam — e limitam — o acesso e a progressão das mulheres na carreira militar.

## 2 MÉTODO

A presente pesquisa adota uma abordagem qualitativa e interdisciplinar, articulando os fundamentos da história institucional, da análise crítica do discurso e dos estudos de gênero. Parte-se da premissa de que o discurso jurídico-administrativo — manifestado por meio de leis, editais e regulamentos — não apenas normatiza o funcionamento da instituição, mas também produz sentidos

e fronteiras de pertencimento, especialmente no que se refere à construção social do gênero (Wodak; Meyer, 2021; Scott, 2021).

A presente pesquisa adota o método histórico-antropológico inspirado nos pressupostos de Franz Boas, que propõe a compreensão dos fenômenos sociais a partir de seus contextos específicos, rejeitando generalizações abstratas em favor de uma leitura situada e documental (Boas, 2005). Essa perspectiva permite analisar as normativas institucionais que regeram a inclusão das mulheres no Corpo de Bombeiros Militar do Paraná (CBMPR), atentando para o modo como essas normas foram construídas e operacionalizadas ao longo do tempo. O método boasiano enfatiza a importância de compreender os processos culturais em sua singularidade histórica, considerando as influências contextuais que moldaram práticas institucionais e discursos normativos. Ao adotar tal abordagem, evitamos impor modelos explicativos universais e buscamos uma leitura crítica das fontes primárias — legislações, portarias, editais e decisões judiciais — como produtos históricos que expressam e, simultaneamente, configuram regimes de gênero no interior da corporação.

Como sistematizam Lakatos e Marconi (2021), o método histórico parte do princípio de que as atuais formas de vida social, instituições e costumes têm origem no passado, sendo necessário investigar suas raízes para compreender sua natureza e função. Assim, o estudo de eventos e normativas do passado permite verificar sua influência na conformação das estruturas institucionais vigentes, especialmente no que tange às dinâmicas de gênero nas organizações militares.

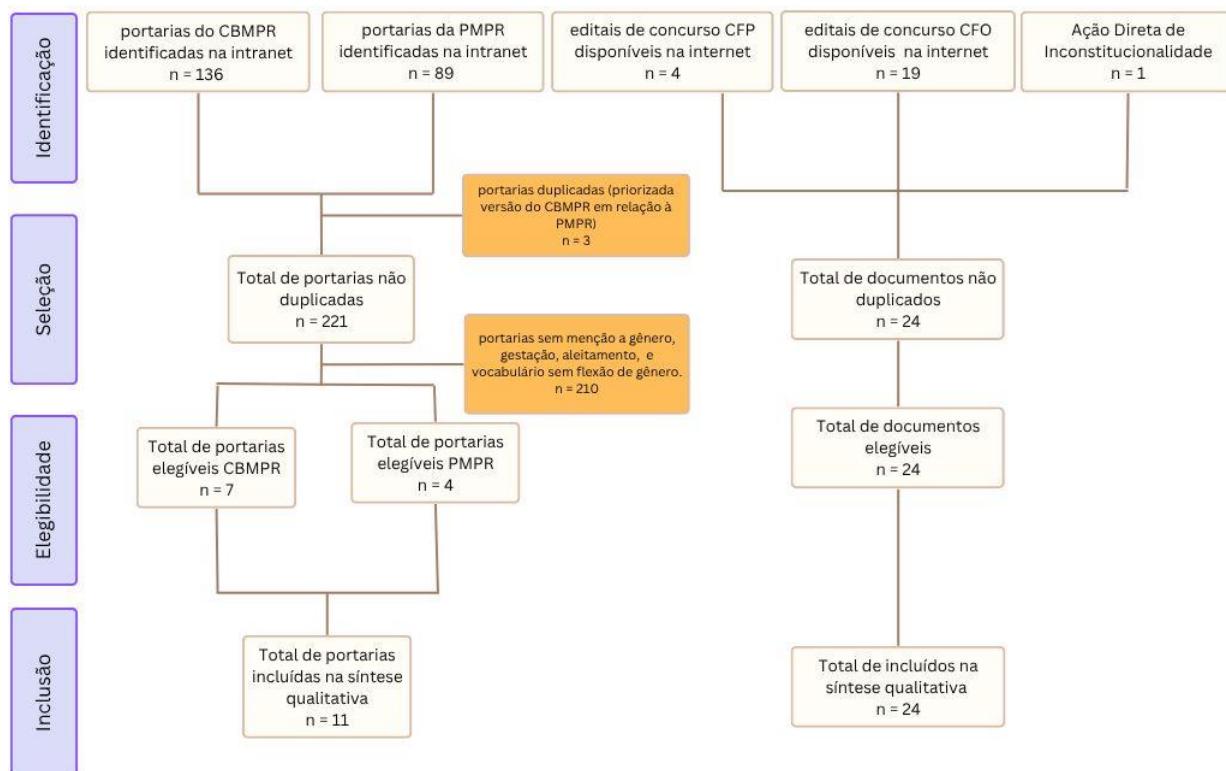
Com base nesse referencial, foi construído um corpus documental composto por legislações estaduais, editais de concursos públicos do CBMPR, portarias institucionais e decisões judiciais. No repositório eletrônico da corporação, foram consultadas 136 portarias do CBMPR e 88 da Polícia Militar do Paraná (PMPR), todas publicadas entre janeiro de 2005 e abril de 2025 e disponíveis na pasta “legislação e regulamentos” da intranet do CBMPR. Foram incluídas na análise apenas as portarias que apresentavam conteúdos com flexão de gênero, menção explícita ao público feminino ou regulamentações relacionadas a aspectos como gestação, aleitamento, apresentação física ou uso de uniformes. Como critério de exclusão da análise, as normativas da PMPR com versões equivalentes ou mais atualizadas no CBMPR foram consideradas duplicadas e, nesses casos, priorizou-se a versão específica da corporação.

