O Boletim de Conjuntura (BOCA) publica ensaios, artigos de revisão, artigos teóricos e empíricos, resenhas e vídeos relacionados às temáticas de políticas públicas.

O periódico tem como escopo a publicação de trabalhos inéditos e originais, nacionais ou internacionais que versem sobre Políticas Públicas, resultantes de pesquisas científicas e reflexões teóricas e empíricas.

Esta revista oferece acesso livre imediato ao seu conteúdo, seguindo o princípio de que disponibilizar gratuitamente o conhecimento científico ao público proporciona maior democratizacão mundial do conhecimento.



BOLETIM DE CONJUNTURA

BOCA

Ano VII | Volume 22 | Nº 65 | Boa Vista | 2025

http://www.ioles.com.br/boca

ISSN: 2675-1488

https://doi.org/10.5281/zenodo.15446542

BOLETIM DE CONJUNTURA

www.ioles.com.br/boca

REVISÃO INTEGRATIVA DA LITERATURA SOBRE A DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES EM AMBIENTES MILITARES BRASILEIROS

Carolline Frota Pereira Peixoto[1]

Luciana Maria Maia Viana[2]

Angélica Maria de Sousa Silva[3]

Juliana Corrêa da Silva[4]

Resumo

Ao apresentar como tema a desigualdade de gênero nas instituições militares, este estudo tem como objetivo identificar o que a literatura tem discutido acerca da discriminação contra as mulheres em ambientes militares brasileiros. Trata-se de uma revisão integrativa da literatura, de natureza qualitativa, orientada pela pergunta norteadora: o que a literatura tem discutido sobre a discriminação contra as mulheres em ambientes militares brasileiros? A busca foi realizada em 2022, nos portais LILACS, Oasisbr, PePSIC, SciELO e Scopus, sem restrição de idioma, por meio da combinação de 27 descritores. O processo de triagem e seleção seguiu o protocolo PRISMA. A busca inicial resultou em 1.576 publicações, das quais 22 artigos compuseram a amostra final, após a aplicação dos critérios de inclusão e exclusão, abrangendo o período de 2007 a 2021. Para realizar a análise de conteúdo de tais artigos, previamente, foram estabelecidas três categorias temáticas: (1) estereótipos de gênero atribuídos às mulheres militares; (2) situações e contextos de discriminação, como a inserção tardia nas instituições, a escassez de vagas e a limitação de funções; e (3) efeitos da discriminação na vida pessoal e profissional, incluindo desigualdade na divisão do trabalho, assédio moral e sexual e impactos emocionais. Essas categorias foram analisadas sob a luz da Teoria do Sexismo Ambivalente. Conclui-se que as mulheres, ao ingressarem nos ambientes militares brasileiros, enfrentam limitações de oportunidades e estigmatização, reforçadas por normas sociais que mantêm estruturas de exclusão, o que ocorre de modo hostil e benevolente.

Palavras-chave: Ambiente Militar; Discriminação de Gênero; Forças Armadas; Forças Auxiliares; Revisão de Literatura.

Abstract

When presenting gender inequality in military institutions as a topic, this study aims to identify what the literature has discussed regarding discrimination against women in Brazilian military settings. This is a qualitative integrative literature review guided by the central question: what has the literature discussed about discrimination against women in Brazilian military environments? The search was conducted in 2022 across the LILACS, Oasisbr, PePSIC, SciELO, and Scopus databases, without language restrictions, using a combination of 27 descriptors. The screening and selection process followed the PRISMA protocol. The initial search yielded 1,576 publications, from which 22 articles comprised the final sample after applying inclusion and exclusion criteria, covering the period from 2007 to 2021. To perform the content analysis of such articles, three thematic categories were previously established: (1) gender stereotypes attributed to women in the military; (2) situations and contexts of discrimination, such as late admission into institutions, scarcity of reserved positions, and limitations on assigned roles; and (3) the effects of discrimination on personal and professional life, including unequal distribution of labor, moral and sexual harassment, and emotional impacts. These categories were analyzed in light of the Theory of Ambivalent Sexism. The study concludes that women entering Brazilian military environments face limited opportunities and stigmatization, reinforced by social norms that sustain exclusionary structures, which occurs in a hostile and benevolent manner.

Keywords: Armed Forces; Auxiliary Forces; Gender Discrimination; Literature Review; Military Environment.

[1] Mestra em Psicologia pela Universidade de Fortaleza (Unifor). E-mail: carollinefrota@yahoo.com.br

[2] Docente da Universidade de Fortaleza (Unifor). Doutora em Psicologia. E-mail: lucianamaia@unifor.br

[3] Doutora em Psicologia pela Universidade de Fortaleza (Unifor). E-mail: angelica_psi.silva@hotmail.com

[4] Doutoranda em Psicologia pela Universidade de Fortaleza (Unifor). E-mail: juhpsicologia@hotmail.com

INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como tema central a desigualdade de gênero no contexto das instituições militares brasileiras. Atualmente, de forma voluntária, as mulheres podem ingressar nas Forças Armadas (Aeronáutica, Exército e Marinha) e nas Forças Auxiliares (Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares), por meio de concursos públicos. Essa possibilidade representa um avanço no acesso aos direitos de liberdade e igualdade assegurados pela Constituição Federal do Brasil de 1988. No entanto, apesar desse progresso formal, os editais das Forças Armadas e das Forças Auxiliares oferecem um número limitado de vagas para mulheres, bem como cargos em que elas ainda não alcançam, o que contribui para sua baixa representatividade, especialmente em cargos de liderança nessas instituições.

Este estudo justifica-se pela relevância social e acadêmica de compreender os mecanismos que sustentam a desigualdade de gênero em instituições historicamente masculinizadas, como as organizações militares. A análise dessa problemática permite evidenciar como os processos de exclusão e discriminação afetam negativamente a participação feminina em espaços de poder, o desempenho profissional e a saúde das mulheres. Diante disso, formulou-se a seguinte pergunta de pesquisa: O que a literatura tem discutido sobre a discriminação contra as mulheres em ambientes militares brasileiros?

Para sustentar teoricamente essa investigação, adota-se como marco conceitual a Teoria do Sexismo Ambivalente que compreendem o sexismo como um sistema de atitudes complexas, composto por manifestações hostis e benevolentes. A teoria dialoga com os conceitos de estereótipo, preconceito e discriminação trabalhados na Psicologia Social que define o preconceito como uma atitude de hostilidade dirigida a um indivíduo em razão de sua pertença a um grupo social associado a atributos negativos. Nessa perspectiva, o preconceito é composto por três dimensões interligadas: cognitiva, afetiva e comportamental, sendo o estereótipo, o sentimento de aversão e a discriminação suas respectivas manifestações.

Com base nesse referencial, esta revisão integrativa tem como objetivo identificar o que a literatura tem discutido sobre a discriminação contra as mulheres em ambientes militares brasileiros, apresentando um panorama da produção científica sobre esse tema. Além disso, busca-se apontar lacunas existentes na literatura, contribuindo para a ampliação do debate acadêmico e para a visibilidade científica dessa temática ainda pouco explorada.

Para atender ao objetivo proposto, adotou-se uma metodologia qualitativa, de caráter bibliográfico, fundamentada no método de revisão integrativa da literatura, o que possibilitou o acesso sistematizado a um conjunto amplo e diversificado de estudos. O processo de triagem e seleção do material seguiu as diretrizes do protocolo PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews*

and Meta-Analyses), assegurando maior rigor e transparência na organização dos dados. A interpretação dos resultados foi realizada com base na técnica de análise de conteúdo seguindo as etapas de pré-análise, exploração do material e interpretação dos dados.

Assim, após esta introdução, o presente artigo está organizado em quatro seções. Primeiramente, apresenta-se o referencial teórico, no qual são discutidos conceitos e perspectivas sobre a discriminação contra as mulheres em ambientes militares. Em seguida, descreve-se o método, com a exposição dos procedimentos adotados para a realização do estudo. Na sequência, os resultados são apresentados e discutidos à luz do referencial teórico, com base nas três categorias desenvolvidas. Por fim, as considerações finais sintetizam os achados e destacam implicações práticas, apontando direções para pesquisas futuras

REFERENCIAL TEÓRICO

A inserção da mulher no mercado de trabalho tem sido marcada por processos de segregação ocupacional, preconceitos e discriminação, refletindo as estruturas patriarcais que permeiam a sociedade (BRAGA; SANTOS, 2024; TEODORO *et al*., 2024). Faz parte desse fenômeno a restrição do acesso das mulheres a determinados espaços laborais, destinando-se a elas funções de baixa qualificação, resultando na sub-representação em cargos de gerência, na progressão profissional mais lenta em comparação aos homens, nos salários inferiores aos deles, mesmo diante dos esforços das mulheres em busca de qualificação profissional (SILVA; MOTTA, 2024; TEODORO *et al*., 2024).

