

**CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO DISTRITO FEDERAL  
DEPARTAMENTO DE ENSINO, PESQUISA, CIÊNCIA E TECNOLOGIA  
DIRETORIA DE ENSINO  
CENTRO DE ESTUDOS DE POLÍTICA, ESTRATÉGIA E DOCTRINA  
CURSO DE ALTOS ESTUDOS PARA OFICIAIS**

**TEN-CEL QOBM/Comb. JULIANA GOMES LEAL**



**GESTÃO DE PESSOAS NO CBMDF: ESTUDO SOBRE O  
CRESCENTE INGRESSO DE MULHERES NO SERVIÇO MILITAR E  
OS DESAFIOS VIVENCIADOS POR BOMBEIRAS MILITARES NAS  
FUNÇÕES DE ATENDIMENTO PRÉ-HOSPITALAR, SALVAMENTO E  
COMBATE A INCÊNDIO NOS GRUPAMENTOS DE BOMBEIRO  
MILITAR**

**BRASÍLIA  
2025**

TEN-CEL QOBM/Comb. **JULIANA GOMES LEAL**

**GESTÃO DE PESSOAS NO CBMDF: ESTUDO SOBRE O  
CRESCENTE INGRESSO DE MULHERES NO SERVIÇO MILITAR E  
OS DESAFIOS VIVENCIADOS POR BOMBEIRAS MILITARES NAS  
FUNÇÕES OPERACIONAIS DE ATENDIMENTO PRÉ-HOSPITALAR,  
SALVAMENTO E COMBATE A INCÊNDIO NOS GRUPAMENTOS DE  
BOMBEIRO MILITAR**

Artigo científico apresentado ao Centro de Estudos de Política, Estratégia e Doutrina como requisito para conclusão do Curso de Altos Estudos para Oficiais do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal.

Orientador: TEN-CEL QOBM/Comb. **ROGÉRIO BORGES DE ANDRADE**

**BRASÍLIA  
2025**

TEN-CEL QOBM/Comb. **JULIANA GOMES LEAL**

**GESTÃO DE PESSOAS NO CBMDF: ESTUDO SOBRE O  
CRESCENTE INGRESSO DE MULHERES NO SERVIÇO MILITAR E  
OS DESAFIOS VIVENCIADOS POR BOMBEIRAS MILITARES NAS  
FUNÇÕES OPERACIONAIS DE ATENDIMENTO PRÉ-HOSPITALAR,  
SALVAMENTO E COMBATE A INCÊNDIO NOS GRUPAMENTOS DE  
BOMBEIRO MILITAR**

Artigo científico apresentado ao Centro de Estudos de Política, Estratégia e Doutrina como requisito para conclusão do Curso de Altos Estudos para Oficiais do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal.

Aprovado em: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_.

**BANCA EXAMINADORA**

---

**Helen** Ramalho de Oliveira – Cel RRm.  
**Presidente**

---

**Cristianne** da Silva **Antunes** – Cel RRm.  
**Membro**

---

Rodrigo Almeida **Freitas** – Ten-Cel QOBM/Comb.  
**Membro**

---

**Rogério Borges** de Andrade – Ten-Cel QOBM/Comb.  
**Orientador**

## TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO

AUTORA: Ten-Cel. QOBM/Comb. Juliana Gomes Leal

TÍTULO: Gestão de Pessoas no CBMDF: Estudo sobre o crescente ingresso de mulheres no serviço militar e os desafios vivenciados por bombeiras militares nas funções operacionais de atendimento pré-hospitalar, salvamento e combate a incêndio nos Grupamentos de Bombeiro Militar.

DATA DE DEFESA: 29/10/2025.

Acesso ao documento		
<input checked="" type="checkbox"/> Texto completo	<input type="checkbox"/> Texto parcial	<input type="checkbox"/> Apenas metadados
Em caso de autorização parcial, especificar a(s) parte(s) que deverá(ão) ser disponibilizadas:		

Licença
<p><b>DECLARAÇÃO DE DISTRIBUIÇÃO NÃO EXCLUSIVA</b></p> <p>O referido autor:</p> <p>a) Declara que o documento entregue é seu trabalho original, e que detém o direito de conceder os direitos contidos nesta licença. Declara também que a entrega do documento não infringe, tanto quanto lhe é possível saber, os direitos de qualquer outra pessoa ou entidade.</p> <p>b) Se o documento entregue contém material do qual não detém os direitos de autor, declara que obteve autorização do detentor dos direitos de autor para conceder ao CBMDF os direitos requeridos por esta licença, e que esse material cujos direitos são de terceiros está claramente identificado e reconhecido no texto ou conteúdo do documento entregue.</p> <p>Se o documento entregue é baseado em trabalho financiado ou apoiado por outra instituição que não o CBMDF, declara que cumpriram quaisquer obrigações exigidas pelo respectivo contrato ou acordo.</p> <p><b>LICENÇA DE DIREITO AUTORAL</b></p> <p>Na qualidade de titular dos direitos de autor da publicação, autorizo a Biblioteca da Academia de Bombeiro Militar disponibilizar meu trabalho por meio da Biblioteca Digital do CBMDF, com as seguintes condições: disponível sob Licença Creative Commons 4.0 International, que permite copiar, distribuir e transmitir o trabalho, desde que seja citado o autor e licenciante. Não permite o uso para fins comerciais nem a adaptação desta.</p> <p>A obra continua protegida por Direito Autoral e/ou por outras leis aplicáveis. Qualquer uso da obra que não o autorizado sob esta licença ou pela legislação autoral é proibido.</p>

---

**Juliana Gomes Leal**

Ten-Cel. QOBM/Comb.

## RESUMO

Este estudo investiga o crescente ingresso de mulheres no serviço militar do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal (CBMDF) e os desafios enfrentados nas funções operacionais de atendimento pré-hospitalar (APH), salvamento e combate a incêndio. A pesquisa, de natureza qualitativa e quantitativa, analisou dados institucionais, legislação aplicável, desempenho acadêmico e físico-funcional, além de percepções coletadas por questionário com 210 bombeiras. Os resultados evidenciam desempenho técnico equivalente ou superior ao masculino em diversas disciplinas operacionais, mas apontam desafios ergonômicos, estruturais e culturais, como sobrecarga física, inadequação de Equipamentos de Proteção Individual, alojamentos com limitações de acomodação e resistências culturais. A concentração feminina no APH, área de maior demanda operacional, expõe riscos ergonômicos superiores aos limites recomendados por normas internacionais. Conclui-se que a inclusão plena exige políticas de equidade substantiva, adequações materiais, melhoria da infraestrutura e combate a estereótipos institucionais, consolidando guarnições mistas como padrão normativo.