Dessa forma, foram excluídas da análise preliminar quatro portarias da PMPR, resultando em 84 documentos e foram mantidos todos os documentos do CBMPR, resultando em 220 portarias. A seleção desses documentos teve como objetivo identificar marcas textuais e normativas que evidenciem a construção simbólica da diferença de gênero no processo seletivo institucional. Para organização e análise sistemática, todas as portarias foram registradas em planilha do tipo Excel, com

categorização por ano, tipo de conteúdo, presença de termos com flexão de gênero e menção explícita a militares do sexo feminino.

Também foram analisados todos os editais de ingresso ao CBMPR no período, abrangendo as modalidades de Soldado e Cadete, com ênfase na linguagem normativa empregada e na presença — ou ausência — de dispositivos direcionados às candidatas. A seleção desses documentos teve como objetivo identificar marcas textuais e normativas que evidenciem a construção simbólica da diferença de gênero no processo seletivo institucional.

Figura 1. Fluxograma para apresentação do processo de seleção dos estudos.



Fonte: os autores.

A técnica utilizada é a análise documental crítica, em diálogo com a abordagem histórico-discursiva desenvolvida por Wodak e Meyer (2021), a qual permite interpretar os textos normativos não apenas como instrumentos legais, mas como produções discursivas que constroem identidades e legitimam hierarquias. A leitura das fontes considera tanto os conteúdos explícitos quanto os silêncios, omissões e operações simbólicas que produzem a mulher como sujeito institucional secundário, contingente ou residual (Scott, 2021; Louro, 2021).

A fundamentação teórica baseia-se nas contribuições de Pierre Bourdieu (2021), especialmente sua teoria da dominação masculina e da violência simbólica; de Joan Scott (2021), que problematiza a construção histórica da diferença sexual; e de autoras e autores que discutem a marginalização institucional com base em marcadores de gênero, como Kerrigan (2012), Louro (2021) e Braswell e Kushner (2012). Esses referenciais permitem compreender a exclusão de gênero não como um desvio do sistema, mas como parte estrutural da manutenção da masculinidade hegemônica no interior das corporações militarizadas.