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021), apenas 37,4% dos cargos gerenciais no Brasil são ocupados por mulheres, evidenciando sua participação minorizada em posições de liderança. Além disso, as brasileiras recebem, em média, 78% do rendimento dos homens (IBGE, 2021), refletindo uma expressiva desigualdade salarial. Em âmbito internacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2019), identificou uma diferença salarial bruta de 15,6% entre homens e mulheres, com base em uma pesquisa realizada em 73 países, demonstrando que essa disparidade é um fenômeno global persistente (BRAGA; SANTOS, 2024).

O ambiente militar configura-se como um dos espaços propensos à ocorrência de práticas sexistas, as quais podem restringir a participação e o desenvolvimento profissional das mulheres (ROCHA, 2017; SCHWETHER; PAGLIARI, 2018). Esse fenômeno, tende a desmotivá-las a concorrer a vagas ou a levá-las a abandonar o seu trabalho, diante das limitações e impactos do preconceito de gênero (GLICK; FISKE, 1996). Sobre isso, na Psicologia Social, Allport (1954) define o preconceito

como uma atitude hostil direcionada a indivíduos em razão de sua pertença a um grupo associado a atributos negativos.

Aronson *et al*. (2015) complementam essa perspectiva, caracterizando o preconceito como uma atitude composta por três dimensões: cognitiva (estereótipos baseados em crenças generalizantes, como a suposta inferioridade feminina), afetiva (sentimentos depreciativos em relação às mulheres) e comportamental (discriminação por associar a mulher a uma imagem inferior). Logo, o preconceito manifesta-se como a negação da alteridade, ao mesmo tempo em que afirma a própria identidade como detentora de superioridade em relação ao outro (MENDONÇA; MODESTO, 2022).

Sob o mesmo viés, Glick e Fiske (1996) ampliaram a Teoria de Allport (1954) ao desenvolverem a Teoria do Sexismo Ambivalente (TSA), que define o sexismo como uma forma de preconceito de gênero, direcionada sobretudo às mulheres (FERREIRA, 2004; GLICK; FISKE, 1996). Nessa perspectiva, o sexismo configura-se como uma forma de preconceito que estabelece uma hierarquia entre os gêneros, sustentando relações de poder desiguais, com base na pertença a grupos. Assim, o gênero constitui um marcador social de distinção grupal, no qual os homens se posicionam como grupo dominante, enquanto as mulheres são relegadas a posições de subordinação (MENDONÇA; MODESTO, 2022).

Essa divisão impactou a organização do trabalho, destinando para os homens os espaços produtivos e para as mulheres os reprodutivos (CONNOR *et al*., 2016; TEODORO *et al*., 2024). Tal fenômeno envolve estereótipos que avaliam, de maneira cognitiva, afetiva e atitudinal, os papéis considerados adequados segundo normas de gênero, manifestando-se de forma ambivalente (FERREIRA, 2004; GLICK; FISKE, 1996). Segundo a TSA, tanto o sexismo hostil quanto o benevolente, de modo complementar, visam manter os papéis de gênero tradicionais: o primeiro, por meio da punição a comportamentos que rompem com esses padrões; o segundo, por meio de recompensas que reforçam a conformidade com eles (GLICK; FISKE, 2011; SILVA; TORRES; ESTRAMIANA, 2024).

O sexismo hostil é uma forma agressiva de preconceito contra as mulheres, manifestando-se quando elas são proibidas ou desencorajadas a ocupar funções tradicionalmente masculinas, fundamentando-se em estereótipos de incompetência (GLICK; FISKE, 2011; SILVA; TORRES; ESTRAMIANA, 2024). Por sua vez, o sexismo benevolente recompensa aquelas que desempenham papéis tradicionais (donas de casa, mães, esposas), apresentando-se como proteção, mas reafirmando que elas são inferiores e necessitam de tutela masculina (MENDONÇA; MODESTO, 2022; SOUZA; LIMA; FERREIRA, 2023).

No âmbito militar, apesar de políticas antidiscriminatórias, ainda persiste a exclusão das mulheres em diversas atividades e funções, reforçando desigualdades de gênero e afastando-as dos núcleos centrais das instituições (ROCHA, 2017). O sexismo também ocorre, por exemplo, quando as mulheres em funções de baixo status são tratadas com paternalismo, mas, ao assumirem cargos de liderança, passam a ser descredibilizadas por subordinados, colegas ou superiores (GLICK; FISKE, 2011; SILVA; TORRES; ESTRAMIANA, 2024), evidenciando-se a dificuldade na legitimação da liderança feminina (TEODORO *et al*., 2024).

Logo, mesmo que as mulheres tenham adentrado no meio militar, os estereótipos de gênero limitam a atuação delas já que nesse ambiente naturalizou-se a concepção de que os homens seriam mais fortes e corajosos, sendo destinadas a eles as atividades fins da instituição (operacional), e as mulheres, mais frágeis e vulneráveis, sendo responsáveis pelo serviço de apoio (administrativo) (LARA *et al*., 2017; LOPES *et al*., 2021; RIBEIRO, 2018). Entre os discursos que visam justificar essa situação estão as crenças de que elas não estariam em condições de combater e que deixariam o parceiro de trabalho mais vulnerável em situações de confronto (LOPES *et al*., 2021; SOUZA, 2016).

Por sua vez, o sexismo benevolente, aparentemente inofensivo, oculta barreiras sutis que podem restringir o avanço profissional das mulheres, especialmente quando almejam cargos de maior prestígio e melhor remuneração (CIKARA *et al*., 2009). Tais obstáculos, compõem o fenômeno denominado "teto de vidro", o qual, embora não se manifeste de forma explícita, exerce um impacto significativo ao limitar as possibilidades de ascensão na carreira (CIKARA *et al*., 2009; SILVA; MOTTA, 2024).

Assim, mesmo no serviço público, embora não existam barreiras formais no acesso de mulheres a cargos de gerência, assimetrias estruturais de gênero perpetuam a desigualdade nos espaços de poder dentro das instituições. Como consequência, observa-se um afunilamento hierárquico na ocupação de cargos de gestão pelas mulheres (TEODORO *et al*., 2024). Ao mesmo tempo, faz parte desse fenômeno o fato de que o sexismo reforça a divisão de papéis de gênero e sustenta a dominação masculina, com as mulheres participando desse processo não apenas como vítimas, mas também como perpetradoras (LEE *et al*., 2010).

Uma das razões pelas quais mulheres reproduzem o sexismo benevolente é o medo das consequências de romper com normas sociais, como sofrer discriminação na contratação, sabotagem profissional ou assédio sexual (LEE *et al*., 2010). Ademais, as mulheres também podem perpetrar o sexismo por não o perceberem, negando a discriminação, consciente ou inconscientemente, pois reconhecê-la e permanecer no ambiente de trabalho poderia ser perturbador. Logo, com o objetivo de se protegerem psicologicamente, a percepção delas pode ser afetada, dificultando a identificação da discriminação (GLICK; FISKE, 2006).

Diversas culturas organizacionais, como no contexto militar, tendem a valorizar estereótipos masculinos para determinadas funções. Isso ocorre porque as instituições refletem os costumes da sociedade, sendo o ambiente de trabalho um espaço onde o sexismo muitas vezes é percebido como benéfico (ZUBIETA *et al*., 2011). Ao considerar os impactos desse contexto na saúde física e mental das mulheres, é essencial discutir o conceito de Discriminação Percebida, que se refere à percepção de ser tratado com menos consideração em função de características pessoais, como o gênero (KESSLER *et al*., 1999).

Nesse fenômeno, o indivíduo sente-se desvalorizado em relação a outros (KESSLER *et al*., 1999), sendo um dos desafios no seu combate, o fato de o tratamento desigual muitas vezes não ser reconhecido como discriminação (PAVALKO *et al*., 2003). Na literatura sobre as Forças Armadas, alguns estudos indicam que muitas mulheres não percebem ou preferem não questionar a discriminação, seja ela explícita ou velada. A busca por integração no grupo e a ocupação de posições de destaque também podem leva-las a internalizar comportamentos esperados pelo ambiente militar, sem contestar a discriminação (REBELO, 2013).

Pesquisas sobre discriminação de gênero não são recentes, um exemplo trata-se de um estudo de 1998, entre mulheres em Forças Policiais dos Estados Unidos. Um dos desafios para a ampliação da participação delas no ambiente militar foi a menor força física de algumas em comparação aos homens. As autoras argumentam que os oficiais aprendem estratégias de defesa que não dependem da força física, e os dados não indicaram que a menor força afeta a eficácia delas como policiais. Ao contrário, o desempenho feminino foi considerado compatível com o dos homens, embora elas ainda enfrentassem discriminação, muitas vezes não reconhecida por elas. Entre as 27 policiais entrevistadas, 17 perceberam a discriminação, enquanto 10 negaram a vivência. Tal ausência de percepção pode indicar a não vivência do fenômeno, o receio de subordinação ou não compreender o que é discriminação (GOSSETT; WILLIAMS, 1998).

Por outro lado, as entrevistadas concordaram que a forma explícita de discriminação, visível no passado, diminuiu, sendo substituída por uma discriminação mais sutil no ambiente de trabalho (GOSSETT; WILLIAMS, 1998). Em outro estudo sobre a discriminação percebida, estresse mental e saúde física de adultos de origem mexicana, relacionando a discriminação ao estresse de minorias e seus impactos na saúde, os resultados mostraram que a discriminação percebida afeta mais a saúde física dos homens, enquanto as mulheres são mais impactadas em sua saúde mental (FLORES *et al*., 2008).