**Palavras-chave:** Gestão de pessoas. Inclusão feminina. Bombeiras militares. Equidade de gênero. Ergonomia.

## ABSTRACT

This study investigates the growing inclusion of women in the military service of the Federal District Military Fire Department (CBMDF) and the challenges faced in operational roles such as pre-hospital care (PHC), rescue, and firefighting. The research, of a qualitative and quantitative nature, analyzed institutional data, applicable legislation, academic and physical-functional performance, and perceptions collected through a questionnaire with 210 female firefighters. Results show technical performance equivalent to or superior to that of men in various operational disciplines, but highlight ergonomic, structural, and cultural challenges, such as physical overload, inadequate PPE, inequality in access to strategic positions, and cultural resistance. The concentration of women in PHC, the area with the highest operational demand, exposes ergonomic risks above limits recommended by international standards. It is concluded that full inclusion requires substantive equity policies, material adjustments, infrastructure improvements, and the combating of institutional stereotypes, consolidating mixed crews as the normative standard.

**Keywords:** People management. Female inclusion. Women firefighters. Gender equity. Ergonomics.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>7</b>
<b>2 DESENVOLVIMENTO</b> .....	<b>9</b>
2.1. Revisão de literatura .....	9
2.1.1 Gestão de pessoas, inclusão feminina e eficiência institucional.....	9
2.1.2 Cultura organizacional e os desafios da inclusão .....	10
2.1.3 Dinâmica das equipes operacionais, segurança e equidade .....	10
2.1.4 Cenário internacional: ingresso feminino nas Forças Armadas .....	11
2.1.5 Histórico legal do ingresso feminino nas Forças Armadas brasileiras .....	12
2.1.6 O ingresso de mulheres combatentes e a tendência de feminização do CBMDF.....	13
2.1.7 Legislação aplicável à bombeira militar .....	14
2.1.8 A estrutura operacional do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal....	15
2.1.9 Presença feminina nos grupamentos operacionais e escuta ativa .....	16
2.2 Metodologia .....	17
2.3 Resultados e discussão .....	19
2.3.1 Eixo Ensino: Desempenho Acadêmico nas Disciplinas Operacionais – Análise por Gênero.....	19
2.3.2 Eixo Físico: Exigência no Teste de Simulação de Tarefas .....	25
2.3.3 Eixo Subjetivo: Escuta Ativa .....	29
2.3.3.1 Subeixo 1 – Perfil Profissional das Bombeiras Militares da Amostra .....	29
2.3.3.2 Subeixo 2 – Saúde Física e Saúde Mental.....	30
2.3.3.3 Subeixo 3 – Vocação, Pertencimento e Resistências Culturais.....	34
2.3.3.4 Subeixo 4 – Maternidade, Escalas Operacionais e Vida Pessoal.....	39
2.3.3.5 Subeixo 5 – Inadequação dos EPIs.....	44
2.3.3.6 Subeixo 6 – Estrutura Física e Alojamentos .....	45
2.3.3.7 Subeixo 7 – Inviabilidade de Guarnições Exclusivamente Femininas .....	48
<b>3 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>49</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>52</b>
<b>APÊNDICES</b> .....	<b>60</b>
<b>APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO ÀS BOMBEIRAS DOS GBMs</b> .....	<b>61</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A participação feminina nas instituições militares brasileiras tem se expandido de forma expressiva nas últimas décadas, provocando mudanças significativas na estrutura organizacional e operacional dessas corporações.

No âmbito do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal (CBMDF), essa ampliação se reflete no ingresso de mulheres em funções antes predominantemente masculinas, como o atendimento pré-hospitalar (APH), o salvamento e o combate a incêndio. Tal fenômeno rompe barreiras históricas e impulsiona reflexões sobre igualdade de oportunidades, desempenho técnico e pertencimento institucional (GOMES; SILVA, 2022).

Segundo Drucker (2001), a diversidade de perfis profissionais é uma oportunidade para inovação e fortalecimento organizacional. Seguindo essa perspectiva, o CBMDF tem adotado medidas alinhadas à equidade de gênero, como a criação do Comitê de Políticas Públicas para Bombeiros, a implementação da Ouvidoria da Mulher e a regulamentação de direitos vinculados à maternidade (CBMDF, 2023b; 2024a).

Apesar desses avanços, dados recentes do BI Mulher (CBMDF, 2025) apontam que as bombeiras permanecem concentradas em escalas consideradas de menor exigência física e no serviço administrativo, o que evidencia a persistência de barreiras estruturais e culturais que restringem sua atuação plena nas áreas de maior demanda operacional.

Esse cenário leva à formulação do problema de pesquisa que orienta o presente estudo: de que maneira o crescente ingresso de mulheres no serviço militar do CBMDF tem influenciado a divisão do trabalho nas guarnições operacionais, especialmente nas áreas de combate a incêndio, salvamento e atendimento pré-hospitalar? Tal questionamento torna-se ainda mais relevante diante do avanço de políticas públicas de inclusão e das decisões do Supremo Tribunal Federal que proíbem restrições ao ingresso feminino nas corporações militares do Distrito Federal (Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 7.433/DF e Recurso Extraordinário nº 1.312.708/DF), com impactos diretos sobre a composição das equipes e sobre a cultura institucional.

A justificativa para a realização desta pesquisa baseia-se na sua relevância prática e teórica. No campo prático, o estudo busca subsidiar a gestão de pessoas e

o planejamento institucional do CBMDF, promovendo políticas mais eficientes e justas. No campo teórico, pretende contribuir para a literatura nacional sobre equidade de gênero em organizações militares, abordando questões pouco exploradas sobre a inclusão feminina em funções de alta exigência física. Alinha-se, assim, às diretrizes do Planejamento Estratégico do CBMDF (PLANES 2025–2030), que estabelece como prioridade o fortalecimento dos recursos humanos e a promoção de um ambiente organizacional mais inclusivo.

Conforme definido no projeto de pesquisa, o objetivo geral consiste em investigar como o crescente ingresso de mulheres no serviço militar do CBMDF tem influenciado a divisão do trabalho nas guarnições operacionais, com foco nas atividades de combate a incêndio, salvamento e atendimento pré-hospitalar.

Os objetivos específicos são:

(i) analisar a evolução da participação feminina nas instituições militares, com foco na Organização do Tratado do Atlântico Norte (OTAN), Forças Armadas brasileiras e CBMDF, considerando os principais marcos legais e políticas públicas de inclusão na segurança pública;

(ii) estudar os referenciais teóricos da gestão de pessoas, bem como experiências nacionais e internacionais sobre o ingresso de mulheres em corporações militares;

(iii) comparar o desempenho de bombeiros e bombeiras nas disciplinas operacionais — Salvamento, Combate a Incêndio e Atendimento Pré-Hospitalar — do Curso de Formação de Praças do CBMDF, bem como nos Testes de Simulação de Tarefa (TST), sob a perspectiva de gênero;

(iv) investigar a distribuição funcional das mulheres nos grupamentos operacionais do CBMDF, identificando desafios cotidianos e as resistências institucionais enfrentadas; e

(v) diagnosticar as barreiras que dificultam a efetivação da equidade de gênero no serviço operacional do CBMDF.