Dessa forma, a estratégia metodológica adotada possibilita articular o exame técnico das normas institucionais com a interpretação crítica de seus efeitos simbólicos sobre a configuração do gênero nas estruturas militares. Ao mobilizar uma abordagem situada e multidisciplinar, a pesquisa busca evidenciar como as práticas legais e discursivas do CBMPR, mesmo quando formalmente inclusivas, podem operar como mecanismos reprodutores da desigualdade institucionalizada.

### **3 ANÁLISE DOCUMENTAL**

A partir da problematização proposta, esta seção apresenta uma análise crítica do marco normativo que rege o ingresso e a permanência de mulheres no CBMPR. Para isso, são examinadas fontes documentais oficiais, como leis, portarias internas e editais de concurso, com o objetivo de compreender os avanços e as permanências que caracterizam o percurso da inclusão feminina nesta corporação militar estadual.

#### **3.1 HISTÓRICO NORMATIVO DA INCLUSÃO DE MULHERES NO CBMPR**

A inclusão formal de mulheres no Corpo de Bombeiros Militar do Paraná (CBMPR) resultou de um processo normativo gradual, permeado por avanços pontuais e por limites estruturais à participação feminina. Até o início dos anos 2000, não havia previsão legal explícita para o ingresso de mulheres na corporação, e sua exclusão era justificada com base em argumentos tácitos sobre vocação militar, aptidão física ou “natureza especial da função” (Bourdieu, 2021; Kerrigan, 2012).

A Lei Estadual nº 12.975/2000 reorganizou os quadros da PMPR e do CBMPR, mas não mencionou a presença feminina. Apenas com a Lei Estadual nº 14.804/2005 foi incluída a possibilidade de que até 50% das vagas nos concursos públicos pudesse ser destinadas a candidatas do sexo feminino (Paraná, 2005). Embora a alteração represente um avanço, ela também introduziu um teto legal que institucionaliza a diferença como exceção e reafirma a masculinidade como referência normativa (Bourdieu, 2021; Scott, 2021).

Esse limite percentual opera como uma forma de violência simbólica (Bourdieu, 2021), disfarçada sob o discurso da neutralidade técnica e da funcionalidade. A análise dos editais de concursos entre 2005 e 2025 confirma a manutenção dessa lógica: mesmo quando mulheres superaram seus pares masculinos na ampla concorrência, foram excluídas por excederem o percentual permitido. Assim, o mérito individual é subordinado à lógica do controle institucional sobre a presença feminina.

Como apontam Kerrigan (2012) e Braswell e Kushner (2012), o aparato normativo das instituições militares historicamente moldou os critérios de pertencimento com base na masculinidade hegemônica, dificultando a integração plena de sujeitos fora desse padrão. Além disso, traços associados ao feminino, como empatia, comunicação emocional e sensibilidade, seguem desvalorizados no imaginário operacional militar (Connell, 2005; Cohn, 1987). Essa estrutura reforça um modelo de subjetividade baseado no guerreiro viril e impassível, limitando a valorização da pluralidade de experiências.

O ingresso formal das mulheres na PMPR, à qual o CBMPR esteve vinculado até 2022, seguiu lógica semelhante. Criada em 1854, a PMPR só passou a admitir mulheres em 1977, por meio da Companhia de Polícia Feminina (Decreto nº 3.238/1977), que estabelecia atuação sob chefia exclusivamente feminina (Paraná, 1977). A unificação das carreiras ocorreu com a Lei nº 12.975/2000 (Paraná, 2000), inicialmente com limite de 6% de ingresso feminino, ampliado para 50% em 2005 (Paraná, 2005). Essa trajetória revela que os avanços jurídicos estiveram sempre condicionados por estruturas que consolidam a masculinidade como sinônimo de mérito, legitimidade e autoridade (Scott, 2021; Criado Perez, 2022).