Por conseguinte, estudos nacionais e internacionais associam a percepção de discriminação de gênero à diminuição da satisfação no trabalho, com maior percepção de injustiça, levando a menor satisfação e identificação das mulheres com suas instituições (CAVAZOTTE *et al*., 2010). Logo, sob a

predominância masculina nas organizações, os estereótipos de gênero perpetuam instituições excludentes, podendo comprometer a autoestima das mulheres, ao minar a confiança em suas próprias capacidades (SILVA; MOTTA, 2024; TEODORO *et al*., 2024). Esse cenário se agrava no contexto das instituições militares, onde a cultura institucional reforça práticas discriminatórias, tanto de forma hostil como benevolente.

MÉTODO

Trata-se de uma revisão integrativa de literatura, de natureza qualitativa. Esse tipo de revisão tanto proporciona o mapeamento dos escritos que respondem a uma questão norteadora, quanto possibilita a síntese dos conhecimentos gerados até então sobre a temática investigada (MENDES *et al*., 2008). A revisão integrativa é definida como um método que permite a incorporação de estudos com diferentes abordagens metodológicas, promovendo uma análise abrangente, sistemática e com rigor científico (LIMA DANTAS *et al*., 2022).

Para a sistematização desta revisão foram utilizados os procedimentos sugeridos por Mendes *et al*. (2008), a saber: 1) identificação do tema e da questão norteadora; (2) estabelecimento de critérios de inclusão/exclusão; 3) categorização dos estudos; 4) avaliação dos estudos; 5) interpretação dos resultados; e, 6) síntese do conhecimento. Adicionalmente, foi seguida a diretriz PRISMA, com a apresentação do fluxograma de seleção dos estudos, que contribui para a transparência e o rigor no processo de identificação, triagem, elegibilidade e inclusão dos textos (CORSINO; ROCHA, 2025; PAGE *et al*., 2021).

A pergunta norteadora foi organizada de acordo com a estratégia PICo (P − População; I − fenômeno de Interesse; Co – Contexto), por apresentar foco nas experiências humanas e nos fenômenos sociais (STERN *et al*., 2014). Considerou-se a seguinte estrutura: P – mulheres militares; I – o que a literatura tem discutido sobre a discriminação de gênero; Co – ambientes militares brasileiros. A partir disso, definiu-se a seguinte pergunta norteadora para a revisão integrativa da literatura: o que a literatura tem discutido sobre a discriminação contra as mulheres em ambientes militares brasileiros?

Esta pesquisa foi realizada em portais de artigos científicos, sem especificação de idioma, sobre o tema a discriminação contra as mulheres nos ambientes militares brasileiros. A coleta de dados aconteceu em junho e julho de 2022, por meio de portais de pesquisa: LILACS, Oasisbr, PePSIC, SciELO e Scopus. Esses portais foram escolhidos por serem nacionais e internacionais, com vasta produção científica na psicologia. Para a busca, foram considerados artigos completos empíricos, sem delimitação da data de publicação, com o intuito de alcançar a maior quantidade possível de dados,

favorecendo uma visão abrangente sobre o que se tem discutido sobre o tema.

A definição dos descritores foi realizada a partir da observação de palavras-chave, títulos e tópicos de artigos relacionados à temática. Assim, cada um dos descritores foi consultado nos idiomas português, inglês e espanhol: 1) Aeronáutica/Air Force/Fuerza Aérea; 2) Corpo de Bombeiros/Fire Department/Departamento de Bomberos; 3) Discriminação/Discrimination/Discriminación; 4) Exército/Army/Ejército; 5) Forças Armadas/Armed Forces/Fuerzas Armadas; 6) Forças Auxiliares/Auxiliary Forces/Fuerzas Auxiliares; 7) Gênero/Gender/Género, 8) Marinha/Navy/Marina; 9) Militarismo/Militarism/Militarismo; 10) Mulher Militar/Military Woman/Mujer Militar; 11) Polícia Militar/Military Police/Polícia Militar; e, 12) Preconceito/Prejudice/Prejuicio.

Com vistas a ampliar o alcance de estudos, estabeleceu-se que os descritores poderiam estar contidos em qualquer parte dos escritos indexados nos portais pesquisados. Com essas doze palavras foram feitas 9 combinações por idioma, totalizando 27 combinações buscadas em cada portal de pesquisa. Ademais, com o intuito de sistematizar a coleta da amostra, foram utilizados os operadores booleanos *OR* e *AND*.

Os critérios de inclusão foram: 1) artigos publicados em periódicos científicos; 2) disponibilizados em sua versão completa; 3) redigidos em qualquer idioma; 4) publicados em qualquer ano e 5) com temática relacionada à questão norteadora desta revisão. Os critérios de exclusão adotados foram: 1) artigos repetidos na mesma base de dados ou em base de dados diferentes; 2) artigos que não respondiam à questão norteadora; 3) artigos de análises documentais e revisões teóricas; e, 4) artigos de construção/adaptações de escalas.

A análise dos dados foi conduzida com base na técnica de análise de conteúdo proposta por Bardin (2016), que compreende três etapas: pré-análise, exploração do material e interpretação dos resultados. Para realizar a análise, previamente, foram estabelecidas três categorias temáticas: 1) estereótipos de gênero destinados às militares; 2) situações e contextos de discriminação; e, 3) efeitos da discriminação de gênero na vida pessoal e profissional das militares brasileiras e no ambiente de trabalho.

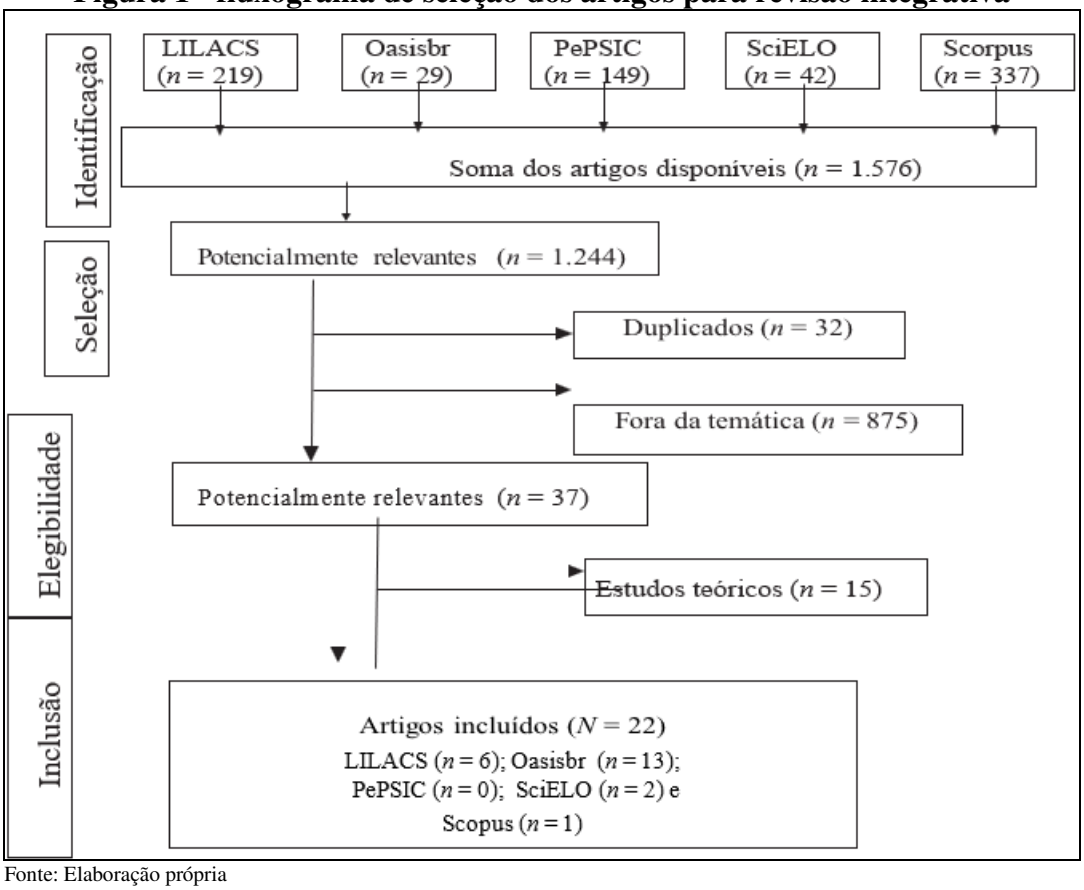
Foi realizada a sistematização dos dados, em uma planilha no *Excel*, reunindo as seguintes informações sobre os artigos: a) tipo de Força a que o estudo se refere; b) ano de publicação; c) autoras(res); d) título; e) objetivo; f) resultados e/ou conclusão; g) delineamento; h) participantes; e, i) periódico. Isso proporcionou a compreensão geral dos assuntos abordados nos artigos. Esse processo analítico foi realizado entre os meses de junho e setembro de 2022.