No que se refere à estrutura, este artigo está organizado em quatro partes principais. Após esta introdução, apresenta-se o referencial teórico, que aborda conceitos e estudos sobre gestão de pessoas, cultura organizacional, equidade de gênero e cenários normativos nacionais e internacionais. Em seguida, descrevem-se os procedimentos metodológicos utilizados para coleta e análise de dados. Posteriormente, expõem-se os resultados obtidos e sua discussão à luz da literatura

revisada. Por fim, apresentam-se as conclusões e as recomendações institucionais resultantes da pesquisa.

## **2 DESENVOLVIMENTO**

### **2.1. Revisão de literatura**

O presente capítulo revisa a literatura especializada sobre os efeitos da inserção feminina nas corporações militares, destacando as transformações na cultura organizacional, nas dinâmicas de equipe e nos modelos de liderança. Para Soares (2011), a presença de mulheres nesses espaços transcende a diversidade numérica, promovendo mudanças simbólicas e desafiando estruturas de poder consolidadas.

Estudos recentes indicam que a diversidade de gênero favorece a inovação, a resiliência e a eficácia institucional (Silva; Dultra, 2020), além de ampliar a legitimidade social das forças de segurança (ONU Mulheres, 2015; NATO, 2013).

Nesse cenário, o estudo busca compreender como a crescente participação feminina nos grupamentos operacionais do CBMDF tem impactado a divisão do trabalho e impulsionado práticas de gestão mais inclusivas e compatíveis com os desafios da administração pública contemporânea.

#### **2.1.1 Gestão de pessoas, inclusão feminina e eficiência institucional**

A gestão de pessoas, conforme propõe Chiavenato (2014), deve ser entendida como uma função estratégica voltada ao desenvolvimento humano, tratando os indivíduos como parceiros da organização. Nessa perspectiva, a promoção da diversidade, especialmente de gênero, assume papel central na busca pela eficiência institucional, não sendo apenas uma prática ética, mas uma diretriz organizacional indispensável.

Segundo o autor, ambientes inclusivos que valorizam as diferenças — como gênero, etnia e idade — demonstram maior capacidade de atrair, desenvolver e reter talentos. Assim, a inserção de mulheres em funções públicas historicamente masculinas, como aquelas desempenhadas nas forças armadas e nos corpos de bombeiros, amplia a representatividade, democratiza o acesso aos concursos

públicos e fortalece as práticas de gestão ao incorporar múltiplas visões no processo decisório (Chiavenato, 2014).

### **2.1.2 Cultura organizacional e os desafios da inclusão**

A cultura organizacional dos corpos de bombeiros ainda é fortemente marcada por valores tradicionais que reforçam a masculinidade institucional. Marcus (2021) destaca que elementos como orgulho, tradição e senso de pertencimento atuam como barreiras simbólicas à plena inclusão de mulheres nas funções operacionais.

Morgan (2020) complementa essa análise ao descrever a cultura predominante nas corporações de bombeiros como “hipermasculina”, o que dificulta a aceitação de perfis profissionais não tradicionais, como o feminino. Tal característica impacta diretamente aspectos como integração, reconhecimento profissional e permanência das mulheres nas atividades de alto risco.

As experiências em outros estados demonstram que, embora o ingresso feminino nos Corpos de Bombeiros seja uma realidade consolidada, a equidade plena ainda encontra entraves. Em Santa Catarina, destacam-se problemas de adequação de EPIs e resistências culturais (IGNIS, 2017); em Goiás, conflitos identitários e estereótipos limitam o reconhecimento das mulheres (Chadud, 2008); na Paraíba, discute-se a estatura mínima diferenciada e sua compatibilidade com a isonomia (Silva, 2021); e em Minas Gerais e no Paraná persistem representações que vinculam a bombeira a papéis auxiliares (Tanaka, 2023; Ferreira de Araújo, 2019).

Esses casos confirmam que a superação das barreiras exige não apenas o ingresso formal, mas também políticas de gestão consistentes, revisão normativa e transformação da cultura organizacional.

### **2.1.3 Dinâmica das equipes operacionais, segurança e equidade**

A presença de mulheres nas equipes operacionais impacta diretamente a dinâmica interpessoal e o desempenho coletivo, especialmente em situações de emergência. McCaffrey et al. (2019), por meio de entrevistas com bombeiras norte-americanas, identificaram que a inadequação dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) ao corpo feminino representa uma ameaça concreta à segurança e

à eficácia das operações. Cerca de 80% das entrevistadas relataram falhas no ajuste dos EPIs, o que compromete diretamente sua performance.

A United States Fire Administration (USFA, 2019) alerta, ainda, para os riscos emergentes à saúde e segurança das bombeiras, causados pela adoção de práticas operacionais padronizadas que desconsideram as especificidades do corpo feminino. A instituição destaca a urgência na revisão desses protocolos como estratégia essencial para garantir a equidade.

No Brasil, Martins (2023), ao analisar a trajetória das mulheres no Corpo de Bombeiros do Paraná, observou que, apesar dos desafios estruturais, há avanços relevantes na aceitação e valorização da presença feminina nas equipes operacionais. O autor destaca, contudo, que o fortalecimento dessa participação requer políticas públicas consistentes, infraestrutura adequada e revisão dos modelos de gestão.

No CBMDF, mulheres vêm ocupando funções operacionais de alta complexidade, como a pilotagem de aeronaves e o mergulho técnico. A ascensão da primeira Tenente-Coronel comandante de aeronave e a atuação de mergulhadoras em operações interestaduais (CBMDF, 2023; Agência Brasília, 2025) simbolizam a superação de barreiras históricas e a consolidação da liderança feminina em atividades estratégicas.

#### **2.1.4 Cenário internacional: ingresso feminino nas Forças Armadas**

A inserção de mulheres nas Forças Armadas dos países ocidentais intensificou-se a partir da década de 1970, impulsionada pelos movimentos feministas e pelo avanço das pautas de equidade de gênero, resultando em importantes transformações nas estruturas militares, especialmente entre os países membros da Organização do Tratado do Atlântico Norte (OTAN) (NATO, 2022).

Entre os anos de 2014 e 2022, a média de mulheres nas tropas da OTAN passou de 10,3% para 12,73%, com destaque para os Estados Unidos (20,7%), Hungria (20,1%) e França (16,8%) (NATO, 2022). O crescimento da participação feminina reflete-se também nas taxas de conclusão da formação militar básica, que em 2022 alcançaram 82,3% entre as candidatas, superando o índice de 79% registrado no ano anterior (NATO, 2022).

Adicionalmente, cerca de 66,7% dos países da OTAN informaram possuir políticas específicas para recrutamento de mulheres, incluindo campanhas

institucionais de comunicação e medidas de retenção e ascensão profissional; outros 37% relataram dispor de redes formais ou informais de apoio às militares e iniciativas estruturadas para mitigar a evasão de mulheres das carreiras militares (NATO, 2022).