Superada a etapa normativa de ingresso, a análise das portarias internas revela como a permanência das mulheres é regulada por dispositivos que operam sob lógica de diferenciação funcional, simbólica e institucional. As normativas sobre gestação, aleitamento, avaliação física, uniformes e licença capacitação evidenciam que o reconhecimento da presença feminina continua subordinado a critérios excepcionais e condicionantes (Scott, 2021).

### 3.2 SEGMENTAÇÃO NORMATIVA E INSTITUCIONALIZAÇÃO DA DIFERENÇA

A Portaria nº 1.042/2006 foi um marco inicial ao estabelecer diretrizes específicas para o tratamento das militares estaduais femininas. Contudo, seu conteúdo reforça a separação simbólica ao regulamentar exclusivamente a flexão de gênero no posto de capitão — autorizando o uso de “Capitã” — sem revisar as normativas gerais da corporação (Paraná, 2006). Situação semelhante ocorre na Portaria nº 216/2023 (revogada), que anteriormente usava linguagem inclusiva e foi substituída por

uma versão que omite essa construção. Já a Portaria nº 94/2024 adota linguagem neutra em quase todo seu conteúdo, utilizando o feminino apenas quando se refere a gestantes.

### **3.2.1 Avaliação física e mérito institucional**

A Portaria nº 229/2023, que regula o Exame de Capacidade Física (ECAFI) para ingresso, traz inovações ao considerar o estado gravídico como condição legítima, mas continua fundamentada em padrões de desempenho baseados em um modelo masculino de aptidão. Como destaca Criado Perez (2022), essa universalização desconsidera diferenças fisiológicas e produz uma falsa neutralidade que penaliza as mulheres nos processos de progressão funcional.

### **3.2.2 Maternidade e compatibilização funcional**

A Portaria nº 112/2023 reconhece o aleitamento materno e emprega terminologia parcialmente inclusiva, mas restringe o uso de gênero feminino a trechos específicos. A Portaria nº 330/2014 prevê o desligamento de gestantes de cursos de formação, sob consulta à Junta Médica, enquanto a Portaria nº 759/2014 (alterada pela Portaria nº 885/2022) regula o tratamento de militares gestantes sem alterar a linguagem institucional dos cargos, permanecendo no masculino.

### **3.2.3 Políticas de prevenção e linguagem institucional**

A Portaria nº 551/2021, que institui a Política de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual, contempla diretrizes relevantes, mas mantém a predominância da linguagem masculina para se referir a chefias e comandos. Por outro lado, a Portaria nº 338/2023, que disciplina a Investigação Social, e o edital de ingresso de 2025 para o CFO, destacam-se como documentos que empregam sistematicamente a linguagem inclusiva — demonstrando que há possibilidade institucional de ruptura com o padrão simbólico excluente.

As portarias analisadas revelam que, embora existam avanços pontuais, a lógica predominante é a da gestão da exceção. Como argumentam Scott (2021), Ahmed (2022) e Criado Perez (2022), a inclusão que depende de ajustes individuais em vez de transformações estruturais reforça a exclusão simbólica sob o disfarce da neutralidade normativa. No CBMPR, a permanência das bombeiras segue condicionada à adaptação a um modelo organizacional que não foi concebido para suas realidades.

## **3.3 EDITAIS DE INGRESSO E O PADRÃO LINGUÍSTICO INSTITUCIONAL**

A análise dos editais de ingresso entre 2005 e 2025 evidencia a consolidação de um padrão discursivo que invisibiliza a presença feminina. Em sua maioria, os editais utilizaram o masculino

genérico como forma predominante de linguagem, restringindo o uso da flexão de gênero apenas às seções que tratam de situações específicas às mulheres, como gestação ou isenção por doação de leite humano.