Primeiramente, foi realizada uma busca dos estudos, seguindo a mesma ordem de apresentação das bases de dados e das combinações dos descritores. Em seguida, a leitura de todos os títulos e dos

resumos dos artigos identificados. Foram selecionados os artigos que se referiam à pergunta desta revisão. A busca inicial de artigos, resultou em 1.576 publicações, sendo identificados 337 artigos na Scopus, 219 na LILACS, 149 na PePSIC e 42 na SciELO.

A primeira triagem, com base nos títulos, selecionou 1.244 artigos potencialmente relevantes. Após a leitura dos resumos, 875 artigos foram excluídos por não estarem relacionados à temática, 32 por serem duplicados e 15 por se tratarem de estudos exclusivamente teóricos. Ao final, 22 artigos foram incluídos na seleção final da revisão integrativa. Todo o processo de identificação, triagem, elegibilidade e inclusão dos estudos foi sistematizado conforme o protocolo PRISMA, sendo apresentado no fluxograma ilustrado na Figura 1.

Figura 1 - fluxograma de seleção dos artigos para revisão integrativa



Fonte: Elaboração própria

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Foram selecionados 22 artigos para a análise final, publicados entre os anos de 2007 e 2021. A quantidade de artigos seguiu a seguinte distribuição: 2010, 2015, 2017, 2018 (n = 3); 2014, 2016 (n = 2); e, 2007, 2012, 2013, 2019, 2020, 2021 (n = 1). Logo, constata-se que a partir de 2014 há pelo menos

uma publicação por ano. A maioria dos artigos estavam indexados no portal de pesquisa OASIS (*n* = 13). Todos os estudos foram publicados no idioma português. Percebeu-se um predomínio de pesquisas com delineamento qualitativo (*n* = 15), seguido por quali-quanti (*n* = 4) e quantitativo (*n* = 3). Os cenários das pesquisas se dividiram entre: PM (*n* = 13); Marinha (*n* = 6); Aeronáutica (*n* = 2); e, Bombeiros (*n* = 1). Entre a amostra, a maioria dos estudos foram realizados exclusivamente com mulheres (*n* = 15). As pesquisas com mulheres e homens (*n* = 7) corresponderam a uma menor proporção.

O periódico que obteve maior número de artigos foi a 'Revista Estudos Feministas' (*n* = 3). Todos os outros periódicos, apresentados no quadro 1, tiveram apenas um estudo publicado. Identificou-se que os artigos foram publicados em revistas de vários campos do saber: Direito, Relações Internacionais e Segurança, Psicologia e Sociologia. No que tange às categorias temáticas elaboradas para esta revisão, "estereótipos de gênero destinados às militares" e "situações e contextos de discriminação contaram", cada uma com 17 artigos. Já a categoria "efeitos da discriminação de gênero na vida pessoal e profissional das militares brasileiras e no ambiente de trabalho" contou com 14 artigos. Esses resultados demonstram proporcionalidade na discussão entre os três eixos temáticos.

Quadro 1 - Descrição dos artigos selecionados

Autoras(res)/Data	Principais resultados	Categorias temáticas
Lopes *et al*. (2021)	Dificuldades para a integração das mulheres às atividades operacionais da polícia.	1, 2 e 3
Grisoski e Santiago (2020)	Ainda há um binarismo de gênero que perpassa a PMPR.	1
Sell *et al*. (2019)	As enfermeiras militares contribuíram para a feminização da profissão no ambiente militar.	1 e 2
Araújo e Roso (2018)	A experiência de tornar-se uma mulher militar tem representações que reforçam uma cultura de subordinação de gênero.	1
Honorato (2018)	A entrada das mulheres foi importante na formação superior militar.	2 e 3
Ribeiro (2018)	Os obstáculos simbólicos à igualdade de gênero estão presentes no cotidiano policial.	1, 2 e 3
Araújo (2017)	A entrada das mulheres na PMRJ foi motivada pela necessidade de melhorar a imagem da instituição.	1, 2 e 3
Lara *et al*. (2017)	O número de mulheres na PMPR ainda é baixo, o ingresso delas se deu tardiamente e há empenho na ampliação da participação feminina.	1, 2 e 3
Schneider *et al*. (2017)	As profissionais nas instituições de Segurança Pública sofrem impacto das violências e desigualdades de gênero.	2 e 3
Carmo *et al*. (2016)	O trabalho das Policiais é perpassado por questões de gênero e de poder.	1, 2 e 3
Souza (2016)	É necessário o rompimento da discriminação para que haja equidade de gênero.	1, 2 e 3
Biasus *et al*. (2015)	A formação militar se volta para uma anulação das diferenças de gênero e não para o reconhecimento dessas diferenças.	1 e 2
Ribeiro; Garcia (2015)	Destaca-se a presença velada de relações sutis e complexas que envolvem poder e gênero, fato que gera necessidade constante de autoafirmação das mulheres policiais.	1
Sell *et al*. (2015)	Os discursos das enfermeiras apontaram o ambiente militar como um universo masculinizado e rígido.	2
Pitts *et al*. (2014)	O nível de Qualidade de Vida no Trabalho foi avaliado pelas militares como insatisfatório no contexto da compensação justa e adequada e oportunidade de crescimento e segurança.	3
Sell *et al*. (2014)	O processo de feminização na MB sempre esteve imbricado nas disputas pelo poder.	1 e 2
Bezerra *et al*. (2013)	Discriminação de gênero e assédio são percebidos pelas policiais como importantes fatores de estresse ocupacional.	1, 2 e 3
Orichio *et al*. (2012)	O processo de formação militar das primeiras oficiais enfermeiras foi marcado por um distanciamento aos espaços e papeis de poder.	1 e 2
Amato *et al*. (2010)	Depressão, estresse, comprometimentos em saúde mental prevaleceram para a amostra feminina.	1 e 3
Cappelle e Melo (2010)	O trabalho das Policiais do operacional da PMMG está marcado pelas relações de poder e de gênero.	1, 2 e 3
Lombardi (2010)	Aos homens são destinados estereótipos compatíveis com o ambiente militar e à guerra, em contraposição aos estereótipos destinados às mulheres, de tolerância e acolhimento.	1, 2 e 3
Rosa *et al*. (2007)	A resistência na participação das mulheres no ambiente militar se constitui violência contra elas.	2 e 3

Fonte: Elaboração própria

Categoria 1: Estereótipos de gênero destinados às militares

Dos 22 artigos identificados, em 17 foram identificadas discussões envolvendo os estereótipos de gênero destinados às militares, contemplando estudos referentes às Forças Armadas e às Forças Auxiliares. Esta categoria temática evidencia os principais estereótipos dirigidos às mulheres, as áreas de trabalhos em que a literatura mais discutiu sobre estereótipos, e ainda, o contexto de manutenção da dominação masculina.

No discurso socialmente compartilhado, as mulheres não seriam capazes de desempenhar atividades de combate porque suas estruturas físicas não permitiriam ter força, resistência e impulsos agressivos (ARAÚJO; ROSO, 2018; SOUZA, 2016). Por outro lado, as mulheres seriam geneticamente programadas para os papeis de cuidado, como ser mãe e dona de casa (ARAÚJO; ROSO, 2018; TEODORO, 2024). Logo, para as mulheres foram destinados os estereótipos de docilidade e fragilidade, de modo que elas não reuniriam atributos para serem militares (AMATO *et al*., 2010; BEZERRA *et al*., 2013; CAPPELLE; MELO, 2010; GRISOSKI; SANTIAGO, 2021; RIBEIRO; GARCIA, 2015; RIBEIRO, 2018), refletindo a dimensão cognitiva do sexismo ambivalente, ao reforçar crenças generalizantes.

Assim, os estereótipos de gênero se apresentam como fatores dificultadores da participação das mulheres no ambiente militar (ARAÚJO; ROSO, 2018; BEZERRA *et al*., 2013; CAPPELLE; MELO, 2010; GRISOSKI; SANTIAGO, 2021; LARA *et al*., 2017; RIBEIRO; GARCIA, 2015; RIBEIRO, 2018). Dessa forma, os estereótipos de gênero influenciam a inserção, a permanência e a progressão profissional das mulheres no ambiente militar, ao reproduzirem desvantagens hierárquicas e interferirem nas dinâmicas de interação com o grupo (ARAÚJO, 2017; BIASUS *et al*., 2015), relegando às mulheres as posições de subordinação (MENDONÇA; MODESTO, 2022), evidenciando como o sexismo opera de forma estruturante, ao transformar diferenças biológicas em desigualdades sociais legitimadas.

Diversos estudos relatam percepções de mulheres militares que identificam os impactos negativos desses preconceitos em sua carreira (LARA *et al*., 2017; SELL *et al*., 2014). Diante dessas dificuldades, algumas estratégias de enfrentamento podem ser observadas, como a tentativa de dissociar-se dos estereótipos atribuídos ao seu gênero (CARMO *et al*., 2016) e aproximar-se de modelos de liderança valorizados institucionalmente, favorecendo o a sua aceitação dentro do grupo sentimento de pertencimento delas (LARA *et al*., 2017), reforçando a percepção de superioridade do grupo masculino (MENDONÇA; MODESTO, 2022). Assim, a distribuição simbólica e funcional dos papéis reforça a dicotomia entre o masculino e o feminino, relegando as mulheres a posições que supostamente correspondem às suas "naturezas" (SILVA; TORRES; ESTRAMIANA, 2024).