A distribuição entre os ramos também revela tendência de expansão, ainda que assimétrica: 11,51% das mulheres atuam na Marinha, 10,68% no Exército e 13,05% na Aeronáutica (NATO, 2022). Esses dados indicam que a ampliação da presença feminina nas Forças Armadas está associada não apenas ao princípio da equidade de gênero, mas também à modernização e profissionalização das instituições militares contemporâneas.

### **2.1.5 Histórico legal do ingresso feminino nas Forças Armadas brasileiras**

A trajetória de inserção da mulher no serviço militar brasileiro caracteriza-se por avanços graduais, impulsionados por mudanças legislativas e sociais em prol da equidade de gênero. Inicialmente limitadas a funções auxiliares, sobretudo nas áreas de saúde e assistência, as mulheres não integravam formalmente os quadros militares (Soares, 2011).

O primeiro marco institucional ocorreu em 1980, com a Marinha do Brasil admitindo mulheres em seus quadros complementares (Brasil, 1980). O Exército seguiu em 1992, autorizando o ingresso feminino em funções técnicas e administrativas por meio da Portaria nº 094-DECEX (Brasil, 1992), enquanto a Força Aérea se destacou em 1996 ao formar as primeiras aviadoras militares da América Latina (FAB, 1996).

A consolidação legal da participação feminina nas áreas combatentes ocorreu com a Lei nº 12.705/2012, que alterou a Lei do Serviço Militar (Lei nº 4.375/1964), permitindo o acesso das mulheres a cursos de formação voltados à atividade-fim (Brasil, 2012). Em 2023, a Portaria nº 2.524/GM-MD regulamentou o alistamento voluntário para mulheres, sinalizando uma tentativa de modernização institucional e alinhamento às práticas internacionais de paridade (Brasil, 2023). No entanto, dados de 2025 revelam que as mulheres ainda representam apenas 10% do efetivo total das Forças Armadas, majoritariamente alocadas em funções administrativas, educacionais e de saúde (Agência Brasil, 2025), o que evidencia a persistência da segmentação funcional de gênero.

Apesar dos avanços, obstáculos estruturais ainda limitam o acesso equitativo

às funções de combate. O edital da Escola Preparatória de Cadetes do Exército (EsPCEEx) de 2025 reservou apenas 10% das vagas para candidatas do sexo feminino, revelando a manutenção de barreiras normativas e culturais que dificultam a plena integração das mulheres nas áreas operacionais (Exército Brasileiro, 2024).

### 2.1.6 O ingresso de mulheres combatentes e a tendência de feminização do CBMDF

O Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal (CBMDF) destaca-se nacionalmente pela inclusão feminina nas funções operacionais desde 1993, com ingresso direto em atividades-fim como salvamento, combate a incêndio e atendimento pré-hospitalar (CBMDF, 2023a). Esse protagonismo contrasta com o das Forças Armadas, que só regulamentaram o alistamento voluntário de mulheres como combatentes em 2023, mantendo restrições em concursos e na ocupação de cargos de comando (Figura 1). Atualmente, 23,7% do efetivo do CBMDF é composto por mulheres, sendo que quase metade delas atua no Comando Operacional, Tabela 1.

**Figura 1 – Comparativo Objetivo: Forças Armadas x CBMDF (Inclusão Feminina)**

<b>Critério</b>	<b>Forças Armadas (FAB, EB, MB)</b>	<b>CBMDF</b>
<b>Ano do ingresso feminino</b>	A partir de 1980 (com restrições, quadros de saúde e intendência).	Desde 1993 (incluindo atividade-fim).
<b>Inclusão de soldados combatentes femininas</b>	Regulamentado o alistamento voluntário de soldados combatentes apenas em 2023.	Desde 1993
<b>Concurso público</b>	Há cláusula de barreira nos concursos públicos para mulheres.	Não há cláusula de barreira para mulheres nos concursos públicos desde 2023.
<b>Atuação na atividade-fim</b>	Limitada (restrições em combate e comando)	Ampla (salvamento, incêndio, APH)
<b>Distribuição nas funções operacionais</b>	Majoritariamente em funções administrativas	Quase metade: 49,23% das mulheres atuam no Comando Operacional, órgão do CBMDF destinado a executar a missão-fim.

Fonte: a autora (2025).

Esse avanço reflete a tendência de feminização do serviço público, no qual as mulheres representam 58% do funcionalismo civil, com destaque para maior escolaridade, estabilidade e desempenho (IBGE, 2022; IPEA, 2021). Contudo, conforme apontam autores como Fleury (2002), Hirata e Kergoat (2007), a presença

numérica não garante ruptura com a segmentação funcional de gênero, especialmente em instituições marcadas por hierarquias e valores tradicionalmente masculinos.

No Distrito Federal, a igualdade de acesso foi reforçada pelas decisões do STF (ADI 7.433/DF e RE 1.312.708/DF), que, em 2023, declararam inconstitucionais cláusulas de barreira em concursos militares, assegurando ampla concorrência entre os sexos. Ainda assim, a plena inclusão depende de mudanças estruturais e culturais. Para Chiavenato (2014), a gestão de pessoas deve incorporar a diversidade como valor estratégico, antecipando transformações sociais que impactam o ambiente organizacional.

### **2.1.7 Legislação aplicável à bombeira militar**

A inclusão das mulheres no CBMDF está fundamentada em um arcabouço jurídico robusto que garante igualdade de acesso, permanência e progressão funcional. No plano constitucional, os artigos 5º e 37 da Constituição Federal asseguram a isonomia e o livre acesso aos cargos públicos, inclusive nas carreiras militares (Brasil, 1988). A Lei nº 7.479/1986, que rege o Estatuto dos Bombeiros Militares do DF, não estabelece distinções de gênero quanto aos deveres e prerrogativas funcionais (Distrito Federal, 1986).

A Lei nº 12.086/2009 estabelece critérios isonômicos para o ingresso nas carreiras militares do Distrito Federal, prevendo exigências diferenciadas de estatura e desempenho físico entre os sexos, conforme as especificidades fisiológicas (Brasil, 2009). Essas medidas configuram instrumentos de equidade material, compatíveis com os princípios da administração pública e com a jurisprudência constitucional vigente.

Destacam-se a Lei nº 6.976/2021, que institui medidas protetivas às bombeiras gestantes e lactantes (Distrito Federal, 2021), e os Decretos nº 45.414/2024 e nº 45.408/2024, que instituem, respectivamente, a Política das Mulheres na Segurança Pública do DF e o Conselho de Mulheres na Segurança Pública do DF; e a atualização do Regulamento de Uniformes com adaptações às necessidades femininas (Distrito Federal, 2024a; 2024b).

Internamente, o CBMDF tem adotado instrumentos normativos como a Portaria nº 10/2024, que trata da proteção à maternidade no serviço operacional, e a Portaria

nº 9/2024, que cria o Comitê Permanente de Políticas Públicas para Bombeiros Militares (CBMDF, 2024a; 2024b). A Ouvidoria da Mulher (Portaria nº 7/2024) atua como canal institucional para acolhimento e denúncia de situações de assédio ou discriminação (CBMDF, 2024c). Por fim, o Boletim Geral nº 071/2025 consolidou a Política de Proteção e Apoio às Bombeiros Militares, reafirmando o compromisso institucional com a equidade de gênero e a salvaguarda da maternidade (CBMDF, 2025).