O único edital a empregar linguagem inclusiva em todo o seu conteúdo foi o publicado em 2025, relativo ao Curso de Formação de Oficiais. Com expressões como “candidato(a)” e “inscrito(a)”, esse documento representa um avanço simbólico relevante, ainda que isolado, no processo de construção de uma comunicação institucional mais equitativa (Criado Perez, 2022; Scott, 2021; Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2024).

A análise articulada das legislações, portarias e editais evidencia a persistência de uma lógica de contenção simbólica que, embora admita formalmente a presença das mulheres, administra essa presença como exceção. Os documentos normativos reproduzem desigualdades históricas ao reafirmarem o masculino como modelo de autoridade e legitimidade institucional. Essa constatação reforça a urgência de reformas que não se limitem à formalidade da norma, mas que promovam transformações estruturais em direção à equidade de gênero nas instituições militares (Bourdieu, 2021; Scott, 2021; Criado Perez, 2022).

A exclusão das mulheres nas instituições militarizadas, como o CBMPR, manifesta-se não apenas por limites legais explícitos, mas por práticas simbólicas que reforçam a masculinidade como norma institucional. Como analisa Bourdieu (2021), a violência simbólica opera pela naturalização das hierarquias, sendo reproduzida por disposições sociais que moldam o que é considerado legítimo, normal ou desejável. Essa forma de dominação não exige coerção direta: ela atua na conformidade tácita com estruturas institucionalizadas.

a) Práticas institucionais que reproduzem o “homem padrão”

A análise de editais e portarias revela exemplos concretos dessa lógica. O edital do Curso de Mergulhador Autônomo, ao exigir que todos os candidatos comparecessem com o cabelo raspado, desconsidera a diversidade corporal e de gênero. A obrigatoriedade de apresentação de atestado de não gestação, mesmo antes da formalização da gravidez pela própria militar, é outro exemplo de como o corpo feminino é controlado institucionalmente. Até 2022, mulheres grávidas eram desligadas automaticamente de cursos de formação, sem qualquer compensação ou regramento que garantisse sua continuidade. Não havia regulamentações voltadas ao aleitamento materno, nem infraestrutura adequada para mulheres lactantes.

Além disso, os exames físicos mantêm parâmetros unificados que, mesmo aparentemente neutros, impõem exigências desproporcionais às mulheres por ignorarem suas especificidades fisiológicas (Kerrigan, 2012). Como afirma Criado Perez (2022), esse é o “viés do homem padrão”:

uma estrutura que projeta normas com base em um corpo masculino universal, invisibilizando experiências divergentes e prejudicando a saúde, o desempenho e a permanência das mulheres.

b) Invisibilidade estatística e ausência de políticas estruturantes

O apagamento institucional da presença feminina também se evidencia na escassez de dados desagregados por sexo e na ausência de políticas de permanência, promoção e cuidado voltadas às bombeiras militares. Ainda que algumas normas recentes adotem a variação de gênero — como o uso de “bombeiras e bombeiros” —, essas mudanças são pontuais e frequentemente restritas a temas ligados à maternidade ou à aparência. Essa inclusão parcial e simbólica demonstra que a linguagem institucional continua operando sob a lógica da exceção, em vez de reconhecer a pluralidade de trajetórias como parte integrante da corporação.

Como pontua Ahmed (2022), as “condições condicionantes da inclusão” moldam a permanência da mulher sob critérios de tolerância regulada: ela pode pertencer, desde que adapte sua corporeidade, conduta e linguagem à norma histórica do masculino institucional. A ausência de políticas de redistribuição de funções e de proteção contra penalizações indiretas consolida a sobrecarga e a vulnerabilidade institucional das bombeiras.

c) Desvalorização do feminino e os limites da neutralidade

Traços associados ao feminino, como empatia, sensibilidade e inteligência emocional, continuam sendo considerados incompatíveis com a lógica operacional castrense. O modelo subjetivo idealizado permanece vinculado à virilidade, à resistência física e à obediência hierárquica inquestionável (Connell, 2005; Louro, 2021). Como adverte Criado Perez (2022), essa exclusão normativa não apenas reduz a diversidade institucional, mas também compromete sua eficácia e humanidade no serviço público.