Conforme Sell *et al*. (2019), um exemplo dessa lógica foi identificado na área da enfermagem, profissão marcada por representações sexistas e atribuída às militares dentro das corporações. Nesse estudo as autoras relatam a insatisfação de uma militar da Marinha diante de símbolos como anjos e flores em seus uniformes, os quais, ao remeterem à fragilidade, contribuíam para afastar a imagem das militares de atributos associados ao profissionalismo, à autoridade e ao engajamento político (SELL *et al*., 2019). Logo, a estética institucional, ao invés de promover a igualdade de gênero, acaba por consolidar estereótipos que legitimam a exclusão simbólica das mulheres.

Ademais, com vistas a reduzir o estereótipo de sedução vinculado às mulheres de cabelos longos, as profissionais de saúde da Marinha foram obrigadas a cortar o seu cabelo (ORICHIO *et al*., 2012), evidenciando uma maneira utilizada para se manter a dominação às mulheres. Se por um lado as enfermeiras correspondiam aos estereótipos que denotavam delicadeza, estando em uma área predominantemente feminina, por outro lado, as engenheiras militares os desafiavam duplamente, uma vez que a engenharia, além do ambiente militar, também é uma área historicamente masculina. Nessa área, exclusivas a eles por muito tempo foram associados estereótipos como inteligência, *status* e poder, de forma que as militares, em razão do gênero, tendem a não ser validadas nesse ambiente (LOMBARDI, 2010).

Nessa conjuntura, as mulheres que não correspondem aos estereótipos e papeis de gênero vigentes na sociedade são associadas a estereótipos que tentam lhes subjugar, atingindo-as pessoal e profissionalmente. Um exemplo é o fato que as policiais que vão para as atividades operacionais, como o policiamento nas ruas, são percebidas como homossexuais, já aquelas militares que possuem muitos vínculos com colegas são percebidas como prostitutas (CAPPELLE; MELO, 2010). Observa-se, portanto, como o sexismo hostil se manifesta pela punição simbólica e moral às mulheres que transgridem os papéis de gênero convencionais, reforçando mecanismos de controle sobre seus corpos, condutas e trajetórias profissionais (SOUZA; LIMA; FERREIRA, 2023).

Por conseguinte, no ambiente militar, tornou-se naturalizada a divisão sexual do trabalho, em que os homens são predominantemente designados para as atividades-fim da instituição, como o serviço operacional, enquanto às mulheres são atribuídas, majoritariamente, funções de apoio administrativo (AMATO *et al*., 2010; BEZERRA *et al*., 2013; CAPPELLE; MELO, 2010; LARA *et al*., 2017; LOPES *et al*., 2021; RIBEIRO, 2018; RIBEIRO; GARCIA, 2015; SOUZA, 2016). Entre os discursos que visam justificar essa situação está a crença de que elas não reuniriam competência para o combate e deixariam o parceiro de trabalho expostos durante o confronto, já que necessariamente ele precisaria protegê-la (BEZERRA *et al*., 2013; LOPES *et al*., 2021; SOUZA, 2016), refletindo as crenças do sexismo ambivalente.

Além disso, é possível que os homens se sintam desconfortáveis e constrangidos com a ideia de serem protegidos pelas mulheres, pois isso contraria os estereótipos tradicionais de gênero que associam a proteção à figura masculina (BEZERRA *et al*., 2013; LOPES *et al*., 2021; SOUZA, 2016). Por conseguinte, as mulheres se afastam das posições mais altas das instituições, enquanto os homens ocupam esses postos, definindo os rumos delas (LARA *et al*., 2017), resultando na sub-representação delas em cargos gerenciais (SILVA; MOTTA, 2024).

Dessa forma, as análises reunidas nesta primeira categoria temática permitem identificar os estereótipos mais frequentemente atribuídos às mulheres, as áreas profissionais em que tais representações são mais recorrentes e a persistente dominação masculina. Logo, o sexismo opera como um mecanismo estruturante dessas desigualdades de gênero, ao legitimar estereótipos que naturalizam a subordinação das mulheres e dificultam sua ascensão aos espaços de poder institucional.

Categoria 2: Situações e contextos de discriminação

Dos 22 artigos identificados, 17 evidenciaram situações e contextos de discriminação contra as mulheres. Entre os aspectos recorrentes, destacam-se a inserção tardia das mulheres nas instituições militares, a motivação institucional para sua inclusão – muitas vezes desvinculada de um compromisso com a equidade –, a baixa proporção de vagas destinadas a elas e a restrição de acesso a determinados espaços e funções. Tais fatores contribuem, de forma significativa, para o processo lento e desigual de inserção das mulheres nas Forças Armadas e Auxiliares brasileiras.

Esses estudos ressaltaram que a inserção das mulheres no ambiente militar brasileiro aconteceu de modo tardio em relação a dos homens, apontando o contexto de discriminação contra as mulheres (LARA *et al*., 2017; LOPES *et al*., 2021; SELL *et al*., 2015). Ressalta-se que esse contexto não aconteceu sem efeitos, já que desde o período da Primeira Guerra Mundial (1914-1918), os movimentos feministas clamavam pela inserção de mulheres também nos esforços militares, no entanto, à época, era proibida a inserção feminina nos quadros das Forças Armadas, unicamente em razão do gênero (CAPPELLE; MELO, 2010).

Nas Forças Armadas, essa proibição se rompeu pelo interesse institucional em inserir as mulheres com o objetivo de melhorar a imagem das instituições militares, em razão dos excessos cometidos contra a sociedade no período ditatorial (1964-1985) (ORICHIO, 2012), aproximando-se de uma representação mais democrática, preventiva e educativa (ARAÚJO, 2017; CAPPELLE; MELO, 2010; LOPES *et al*., 2021; SCHNEIDER *et al*., 2017; SOUZA, 2016). Já nas Forças Auxiliares, a inserção das mulheres aconteceu de modo tardio e não esteve vinculada à valorização da mulher (como

capaz profissionalmente ou detentora de direitos), mas em razão da necessidade institucional de ampliação de mão de obra (ARAÚJO, 2017; CAPPELLE; MELO, 2010; LOPES *et al*., 2021; SCHNEIDER *et al*., 2017; SOUZA, 2016).

Como resultado, a participação das mulheres ainda hoje ocorre de forma restrita, com a oferta de um número reduzido de vagas em comparação à demanda e à proporção do público feminino, cuja oferta de vagas varia de 5 a até 50% para as mulheres, nos editais de concursos. Essa situação teria como justificativa a capacidade insuficiente delas resistirem às exigências físicas necessárias (HONORATO, 2018; LARA *et al*., 2017; LOPES *et al*., 2021; SELL *et al*., 2019). Desse modo, a distribuição não integrativa de vagas, expressa uma cultura de gênero desigual no âmbito militar (LOMBARDI, 2010), contribuindo para a manutenção do sexismo.

Por isso, a literatura tem evidenciado que os editais de concursos públicos não observam plenamente os princípios estabelecidos pela CF (1988), que assegura a igualdade de direitos e deveres entre homens e mulheres. Essa discrepância representa uma forma de discriminação, ao delimitar desproporcionalmente os espaços destinados a cada gênero no ambiente militar. Tal configuração evidencia a reprodução de relações assimétricas, historicamente construídas nas trajetórias profissionais masculinas e femininas (BIASUS *et al*., 2015; RIBEIRO, 2018), limitando o acesso delas a alguns espaços de poder/chefia (SCHNEIDER *et al*., 2017), contexto que reforça a subordinação feminina (MENDONÇA; MODESTO, 2022).

Essas limitações podem acontecer de modo formal (quando as limitações estão dispostas em regimentos militares) e de modo informal (quando as chefias deliberadamente destinam às mulheres atividades e funções em razão do gênero). Como consequência, essas situações limitam a militar a alguns espaços, mesmo ela tenha sido aprovada no concurso para oportunidades mais amplas e não queira desempenhar a atividade que lhe foi destinada em razão do gênero (CAPPELLE; MELO, 2010; CARMO *et al*., 2016; RIBEIRO, 2018). Por outro lado, os homens não sofrem limitações: podem se candidatar a qualquer vaga, escolhendo entre as áreas de atuação, em uma oferta mais ampla na quantidade de vagas, que inclui mais carreiras que ascendem até as posições mais altas do generalato (CAPPELLE; MELO, 2010; LOMBARDI, 2010; ORICHIO *et al*., 2012; SELL *et al*., 2019; SELL *et al*., 2014).