### **2.1.8 A estrutura operacional do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal**

O CBMDF tem como missão institucional a proteção da vida, do patrimônio e do meio ambiente, desempenhando atividades como combate a incêndios, salvamento e atendimento pré-hospitalar (APH), conforme previsto na Lei nº 8.255/1991 (Brasil, 1991). Sua organização é disciplinada pelo Decreto nº 31.817/2010, que estrutura a Corporação em órgãos de direção, apoio e execução, cabendo ao Comando Operacional (COMOP) a responsabilidade pelas atividades-fim (Distrito Federal, 2010).

Os Grupamentos de Bombeiro Militar (GBMs), subordinados aos Comandos de Área do COMOP, executam ações de multiemprego, como combate a incêndios urbanos e florestais, salvamentos diversos (terrestres, aquáticos, veiculares, em altura) e atendimento pré-hospitalar em emergências (CBMDF, 2020b).

O Quadro de Organização e Distribuição (QOD), instituído pelo Decreto nº 37.985/2017, estabelece a estrutura e a lotação do efetivo da Corporação, garantindo igualdade de acesso entre homens e mulheres às funções operacionais (Distrito Federal, 2017).

A atuação das guarnições operacionais é regulamentada pelo Plano de Emprego Operacional (PEO), definido pela Portaria nº 19/2020, que organiza o serviço de socorro básico e complementar conforme a gravidade das ocorrências, sem distinção de gênero na composição das equipes (CBMDF, 2020b).

Frisa-se que o presente estudo foca na atuação das mulheres nos GBMs, particularmente nas atividades de combate a incêndio, salvamento e APH, analisando a sua distribuição funcional e os efeitos do ingresso feminino sobre a dinâmica dos serviços operacionais.

### 2.1.9 Presença feminina nos grupamentos operacionais e escuta ativa

Conforme os dados do BI RH e do BI Mulher (CBMDF, 2025), embora as mulheres representem 23,7% do efetivo total da Corporação — 1.304 bombeiras ativas —, sua distribuição operacional revela indícios de segmentação por gênero. Quase metade dessas militares (49,23%) está lotada no Comando Operacional (COMOP), mas a distribuição interna evidencia disparidades: 59,19% atuam nas escalas A a D, voltadas ao combate a incêndio e salvamento, enquanto 40,81% concentram-se nas escalas E a I, ligadas ao Atendimento Pré-Hospitalar (APH), proporção significativamente superior à masculina (23,97%).

**Tabela 1 – Distribuição proporcional de militares e mulheres nas funções operacionais do CBMDF (BI RH/BI MULHER)**

<b>Categoria</b>	<b>Total Absoluto</b>	<b>Proporção (%)</b>	<b>Observações Analíticas</b>
Efetivo total do CBMDF	5.501	100%	Base de referência
Mulheres no CBMDF	1.304	23,70%	Quase 1/4 do efetivo total
Efetivo do COMOP	3.036	55,19%	Representa a linha de frente operacional
Mulheres no COMOP	642	49,23% das mulheres	Quase metade das mulheres atua na atividade-fim
Efetivo das alas de serviço nos GBMs (A-I)	2.385	78,55% do COMOP	Atuação direta em Salvamento, Incêndio e APH
Mulheres nas alas de serviço nos GBMs (A-I)	446	68,88% das mulheres do COMOP	Maioria das mulheres do COMOP está na linha de frente
Efetivo nas escalas A-D (24x72h – Incêndio/Salvamento)	1.738	72,87% das alas de serviço	Regime físico mais exigente
Mulheres nas escalas A-D (24x72h)	264	59,19% das mulheres nas alas de serviço	Representação proporcionalmente inferior à masculina
Efetivo nas escalas E-I (12x24h/12x72h – APH)	647	27,13% das alas de serviço	Escalas mistas, ambiente técnico
Mulheres nas escalas E-I	182	40,81% das mulheres nas alas de serviço	Participação proporcionalmente superior nessas escalas
Mulheres fora das escalas A-I (administração, apoio e especializadas)	858	65,80% do total de mulheres	Predominância de funções não operacionais

Fonte: a autora (2025).

A leitura dos dados evidencia que, embora as mulheres representem parcela expressiva do efetivo, apenas 446 (34,2%) estão efetivamente lotadas nas escalas operacionais “A a I” dos Grupamentos de Bombeiro Militar, o que demonstra uma presença ainda restrita nas atividades de linha de frente. Destas, 182 atuam no Atendimento Pré-Hospitalar (APH), tradicionalmente associado ao cuidado e menos centrado na força física, enquanto 858 (65,8%) permanecem em funções administrativas, de apoio ou em outras escalas especializadas. Esse quadro reflete a persistência de construções sociais arraigadas (Fleury; Fischer, 1996) e a lógica do *habitus*, que naturaliza a divisão sexual do trabalho (Bourdieu, 2002).

Não obstante, Habermas (1981; 1992) assinala que a legitimidade institucional depende de processos comunicativos inclusivos, nos quais todos os sujeitos afetados participem da formulação das normas. Como destacam Chiavenato (2014), Robbins e Judge (2021), a escuta ativa configura instrumento essencial da gestão participativa, pois amplia o engajamento, o pertencimento e a eficiência das equipes.

Assim, a escuta ativa das bombeiras neste estudo consolida-se como requisito essencial para a formulação de políticas de gestão que conciliem equidade de gênero, eficiência operacional e legitimidade social, convertendo a inclusão feminina em vetor de sustentabilidade organizacional, legitimidade pública e fortalecimento democrático da cultura institucional do CBMDF.

## **2.2 Metodologia**

A presente pesquisa adota uma abordagem qualitativa, de natureza descritiva e exploratória, direcionada à análise dos desafios enfrentados por bombeiras militares nas funções operacionais do CBMDF. Conforme Gil (2010), tal abordagem é recomendada para o estudo de fenômenos organizacionais complexos e ainda pouco explorados, como a segmentação funcional por gênero em instituições militares.

A coleta de dados será realizada por meio de levantamento documental, aplicação de questionário estruturado e análise estatística descritiva. A investigação qualitativa será complementada pela técnica de análise de conteúdo, segundo Bardin (2011), e pela triangulação metodológica proposta por Flick (2009), a fim de fortalecer a validade dos achados empíricos.

Em alinhamento com os objetivos específicos, a metodologia foi organizada em cinco eixos. Os objetivos 1, 2 e parte do 4 foram abordados na revisão teórica e

documental. O primeiro eixo consistiu na análise de literatura científica em bases como SciELO e Google Acadêmico, com destaque para os aportes de Acker (1990), Bourdieu (2002), Chiavenato (2014) e Fleury (2002), que forneceram subsídios teóricos sobre gestão de pessoas, cultura organizacional e divisão sexual do trabalho.