A aparente neutralidade dos critérios normativos esconde um projeto institucional de silenciamento das diferenças, que dificulta a emergência de lideranças femininas, a pluralidade de estilos de comando e a representatividade nos espaços estratégicos. O Fórum Brasileiro de Segurança Pública (2023) alerta que esse padrão prejudica não só as mulheres, mas a qualidade da gestão pública como um todo.

### 3.4 IGUALDADE FORMAL, MÉRITO E OS LIMITES DA NEUTRALIDADE INSTITUCIONAL

O dispositivo legal que fixa em até 50% o ingresso de mulheres nos quadros do CBMPR ilustra os limites da igualdade formal. Embora justificada como mecanismo de equidade, tal limitação atua como um instrumento de contenção simbólica e jurídica da presença feminina. Em vez de assegurar

igualdade de condições, reforça a ideia de que o ingresso das mulheres deve ser regulado — e não garantido — (Bourdieu, 2021; Kerrigan, 2012).

Essa lógica compromete inclusive o princípio da meritocracia, já que candidatas com desempenho superior na ampla concorrência foram desclassificadas por excederem o percentual permitido. A decisão liminar do STF na ADI 7433 e as demais ações movidas pela PGR reforçam a inconstitucionalidade dessa prática e indicam um movimento normativo contrário à manutenção de tetos de participação baseados em gênero (Brasil, 2023).

Como destaca Scott (2021), a igualdade formal, quando desacompanhada de mecanismos estruturais de reparação, tende a mascarar desigualdades reais. No caso do CBMPR, essa dissonância revela-se tanto na segregação funcional quanto na ausência de políticas institucionais de valorização e ascensão das bombeiras militares.

A análise combinada dos dispositivos legais, normativos e administrativos demonstra que a equidade de gênero não será alcançada pela simples formalização da igualdade jurídica. É necessário romper com o paradigma do “homem padrão” e instituir práticas organizacionais ancoradas na justiça social, no reconhecimento da diversidade e na redistribuição efetiva de oportunidades. Como defendem Bourdieu (2021), Scott (2021) e Criado Perez (2022), apenas a transformação cultural — e não o ajuste pontual — é capaz de desfazer as estruturas que perpetuam a desigualdade de gênero nas instituições militarizadas.

Esta pesquisa examinou o regramento jurídico e administrativo que regula o ingresso e a permanência de mulheres no Corpo de Bombeiros Militar do Paraná (CBMPR), com o objetivo de compreender como tais dispositivos normativos operam como barreiras à equidade de oportunidades e atuam simbolicamente na produção e na reprodução da diferença de gênero. A partir de uma abordagem teórico-metodológica situada, articulando história institucional, análise crítica do discurso e estudos de gênero, foi possível evidenciar que a inclusão feminina na corporação é marcada por uma lógica de contenção normativa, sustentada por práticas simbólicas que reafirmam a masculinidade como padrão institucional.

#### **4 ANÁLISE E DISCUSSÃO**

A leitura crítica do marco legal e institucional que orienta o ingresso de mulheres no CBMPR evidencia a persistência de um modelo de participação condicionada, no qual o reconhecimento jurídico da presença feminina é mediado por dispositivos que delimitam, organizam e, em muitos casos, restringem seu percurso institucional. A legislação estadual, os editais de concursos públicos e

as normativas internas analisadas apontam para a manutenção de estruturas que, embora se apresentem como técnicas ou neutras, reproduzem desigualdades de gênero enraizadas no campo militar.