Outro contexto que evidencia essa limitação se refere à falta de infraestrutura que contemple as mulheres (ARAÚJO, 2017; BEZERRA *et al*., 2013; CAPPELLE; MELO, 2010; LOMBARDI, 2010; ROSA *et al*., 2007), o que tem sido utilizado pelas Forças como uma das justificativa para se limitar a quantidade de mulheres em seus quadros. Observa-se que quando esses espaços as inserem, é possível que o façam com limitações de áreas permitidas ou não às mulheres. Qualquer violação dessa restrição

era tratada como uma infração séria, sujeita a punições (ORICHIO *et al*., 2012), evidenciando como as instituições militares reproduzem os padrões de dominação presentes na sociedade.

No contexto militar, também são recorrentes situações em que as militares são desacatadas por homens, sejam civis ou colegas de farda, durante o exercício de suas funções, em razão do gênero (FRANCO, 2020). Tal comportamento está ancorado em uma perspectiva sexista que deslegitima a autoridade feminina, ao presumir sua suposta incapacidade de exercer poder em esferas jurídicas, políticas ou econômicas, contribuindo para a manutenção da lógica patriarcal (GLICK; FISKE, 1996), fundamentando-se em estereótipo de incompetência delas (SILVA; TORRES; ESTRAMIANA, 2024).

Assim, o conjunto dessas considerações compõe a segunda categoria temática, apresentando as situações e contextos de discriminação contra as mulheres, como a inserção tardia delas, o motivo institucional de elas terem sido inseridas no ambiente militar, a baixa reserva de vagas e a limitação de espaços permitidos a elas. Esses aspectos contribuem para a perpetuação da desigualdade de gênero e para a manutenção de um ambiente que privilegia a dominação masculina. Com base na TSA, essas formas de discriminação identificadas revelam a rejeição explícita à presença feminina (sexismo hostil), quanto sua aceitação restrita (sexismo benevolente).

Categoria 3: Efeitos da discriminação de gênero na vida pessoal e profissional das militares brasileiras e no ambiente de trabalho militar

Dos 22 artigos identificados, em 14 artigos foram abordados os efeitos da discriminação de gênero que perpassam a vida pessoal e profissional das militares e o ambiente de trabalho. Para discutir esta última categoria, optou-se por apresentar esses efeitos para elas e para o ambiente, como a divisão do trabalho pelo gênero, os assédios moral e sexual e os impactos emocionais sofridos por elas. Entre os artigos que mencionavam os efeitos da discriminação de gênero, foram identificadas discussões que envolviam a dupla jornada de trabalho vivida pelas mulheres, o acesso delas a posições de menor poder e o fenômeno do teto de vidro.

A divisão do trabalho doméstico e familiar a partir do gênero, além de ser desigual, afastando as mulheres do mercado de trabalho, tende a fazer com que elas sejam percebidas com menos valor. Isso pode ocorrer porque o gênero feminino se apresenta carregado de outras responsabilidades impostas pelos papeis sociais. Por sua vez, o mercado de trabalho se utiliza desse discurso como justificativa para não permitir o acesso delas para algumas funções (ARAÚJO, 2017; CAPPELLE; MELO, 2010). Essa narrativa foi reforçada pela unanimidade das militares entrevistadas na pesquisa de Lombardi (2010). Nessa perspectiva, enquanto o casamento e a família proporcionam assistência para a inserção e

permanência dos homens na instituição, o inverso acontece com as mulheres (SOUZA, 2016), provocando uma dupla jornada de trabalho (ROSA *et al*., 2007; SOUZA, 2016).

Um exemplo ainda hoje vigente de divisão do trabalho é a que as mulheres atuam nas atividades administrativas e de cuidados e os homens nas operacionais e combate, ainda que isso não ocorra por escolhas delas (CARMO *et al*., 2016). Essa divisão sugere a ideia de proteção às mulheres sendo lotadas em funções menos desafiadoras, mesmo que elas tenham sido aprovadas no concurso para o mesmo cargo que os homens. Isso gera a redução de possibilidade de reconhecimento às mulheres, uma vez que as atividades entre os gêneros carregam valores diferentes (ARAÚJO, 2017; CAPPELLE; MELO, 2010; LARA *et al*., 2017; LOPES *et al*., 2021; ROSA *et al*., 2007; RIBEIRO, 2018; TEODORO *et al.,* 2024).

Outro efeito dessa divisão do trabalho é a limitação do acesso das militares brasileiras às posições de menor poder (HONORATO, 2018), afetando-as também economicamente já que tendem a receber salários menores (ROSA *et al*., 2007). Em consequência dessa subalternidade, a exemplo da limitação de cargos e dos salários, são criadas barreiras invisíveis que impedem a ascensão profissional delas, culminando no fenômeno teto de vidro (PITTS *et al*., 2014; RIBEIRO, 2018; ROSA *et al*., 2007). Nesse fenômeno, cria-se uma barreira que desconsidera a competência das mulheres (CIKARA *et al*., 2009; SILVA; MOTTA, 2024), com vistas a manter desigualdades, por meio de brincadeiras, piadas, políticas administrativas, entre outras opressões (CAPPELLE; MELO, 2010; RIBEIRO, 2018).

Outros exemplos do teto de vidro são os estereótipos e preconceitos dirigidos às mulheres em posições de alto comando, a resistência em promovê-las, a insubordinação dos homens como forma de sabotar a liderança delas, entre outros desafios que impactam a vida pessoal, profissional e o ambiente de trabalho militar (CAPPELLE; MELO, 2010; SCHNEIDER *et al*., 2017). Ressalta-se que apesar dessas evidências de divisão do trabalho a partir do gênero, é possível que as militares não a percebam (CAPPELLE; MELO, 2010).

As mulheres podem naturalizar as desigualdades, endossando as práticas militares e a incorporação de valores "masculinos", o que evidenciaria uma necessidade de autoafirmação e de busca de reconhecimento da sua autoridade. Nessa lógica, para quebrar o teto de vidro, as mulheres dependem de uma mudança na identidade, absorvendo esses valores. Isso pode levá-las a trabalhar mais do que os homens e adotar abordagens mais firmes, buscando romper com os estereótipos de gênero e demonstrar sua capacidade de liderança (ROSA *et al*., 2007).

Outro efeito desse contexto é a vulnerabilidade que elas sofrem aos assédios moral e sexual no ambiente militar (CAPPELLE; MELO, 2010; SCHNEIDER *et al*., 2017). Tais assédios são efeitos da discriminação de gênero, uma vez que as relações que se estabelecem são de superioridade de um homem e subalternidade de uma mulher, que tem sua dignidade desrespeitada no trabalho (RIBEIRO,

2018; ROSA *et al*., 2007; SILVA; MOTTA, 2024). Sobre tais vivências, existem ambientes militares em que a quantidade de vítimas femininas é quase duas vezes maior do que as masculinas (RIBEIRO, 2018). Assim, é se utilizando dos estereótipos destinados às mulheres e da posição de fragilidade, que o perpetrador do assédio parte do pressuposto de superioridade frente outra pessoa a qual considera como objeto subalterno que deve atender às suas expectativas (CAPPELLE; MELO, 2010).

Ao que se refere ao ambiente, os efeitos desses assédios são percebidos por meio do absenteísmo, das licenças psicológicas e da rotatividade de pessoal, seja quando o perpetrador é demitido ou quando a vítima se demite (RIBEIRO, 2018; ROSA *et al*., 2007). Além disso, conforme o relato de mulheres militares apresentados nos estudos de Cappelle e Melo (2010), Rosa *et al*. (2007) e Schneider *et al*. (2017), é possível que quando as mulheres denunciem o assédio, sejam perseguidas, de forma que elas podem sofrer punições institucionais que reduziriam mais ainda suas chances de ascensão profissional.

O assédio também pode causar danos à personalidade, à autoestima e à integridade física e/ou psíquica da vítima (CAPPELLE; MELO, 2010; ROSA *et al*., 2007; SCHNEIDER *et al*., 2017), o que inclui o aumento do nível de estresse, sobretudo às militares que têm uma menor patente (BEZERRA *et al*., 2013). Além de apresentar o estresse como um efeito da discriminação de gênero (AMATO *et al*., 2010; BEZERRA *et al*., 2013; SCHNEIDER *et al*., 2017), outras formas de apresentação do sofrimento em reação a esse contexto surgem como revolta e indignação (BEZERRA *et al*., 2013; CARMO *et al*., 2016; ROSA *et al*., 2007).

Outrossim, para que elas sejam reconhecidas como competentes, elas se cobram a desempenhar um resultado superior do que o alcançado pelos homens (CARMO *et al*., 2016), contexto gerado e reforçado pelos estereótipos destinados a elas, que exige delas mais investimento de energia emocional. Por conseguinte, as mulheres podem apresentar mais desgaste psíquico e aspectos de saúde comprometidos do que os homens, como efeito do contexto de discriminação de gênero, a exemplo de: necessidade de colocar sua competência à prova perceber-se discriminada e restrita profissionalmente (AMATO *et al*., 2010).

Portanto, a percepção de discriminação pode prejudicar a saúde psíquica, elevando os níveis de cortisol, estresse emocional e sintomas depressivos, o que, por sua vez, pode resultar em comportamentos prejudiciais à saúde, como má alimentação e sedentarismo, afetando a saúde física (BOCCOLINI *et al*., 2016). Nesse contexto, as mulheres são mais expostas à fragilização de sua confiança e autoestima (SILVA; MOTTA, 2024; TEODORO *et al.*, 2024), ficando mais vulneráveis ao desenvolvimento de ansiedade e depressão (AMATO *et al*., 2010).