O segundo eixo compreendeu a análise normativa sobre o ingresso feminino no serviço militar em três níveis: internacional (relatórios da OTAN, 2022), nacional (legislação das Forças Armadas) e distrital (normas internas do CBMDF). Foram incorporadas, ainda, decisões do Supremo Tribunal Federal (ADI 7.433/DF e RE 1.312.708/DF), bem como dados do IBGE (2022) e do IPEA (2021), que contextualizam a feminização do serviço público.

Os objetivos 3 e 4 serão aprofundados por meio da análise comparativa de dados do Centro de Capacitação Física e Aperfeiçoamento (CECAF) e do Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Praças (CEFAP), no período de 2011 a 2024, considerando o desempenho de homens e mulheres nas disciplinas operacionais e nos Testes de Simulação de Tarefa (TST). Complementarmente, será aplicado um questionário estruturado às bombeiras lotadas nos 24 Grupamentos Operacionais do CBMDF, com seleção intencional de participantes que possuam ao menos um ano de efetivo exercício.

A aplicação do instrumento ocorrerá nos Grupamentos que operam em escalas A a I, abrangendo Salvamento, Combate a Incêndio e Atendimento Pré-Hospitalar. Para fins analíticos, as participantes serão agrupadas conforme a natureza da escala: A a D (Salvamento e Combate) e E a I (APH), possibilitando a identificação de especificidades conforme a missão desempenhada.

A população-alvo da pesquisa é composta por 449 bombeiras militares lotadas nas escalas operacionais do CBMDF, segundo dados do *B/ Mulher* (CBMDF, 2025). Com base em nível de confiança de 95%, margem de erro de 5% e proporção estimada de 50%, o cálculo amostral para população finita resultou em 208 participantes, conforme fórmula padrão:

$$n = (N \times Z^2 \times p \times (1 - p)) / (e^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times (1 - p))$$

em que:

n = tamanho da amostra calculada (208 participantes);

N = tamanho da população (449 bombeiras militares);

Z = valor da distribuição normal para o nível de confiança escolhido (para 95%, Z = 1,96);

p = proporção estimada do atributo de interesse (quando desconhecida, adota-se 0,5 para maximizar a variabilidade);

e = margem de erro admitida (0,05 = 5%)

A amostragem será não probabilística, por critério intencional, conforme os princípios éticos da Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde.

Por fim, o quinto eixo contemplará a formulação de diagnósticos, com recomendações estratégicas à valorização profissional e ao aprimoramento das políticas de gestão de pessoas do CBMDF, com base nos achados empíricos e no referencial teórico adotado.

## **2.3 Resultados e discussão**

Esta seção analisa os achados empíricos à luz de teorias organizacionais e de gênero, com base em três eixos interligados: desempenho acadêmico no CEFAP; aptidão físico-funcional mensurada pelo Teste de Simulação de Tarefas do CEFAP; e percepções subjetivas das bombeiras, obtidas por questionário e escuta ativa.

A combinação entre dados empíricos e arcabouço teórico oferece base sólida para a formulação de diagnósticos e recomendações voltadas à promoção da equidade substantiva no contexto militar.

### **2.3.1 Eixo Ensino: Desempenho Acadêmico nas Disciplinas Operacionais – Análise por Gênero**

As disciplinas operacionais ministradas no Curso de Formação de Praças (CFP) do CBMDF — Salvamento, Atendimento Pré-Hospitalar (APH) e Combate a Incêndio — caracterizam-se por elevada carga horária, associando fundamentos teóricos a práticas intensivas voltadas ao desenvolvimento de competências essenciais para o enfrentamento de ocorrências reais.

A avaliação discente, estruturada em critérios objetivos, contempla provas escritas, simulações práticas e atividades de campo, assegurando a aferição do desempenho sob condições que aproximam o treinamento da realidade operacional.

A análise comparativa de gênero nas disciplinas operacionais ministradas no

Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Praças (CEFAP) revelou um panorama de equilíbrio de desempenho entre homens e mulheres, contrariando percepções estigmatizantes que historicamente atribuíram ao público feminino menor aptidão para atividades de alta exigência física e técnica.

A amostra foi composta por 3.202 bombeiros, sendo 2.290 homens (71,5%) e 912 mulheres (28,5%), evidenciando a predominância masculina nos cursos, mas também o crescimento progressivo da participação feminina no efetivo da corporação (Tabela 2).

**Tabela 2 – Distribuição dos militares do Corpo de Bombeiros do DF analisados, por Gênero**

<b>Gênero</b>	<b>Frequência Absoluta (n)</b>	<b>Frequência Relativa (%)</b>
Masculino	2290	71,5
Feminino	912	28,5
Total	3202	100,0

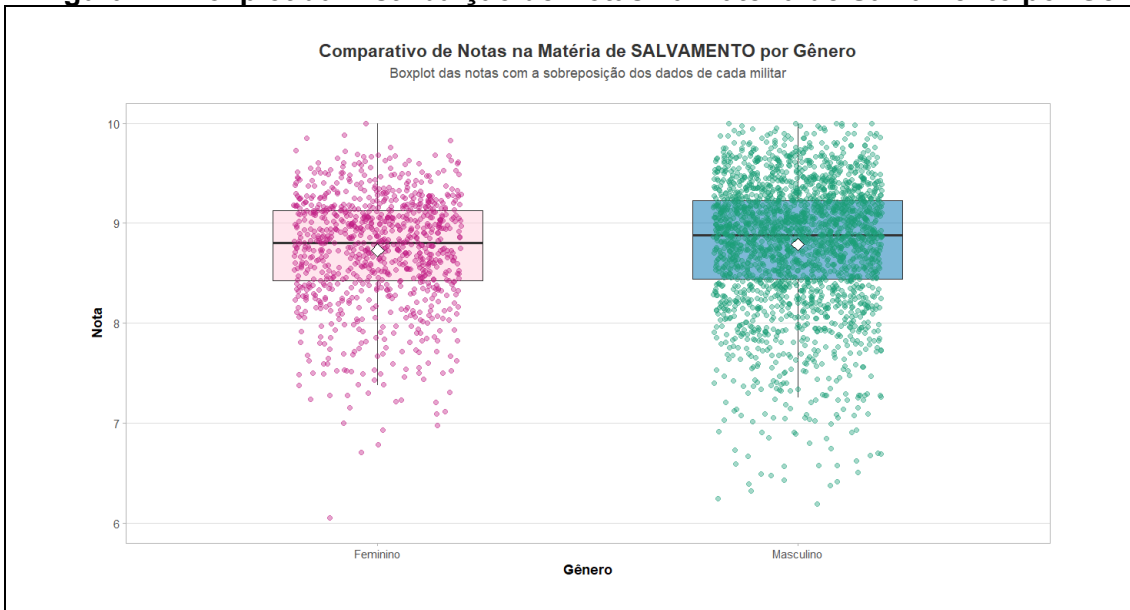
Fonte: a autora (2025).