#### 4.1 A LIMITAÇÃO LEGAL COMO OPERADOR SIMBÓLICO DE CONTENÇÃO

A Lei Estadual nº 14.804/2005, ao estabelecer até 50% das vagas para mulheres, consolidou uma lógica de inclusão regulada. Embora apresentada como mecanismo de equidade, sua aplicação revela que a medida atua como um teto normativo que transforma o mérito em barreira simbólica. Mesmo candidatas com desempenho superior foram desclassificadas por exceder esse limite, evidenciando a desconexão entre igualdade formal e igualdade substantiva (Scott, 2021; Criado Perez, 2022).

#### 4.2 O “HOMEM PADRÃO” COMO CRITÉRIO INSTITUCIONAL

As normas relativas à aptidão física, apresentação pessoal e comportamento institucional evidenciam a imposição de um modelo masculino universalizado como critério de pertencimento. Como pontua Criado Perez (2022), esse viés apaga experiências divergentes e penaliza corpos femininos por meio de exigências desproporcionais. A análise das portarias demonstra que a maioria das normativas que tratam de gestação, aleitamento ou aparência ainda associam o feminino à exceção, e não à regra institucional.

#### 4.3 VIOLÊNCIA SIMBÓLICA E LINGUAGEM NORMATIVA

A predominância do masculino genérico nos editais e nas portarias reforça a masculinidade como norma institucional silenciosa. Mesmo documentos recentes com linguagem parcialmente inclusiva não romperam integralmente com essa lógica. A Portaria nº 1042/2006, por exemplo, regulamenta apenas a forma feminina de um posto específico, sem alterar o conjunto da linguagem institucional. Essa seletividade lexical opera como reforço simbólico da desigualdade.

#### 4.4 INVISIBILIDADE ESTATÍSTICA E AUSÊNCIA DE POLÍTICAS DE PERMANÊNCIA

A ausência de dados desagregados por sexo e a inexistência de mecanismos de acompanhamento da trajetória das mulheres na corporação são sintomas da negligência institucional em promover a equidade. Como observa Ahmed (2022), a promessa de inclusão, quando não acompanhada de redistribuição efetiva de poder, reforça a permanência da diferença sob vigilância.

#### 4.5 DISPUTAS SIMBÓLICAS E RESISTÊNCIA INSTITUCIONAL

A liminar do STF na ADI 7433/2023 e as ações subsequentes da PGR evidenciam um movimento nacional de revisão das normas que impõem limites à participação feminina. No entanto, o caso paranaense revela que a legislação local ainda não foi atualizada e mantém na lei o limite de 50% de mulheres no ingresso, e tampouco houve uma reestruturação institucional que conte cole políticas de ascensão, proteção à maternidade ou representatividade. A inclusão feminina permanece, portanto, condicionada à adaptação ao modelo masculino hegemônico.

### 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise da trajetória normativa da presença feminina no CBMPR, entre 2005 e 2025, demonstra que a inclusão das mulheres se deu sob um modelo de controle legal e simbólico. A Lei Estadual nº 14.804/2005, ao fixar um teto de até 50% das vagas para candidatas do sexo feminino, institucionalizou uma lógica de contenção, legitimando a masculinidade como padrão de pertencimento. Essa configuração perpetua desigualdades sob o pretexto da neutralidade normativa.

Ainda que o marco jurídico formalize o acesso, a ausência de políticas estruturantes — como programas de mentoria, promoção funcional, representatividade e currículos com recorte de gênero — revela a persistência de estruturas organizacionais que operam pela exclusão simbólica. A masculinidade segue sendo o referencial de autoridade, comando e mérito (Connell, 2005; Scott, 2021).

Recomenda-se, com base nos achados, que o CBMPR revise seus instrumentos normativos e operacionais à luz dos princípios constitucionais da isonomia e da dignidade da pessoa humana. Tal revisão deve contemplar: (a) a eliminação de limites percentuais fixos; (b) a reformulação dos critérios de avaliação física e progressão; (c) a implantação de políticas de valorização com recorte de gênero; (d) a formação continuada voltada à desconstrução de estigmas e promoção da diversidade.