Ademais, a discriminação de gênero afeta de forma mais intensa as mulheres que apresentam maior envolvimento com suas atividades, reduzindo sua satisfação, aumentando a rotatividade e comprometendo o vínculo com a organização (CAVAZOTTE *et al*., 2010). Essa experiência negativa pode enfraquecer o comprometimento organizacional e gerar pensamentos de incompetência, prejudicando o desempenho cognitivo e a percepção de autoeficácia (LEE *et al*., 2010). Como consequência, há menor propensão a buscar cargos de maior prestígio ou remuneração, o que contribui para a manutenção das desigualdades de gênero.

Esses resultados ressaltam a importância de abordar ativamente a discriminação de gênero nos ambientes militares, não apenas pela justiça e igualdade, mas também pelo bem-estar e saúde mental das mulheres militares. Os indicativos de estresse, depressão e ansiedade evidenciados na literatura consultada se apresentam como efeitos da discriminação de gênero. Por fim, com essas discussões, foram apresentados alguns desses efeitos na vida pessoal e profissional das militares brasileiras, a exemplo da divisão do trabalho a partir do gênero, do fenômeno do teto de vidro, os assédios moral e sexual e os impactos emocionais sofridos pelas militares. Tais questões evidenciam as barreiras enfrentadas pelas mulheres no ambiente militar, o que reforça a necessidade de políticas e práticas mais inclusivas e igualitárias.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta revisão integrativa objetivou analisar o que a literatura tem discutido sobre a discriminação contra as mulheres nos ambientes militares brasileiros. Percebeu-se que os autores e as revistas que fundamentaram este estudo são de diversas áreas, indicando que a temática em questão é interdisciplinar. Constatou-se um relativo consenso acerca dos pontos de maior destaque, quando se refere à discriminação de gênero vivida por elas, os quais foram organizados em três categorias temáticas. Entre essas categorias, a primeira apresentou os estereótipos de gênero destinados às militares. Já a segunda se referiu às situações e contextos de discriminação, no qual foram abordadas a inserção tardia delas no ambiente militar, a baixa reserva de vagas e a limitação de espaços permitidos às mulheres. Por fim, a terceira categoria apresentou os efeitos da discriminação de gênero na vida pessoal e profissional das militares brasileiras e no ambiente de trabalho, como foco na divisão do trabalho a partir do gênero, o assédio moral e sexual e os impactos emocionais sofridos pelas militares.

Conclui-se que as mulheres, em sua participação nos ambientes militares brasileiros, estão expostas às vivências de limitação de oportunidades e estigmatização pelo papel social atribuído a elas, experiências que são reproduzidas a partir do modelo social vigente. Também se considera que os

avanços nessa participação são relevantes e fazem uma fissura no modelo patriarcal. Todavia, ainda existem diversas barreiras que precisam ser superadas até o cumprimento do princípio da igualdade. Constatou-se que ao mesmo tempo em que os ambientes militares brasileiros são influenciados por esse modelo, eles também influenciam a sociedade por meio de suas práticas, o que evidencia a necessidade de ampliação da participação feminina, em favor da igualdade de gênero e da democracia.

Esta revisão desempenha um papel crucial ao destacar o fenômeno da discriminação de gênero nos ambientes militares, proporcionando reflexões tanto para a sociedade em geral quanto para o próprio ambiente institucional. Aumentar a participação das mulheres nas forças militares é fundamental para promover uma transformação social significativa. Muitas mulheres expressam interesse em servir, porém se deparam com restrições de vagas que dificultam seu acesso. Estabelecer uma proporção igualitária de gênero nas admissões, seguindo o modelo já aplicado aos homens aos 18 anos, poderia abrir caminho para uma remuneração e independência financeira mais equitativas. Além disso, este trabalho enfatiza a importância das mulheres assumirem papéis de liderança e chefia nos ambientes militares. Os argumentos estereotipados que reforçam a discriminação de gênero nos ambientes militares, tais como a suposta superioridade da força masculina, a forma como as mulheres se vestem e a atribuição às mulheres de atividades meramente administrativas, são refutados pela literatura.

A análise dessa literatura pode contribuir significativamente para preencher lacunas no campo de estudos sobre a revisão da discriminação contra as mulheres em ambientes militares brasileiros. Ao apresentar uma sistematização das narrativas das militares brasileiras e suas experiências com a discriminação de gênero por meio dos 22 estudos selecionados entre os anos 2007 a 2021, essa pesquisa oferece insights valiosos que podem informar políticas e práticas institucionais mais inclusivas e igualitárias. Além disso, ao destacar a importância da participação feminina nas forças armadas e da promoção de liderança entre as mulheres, essa análise pode inspirar mudanças concretas na estrutura e cultura organizacional das instituições militares. Ao desafiar os estereótipos de gênero arraigados e refutar argumentos discriminatórios, essa literatura também fornece uma base sólida para debates públicos e ações de sensibilização sobre a questão da discriminação de gênero nos ambientes militares. Ademais, também contribui com o campo da Psicologia ao discutir o contexto social que sustenta essa discriminação e os seus efeitos, sobretudo, pessoais e profissionais na vida das militares.

Entre as limitações, pode-se apontar a escassez de estudos sobre a temática, não oportunizando o conhecimento de outros aspectos que pudessem guardar relação com o tema dessa revisão, sobretudo ao que se refere ao Corpo de Bombeiros, ambiente militar no qual foi identificado apenas um estudo. Observou-se que esses estudos analisaram aspectos relativos à discriminação contemplando instituições específicas brasileiras. Por isso, percebe-se a necessidade de estudos empíricos que apresentem como

proposta analisar a discriminação percebida por militares brasileiras tanto das Forças Armadas quanto nas Forças Auxiliares. Nesse contexto, a utilização de instrumentos de metanálise, como a análise de Reinert, análise de cluster ou análise de similitude, pode ser pertinente, pois contribui para identificar padrões e relações entre diferentes formas de discriminação em diversos contextos militares.

REFERÊNCIAS

ALLPORT, G. **The nature of prejudice**. Cambridge: Addison-Wesley, 1954.

AMATO, T. *et al.* "Trabalho, gênero e saúde mental: uma pesquisa quantitativa e qualitativa entre bombeiros". **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, vol. 13, n. 1, 2010.

ARAÚJO, T. F.; ROSO, A. "Encontros e despedidas: migração de mulheres militares da Aeronáutica". **Revista Estudos Feministas**, vol. 27, n. 1, 2018.

ARAÚJO, T. S. "Mulheres em fardas policiais militares no Rio de Janeiro". **Revista Brasileira de Segurança Pública**, vol. 11, n. 1, 2017.

ARONSON, E. *et al.* "Preconceito: causas e curas". *In*: ARONSON, E. (ed.). **Psicologia Social** São Paulo: Editora LTC, 2015.

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

BEZERRA, C. M. *et al.* "Estresse ocupacional em mulheres policiais". **Revista Ciência e Saúde Coletiva**, vol. 18, n. 3, 2013.

BIASUS, F. *et al.* "Mulheres Oficiais e Graduadas na Base Aérea de Canoas/RS: um estudo de memória social". **Revista Gênero e Direito**, vol. 4, n. 3, 2015.

BOCCOLINI, C. S. *et al.* "Fatores associados à discriminação percebida nos serviços de saúde do Brasil: resultados da Pesquisa Nacional de Saúde, 2013". **Revista Ciência e Saúde Coletiva**, vol. 21, n. 2, 2016.

BRAGA, E. S.; SANTOS, J. N. "A percepção da mulher sobre oportunidade e igualdade de gênero no mercado de trabalho em Rondonópolis (MT)". **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, vol. 17, n. 50, 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Planalto, 1988. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em: 10/05/2025.

CAPPELLE, M. C. A.; MELO, M. C. O. L. "Mulheres policiais, relações de poder e de gênero na Polícia Militar de Minas Gerais". **Revista de Administração Mackenzie**, vol. 11, n. 3, 2010.

CARMO, J. G. M. *et al.* "Prazer e sofrimento no trabalho: vivências de mulheres soldados na PM". **Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, vol. 3, n. 8, 2016.

CAVAZOTTE, F. S. N. *et al.* "Desigualdade de gênero no trabalho: reflexos nas atitudes das mulheres e em sua intenção de deixar a empresa". **Revista de Administração**, vol. 45, n. 1, 2010.

CIKARA, M. *et al.* "Ambivalent sexism at home and at work: How attitudes toward women in relationships foster exclusion in the public sphere". *In*: JOST, J. T. *et al.* (eds.). **Social and psychological bases of ideology and system justification**. Oxford: Oxford University Press, 2009.

CONNOR, R. A. *et al.* "Ambivalent sexism in the twenty-first century". *In*: SIBLEY, C. G.; BARLOW, F. K. (eds.). **The Cambridge handbook of the psychology of prejudice**. Oxford: Oxford University Press, 2016.