No que se refere à disciplina de Salvamento, os homens obtiveram média de 8,78, enquanto as mulheres alcançaram 8,72 (Tabela 3). Embora estatisticamente significativa, a diferença restringiu-se à primeira casa decimal, revelando-se irrelevante em termos práticos. Ademais, a análise da dispersão indicou maior homogeneidade nos resultados femininos, com desvio-padrão inferior ao masculino, o que demonstra consistência e regularidade no desempenho. Tal achado converge com a literatura estatística aplicada à avaliação educacional, que ressalta a importância da análise da variabilidade dos dados em complemento às médias (Triola, 2017).

**Tabela 3 – Estatísticas descritivas dos militares do Corpo de Bombeiros do DF analisados, Notas de Salvamento por Gênero**

<b>GÊNERO</b>	<b>Quantidade</b>	<b>Média</b>	<b>Primeiro Quartil</b>	<b>Mediana</b>	<b>Terceiro Quartil</b>	<b>Desvio Padrão</b>	<b>Menor Nota</b>	<b>Maior Nota</b>
Feminino	912	8.72	8.42	8.80	9.12	0.57	5	10
Masculino	2290	8.78	8.43	8.88	9.23	0.66	5	10

Fonte: a autora (2025).

**Figura 2 – Boxplot da Distribuição de Notas na Matéria de Salvamento por Gênero**

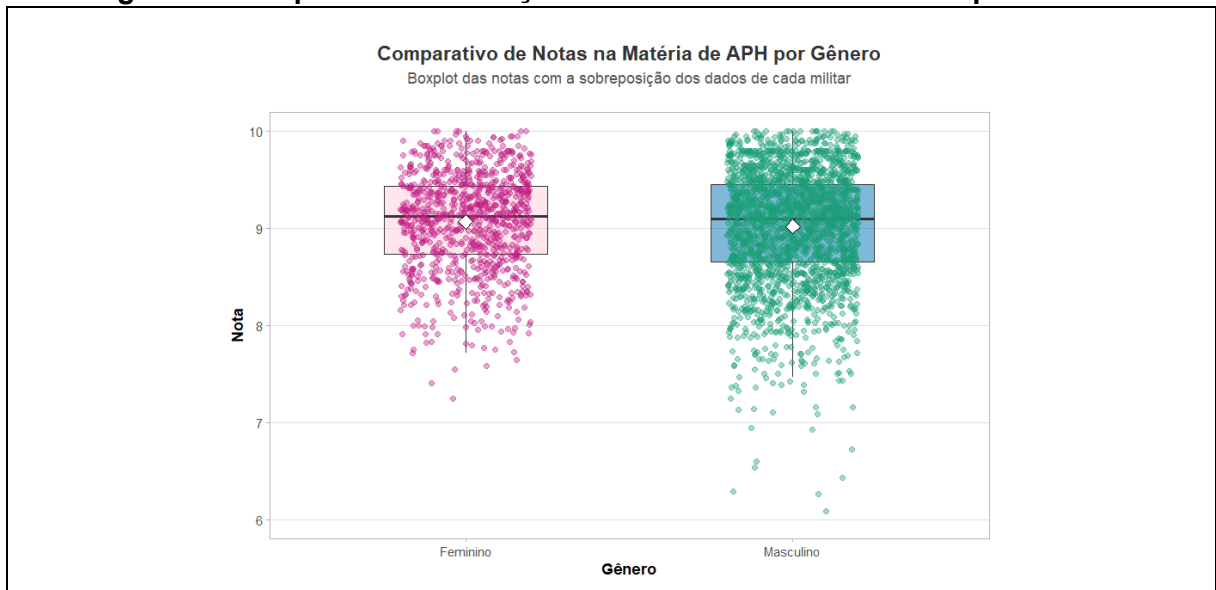
Fonte: a autora (2025).

No APH, disciplina em que a atuação exige tanto precisão técnica quanto sensibilidade humanitária, as mulheres obtiveram ligeira superioridade numérica (9,07 frente a 9,02 dos homens) – Tabela 4. Ainda que a diferença não tenha alcançado significância estatística ( $p > 0,05$ ), chama a atenção o padrão de homogeneidade feminina, novamente com menor dispersão de notas. Este resultado reforça a constatação de Cotta (2010), segundo a qual, quando submetidas às mesmas condições pedagógicas, as mulheres tendem a apresentar desempenho equivalente ou superior, destacando-se pela consistência metodológica e disciplina técnica.

**Tabela 4 – Estatísticas descritivas dos militares do Corpo de Bombeiros do DF analisados, Notas de APH por gênero**

GÊNERO	Quantidade	Média	Primeiro Quartil	Mediana	Terceiro Quartil	Desvio Padrão	Menor Nota	Maior Nota
Feminino	912	9.07	8.73	9.13	9.44	0.51	7.24	10
Masculino	2290	9.02	8.66	9.10	9.45	0.58	6.09	10

Fonte: a autora (2025).

**Figura 3 – Boxplot da Distribuição de Notas na Matéria de APH por Gênero**

Fonte: a autora (2025).

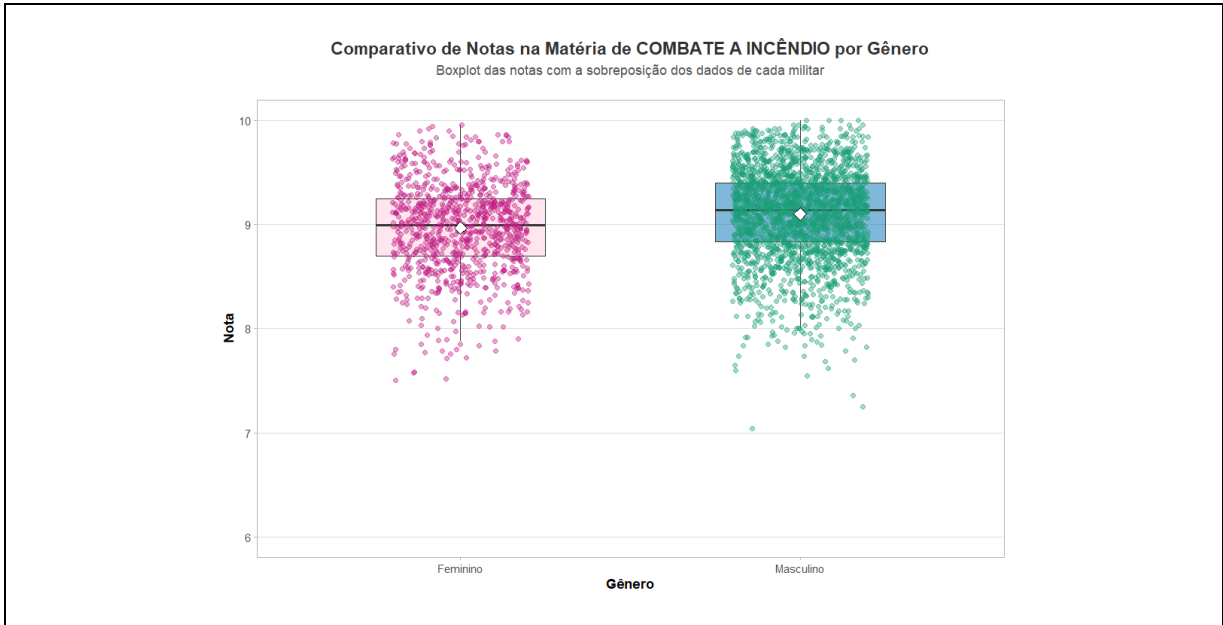
Já em Combate a Incêndio, observou-se pequena vantagem masculina (9,10 frente a 8,97), igualmente restrita à primeira casa decimal (0,13) – Tabela 5. A análise descritiva demonstrou idêntico desvio-padrão entre os grupos (0,43), evidenciando ausência de diferenças substantivas em termos de homogeneidade. Essa constatação corrobora Louro (2004), ao sublinhar que as assimetrias de gênero em ambientes de formação profissional tendem a se dissolver quando analisadas sob critérios objetivos de desempenho, sendo as resistências institucionais frequentemente derivadas de preconceitos culturais, e não de limitações concretas de capacidade.