A superação da desigualdade de gênero nas corporações militares não será alcançada por ajustes simbólicos ou pela mera inclusão legal, mas pela reconstrução crítica de seus pactos simbólicos e estruturas de comando. Reconhecer as mulheres como protagonistas institucionais não é concessão: é imperativo ético, jurídico e democrático.

## REFERÊNCIAS

AHMED, Sara. *On being included: racism and diversity in institutional life*. Durham: Duke University Press, 2012.

BOURDIEU, Pierre. *A dominação masculina*. Tradução de Maria Helena Kühner. São Paulo: Bertrand Brasil, 2021.

BOAS, Franz. *Antropologia Cultural*. Tradução Celso Castro. 2ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2005. ISBN 85-7110-760-2.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 7433*. Relator: Min. Cristiano Zanin. Brasília, DF, 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br>. Acesso em: 30 maio 2025.

BRASWELL, Harold; KUSHNER, Howard I. *Suicide, social integration, and masculinity in the U.S. military*. *Social Science & Medicine*, v. 74, n. 4, p. 530–536, 2012.  
<https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2010.07.031>.

CRIADO PEREZ, Caroline. *Mulheres invisíveis: como os dados configuraram um mundo feito para os homens*. São Paulo: Companhia das Letras, 2022. ISBN 978-65-5560-384-2.

COHN, Carol. *Sex and death in the rational world of defense intellectuals*. *Signs*, Chicago, v. 12, n. 4, p. 687–718, 1987.

CONNELL, Raewyn. *Masculinities*. 2. ed. Berkeley: University of California Press, 2005.

FORUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. *Anuário Brasileiro de Segurança Pública 2024*. São Paulo: FBSP, 2024. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br>. Acesso em: 30 maio 2025.

KERRIGAN, Matthew F. *Transgender discrimination in the military: the new don't ask, don't tell*. *Psychology, Public Policy, and Law*, v. 18, n. 3, p. 500–518, 2012.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. *Técnicas de pesquisa*. 9. ed. São Paulo: GEN Atlas, 2021.

LOURO, Guacira Lopes. *Um corpo estranho: ensaios sobre sexualidade e teoria queer*. 3. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2021.

PARANÁ. Lei Provincial nº 7, de 10 de agosto de 1854. Cria a Companhia de Força Policial, atual Polícia Militar do Paraná. Disponível em:  
<https://www.assembleia.pr.leg.br/comunicacao/noticias/assembleia-legislativa-celebra-os-170-anos-da-policia-militar-do-parana>. Acesso em: 1 jun. 2025.

PARANÁ. Decreto Estadual nº 3.238, de 19 de abril de 1977. Cria a Companhia de Polícia Feminina da Polícia Militar do Paraná. Disponível em: <https://www.pmpm.pr.gov.br/Noticia/PMPR-celebra-o-Dia-Internacional-da-Mulher-e-destaca-trajetoria-feminina-na-instituicao>. Acesso em: 1 jun. 2025.

PARANÁ. Lei nº 12.975, de 17 de novembro de 2000. Dispõe sobre a reorganização dos Quadros da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar do Estado do Paraná. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/handle/1884/25896>. Acesso em: 1 jun. 2025.

PARANÁ. Lei nº 14.804, de 20 de julho de 2005. Altera o art. 1º da Lei nº 12.975/2000 para prever o ingresso de mulheres nos quadros de oficiais e praças bombeiro-militares, com até 50% das vagas. Disponível em: <https://leisestaduais.com.br/pr/lei-ordinaria-n-14804-2005-parana>. Acesso em: 1 jun. 2025.

SCOTT, Joan W. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. Tradução de Carla Cristina Garcia. In: LOURO, Guacira Lopes (Org.). *O corpo educado: pedagogias da sexualidade*. 19. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2021. p. 265–302.

WODAK, Ruth; MEYER, Michael. *Métodos de análise crítica do discurso*. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2021.

YOUNG, Iris Marion. *On female body experience: “Throwing like a girl” and other essays*. Oxford: Oxford University Press, 2005.