CORSINO, L. N.; ROCHA, D. R. "Não basta não ser racista, é preciso ser antirracista: uma revisão sistemática sobre Educação Física escolar". **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, vol. 22, n. 64, 2025.

FERREIRA, M. C. "Sexismo hostil e benevolente: inter-relações e diferenças de gênero". **Temas em Psicologia**, vol. 12, n. 2, 2004.

FLORES, E. *et al.* "Perceived discrimination, perceived stress, and mental and physical health among Mexican-origin adults". **Hispanic Journal of Behavioral Sciences**, vol. 30, n. 4, 2008.

FRANCO, L. "Mulheres no comando nas Forças Armadas: as histórias das duas únicas hoje no topo da carreira - e por que há só duas". **BBC News Brasil** [2020]. Disponível em: <www.bbc.com>. Acesso em: 10/05/2025.

GLICK, P.; FISKE, S. T. "Ambivalent sexism revisited". **Psychology of Women Quaterly**, vol. 35, n. 3, 2011.

GLICK, P.; FISKE, S. T. "Sex discrimination: The psychological approach". *In*: CROSBY, F. J. *et al.* (eds.). **Sex discrimination in the workplace**: Multidisciplinary perspectives. Hoboken: Blackwell Publishing, 2006.

GLICK, P.; FISKE, S. T. "The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism". **Journal of Personality and Social Psychology**, vol. 70, n. 3, 1996.

GOSSETT, J. L.; WILLIAMS, J. E. "Perceived Discrimination Among Women in Law Enforcement". **Women and Criminal Justice**, vol. 10, n. 1, 1998.

GRISOSKI, D. C.; SANTIAGO, E. "Produção de subjetividade de mulheres policiais de um batalhão da polícia militar do Paraná". **Revista de Psicologia**, vol. 12, n. 1, 2021.

HONORATO, H. G. "A formação superior militar e a igualdade de gênero: uma história de conquistas". **Brazilian Applied Science Review**, vol. 2, n. 4, 2018.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia E Estatística. "Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil". **IBGE** [2021]. Disponível em: <www.ibge.gov.br>. Acesso em: 20/01/2025.

KESSLER, R. C. *et al.* "The prevalence, distribution, andmental health correlates of perceived discrimination in the United States". **Journal of Health and Social Behavior**, vol. 40, n. 3, 1999.

LARA, L. F. *et al.* "Relações de gênero na Polícia Militar: Narrativas de mulheres policiais". **Holos**, vol. 33, 2017.

LEE, T. L. *et al.* "Next Gen Ambivalent Sexism: Converging Correlates, Causality in Context, and Converse Causality, an Introduction to the Special Issue". **Sex Roles**, vol. 62, 2010.

LIMA DANTAS, H. L. *et al.* "Como elaborar uma revisão integrativa: sistematização do método científico". **Revista Científica de Enfermagem,** vol. 12, n. 37, 2022.

LOMBARDI, M. R. "Profissão: oficial engenheira naval da Marinha de Guerra do Brasil". **Revista Estudos Feministas**, vol. 18, n. 2, 2010.

LOPES, C. S. *et al.* "Policiamento e gênero: percepções entre policiais militares paranaenses". **Opinião Pública**, vol. 27, 2021.

MENDES, K. *et al.* "Revisão integrativa: método de pesquisa para a incorporação de evidências na saúde e na enfermagem". **Texto e Contexto Enfermagem**, vol. 17, n. 4, 2008.

MENDONÇA, G. B. R. C.; MODESTO, J. G. N. "O papel mediador da orientação à dominância social na relação entre identidade política e sexismo". **UniCEUB – Relatórios de Pesquisa**, n. 18, 2022.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Relatório global sobre os salários 2018/19**: o que está por trás da diferença salarial entre homens e mulheres. Genebra: OIT, 2019. Disponível em: <www.ilo.org>. Acesso em: 20/02/2025.

ORICHIO, A. P. C. *et al.* "Mulheres para a Marinha do Brasil: recrutamento e seleção das primeiras oficiais enfermeiras (1980-1981)". **Texto e Contexto Enfermagem**, vol. 21, n. 4, 2012.

PAGE, M. J. *et al*. "The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews". **The BMJ**, n. 71, 2021.

PAVALKO, E. K. *et al.* "Does perceived discrimination affect health? Longitudinal relationships between work discrimination and women's physical and emotional health". **Journal of Health and social Behavior**, vol. 44, n. 1, 2003.

PITTS, P. F. *et al*. "Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo com mulheres na Polícia Militar". **Diálogo**, vol. 27, 2014.

REBELO, T. R. "O equilíbrio de gênero nas operações de paz: avanços e desafios". **Revista Estudos Feministas**, vol. 21, n. 3, 2013.

RIBEIRO, A. N.; GARCIA, F. C. "Relações de Poder e Gênero no Alto Comando da Polícia Militar de Minas Gerais: Uma Análise da Percepção das Mulheres Policiais". **Teoria e Prática em Administração**, vol. 5, 2015.

RIBEIRO, L. "Polícia Militar é lugar de mulher?" **Revista Estudos Feministas**, vol. 26, n. 1, 2018.

ROCHA, M. E. G. T. "A mulher militar e sua integração nas Forças Armadas". **Revista CEJ**, n. 72, 2017.

ROSA, A. R. *et al*. "Os sentidos da violência nas organizações: uma análise construcionista da história de vida de uma Policial Militar. **Revista Eletrônica Gestão e Sociedade**, vol. 1, n. 1, 2007.

SCHNEIDER, D. *et al*. "Mulheres da segurança pública do litoral do Paraná, Brasil: intersecções entre gênero, trabalho, violência(s) e saúde". **Ciência e Saúde Coletiva**, vol. 22, n. 9, 2017.

SCHWETHER, N. D.; PAGLIARI, G. C. "Políticas de gênero para a Defesa: os casos de Argentina e Brasil". **Revista Sociologia Política**, vol. 26, n. 65, 2018.

SELL, C. T. *et al*. "Enfermeiras Militares: Papéis Desempenhados de 1980 a 1997". **Revista Enfermagem - UERJ**, vol. 23, n. 6, 2015.

SELL, C. T. *et al*. "Inserção da mulher Enfermeira no corpo auxiliar feminino da reserva na Marinha do Brasil". **Revista de Enfermagem**, vol. 23, 2019.

SELL, C. T. *et al*. "Relações interprofissionais de saúde na Marinha do Brasil - uma análise na perspectiva de gênero". **Escola Anna Nery - Revista de Enfermagem**, vol. 18, n. 3, 2014.

SILVA, F. L.; TORRES, A. R. R.; ESTRAMIANA, J. L. A. "Percepção do abuso psicológico no Brasil: o papel do sexismo e dos mitos de amor". **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, vol. 17, n. 50, 2024.

SILVA, N. T.; MOTTA, A. C. G. D. "Perspectiva materna dos desafios do retorno ao trabalho". **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, vol. 19, n. 55, 2024.

SOUZA, C. V. B. S. *et al*. "Concepções de Masculinidade Hegemônica como Mediadora do Sexismo Direcionado às Mulheres". **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, 39, 2023.

SOUZA, M. A. "Farda e Gênero: Valores e Atitudes na Polícia Militar do Paraná". **Revista Latino-Americana de Geografia e Gênero**, vol. 7, n. 2, 2016.

STERN, C. *et al*. "Developing the review question and inclusion criteria". **The American Journal of Nursing**, vol. 114, n. 4, 2014.

TEODORO, A. S. *et al*. "Ascensão feminina: desvendando os desafios do teto de vidro em cargos de gestão". **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, vol. 19, n. 57, 2024.

ZUBIETA, E. *et al*. "Sexismo ambivalente, estereotipos y valores en el ámbito militar". **Revista de Psicología**, vol. 29, n. 1, 2011.



BOLETIM DE CONJUNTURA (BOCA)

Ano VII | Volume 22 | Nº 65 | Boa Vista|2025

http://www.ioles.com.br/boca

Editor chefe:

Elói Martins Senhoras

Conselho Editorial

Antonio Ozai da Silva, Universidade Estadual de Maringá

Vitor Stuart Gabriel de Pieri, Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Charles Pennaforte, Universidade Federal de Pelotas

Elói Martins Senhoras, Universidade Federal de Roraima

Julio Burdman, Universidad de Buenos Aires, Argentina

Patrícia Nasser de Carvalho, Universidade Federal de Minas Gerais

Conselho Científico

Claudete de Castro Silva Vitte, Universidade Estadual de Campinas

Fabiano de Araújo Moreira, Universidade de São Paulo

Flávia Carolina de Resende Fagundes, Universidade Feevale

Hudson do Vale de Oliveira, Instituto Federal de Roraima

Laodicéia Amorim Weersma, Universidade de Fortaleza

Marcos Antônio Fávaro Martins, Universidade Paulista

Marcos Leandro Mondardo, Universidade Federal da Grande Dourados

Reinaldo Miranda de Sá Teles, Universidade de São Paulo

Rozane Pereira Ignácio, Universidade Estadual de Roraima