**Tabela 5 – Estatísticas descritivas dos militares do Corpo de Bombeiros do DF analisados, Notas de Combate a Incêndio por gênero.**

GÊNERO	Quantidade	Média	Primeiro Quartil	Mediana	Terceiro Quartil	Desvio Padrão	Menor Nota	Maior Nota
Feminino	912	8.97	8.70	9.00	9.25	0.43	7.51	9.86
Masculino	2290	9.10	8.83	9.14	9.40	0.43	7.04	10.00

Fonte: a autora (2025).

**Figura 4 – Boxplot da Distribuição de Notas na Matéria de Combate a Incêndio por Gênero**



Fonte: a autora (2025).

Quanto ao recorte por turmas, os dados revelaram o que se segue.

**Tabela 6 – Estatísticas descritivas dos militares do Corpo de Bombeiros do DF analisados, Notas de Salvamento por Turma**

Turma	Quantidade	Média	Primeiro Quartil	Mediana	Terceiro Quartil	Desvio Padrão	Menor Nota	Maior Nota
<b>2012</b>	653	<b>9.05</b>	8.70	9.18	9.54	0.65	5.45	10.00
<b>2013</b>	502	<b>8.21</b>	7.67	8.29	8.84	0.84	5.00	9.76
<b>2018</b>	622	<b>8.85</b>	8.55	8.91	9.17	0.46	7.22	9.89
<b>CFP 16</b>	302	<b>8.59</b>	8.26	8.68	8.98	0.53	6.80	9.67
<b>CFP 17</b>	283	<b>9.02</b>	8.79	9.06	9.28	0.38	7.69	9.84
<b>CFP 18</b>	271	<b>8.82</b>	8.59	8.86	9.12	0.40	7.57	9.61
<b>CFP 19</b>	268	<b>8.76</b>	8.46	8.82	9.10	0.46	7.43	9.67
<b>CFP 20</b>	301	<b>8.78</b>	8.49	8.83	9.11	0.45	7.25	9.79

Fonte: a autora (2025).

**Tabela 7 – Estatísticas descritivas dos militares do Corpo de Bombeiros do DF analisados, Notas de APH por Turma**

Turma	Quantidade	Média	Primeiro Quartil	Mediana	Terceiro Quartil	Desvio Padrão	Menor Nota	Maior Nota
<b>2012</b>	653	<b>9.41</b>	9.20	9.50	9.77	0.50	6.09	10.00
<b>2013</b>	502	<b>9.29</b>	9.05	9.38	9.65	0.50	6.72	10.00
<b>2018</b>	622	<b>8.99</b>	8.72	9.04	9.29	0.42	7.42	9.94
<b>CFP 16</b>	302	<b>8.88</b>	8.58	8.91	9.20	0.46	7.41	9.92
<b>CFP 17</b>	283	<b>9.14</b>	8.88	9.22	9.48	0.46	7.13	9.93
<b>CFP 18</b>	271	<b>8.55</b>	8.19	8.56	8.93	0.57	6.54	9.79
<b>CFP 19</b>	268	<b>8.51</b>	8.21	8.53	8.86	0.48	7.11	9.46
<b>CFP 20</b>	301	<b>8.84</b>	8.54	8.91	9.16	0.44	6.43	9.81

Fonte: a autora (2025).

**Tabela 8 – Estatísticas descritivas dos militares do Corpo de Bombeiros do DF analisados, Notas de Combate a Incêndio por Turma**

<b>Turma</b>	<b>Quantidade</b>	<b>Média</b>	<b>Primeiro Quartil</b>	<b>Media na</b>	<b>Terceiro Quartil</b>	<b>Desvio Padrão</b>	<b>Menor Nota</b>	<b>Maior Nota</b>
<b>2012</b>	653	<b>9.43</b>	9.21	9.50	9.72	0.38	7.58	10.00
<b>2013</b>	502	<b>9.00</b>	8.73	9.07	9.33	0.45	7.25	9.87
<b>2018</b>	622	<b>9.07</b>	8.88	9.10	9.29	0.30	8.12	9.75
<b>CFP 16</b>	302	<b>9.01</b>	8.80	9.09	9.26	0.38	7.51	9.74
<b>CFP 17</b>	283	<b>9.06</b>	8.83	9.09	9.30	0.34	7.90	9.76
<b>CFP 18</b>	271	<b>9.00</b>	8.79	9.02	9.23	0.32	7.85	9.72
<b>CFP 19</b>	268	<b>8.53</b>	8.28	8.55	8.85	0.42	7.04	9.52
<b>CFP 20</b>	301	<b>8.94</b>	8.70	8.94	9.21	0.36	7.80	9.83

Fonte: a autora (2025).

A comparação entre turmas (Tabelas 6, 7 e 8) evidencia diferenças significativas de desempenho. A turma de 2012 alcançou os melhores resultados, com médias de 9,05 em Salvamento, 9,41 em APH e 9,43 em Combate a Incêndio, associadas a baixa dispersão, o que confirma elevado rendimento e homogeneidade. Em contrapartida, a turma de 2013 apresentou desempenho inferior, sobretudo em Salvamento (8,21), além de maior variabilidade entre os alunos. A partir do CFP 17 observou-se tendência de estabilização em patamar elevado, com médias próximas ou superiores a 9,0 nas três áreas, o que sugere a consolidação de métodos pedagógicos mais consistentes. Os dados demonstram que o contexto de formação influencia diretamente os resultados acadêmicos e operacionais.

Em síntese, a pesquisa evidenciou dois aspectos centrais. O primeiro é a equidade técnica entre homens e mulheres, demonstrando que, sob condições pedagógicas equânimes, o desempenho feminino não apenas equipara-se ao masculino, como, em alguns contextos, o supera. Tal constatação impõe à gestão institucional a desconstrução de paradigmas excludentes e o reconhecimento da capacidade plena da mulher em funções operacionais. O segundo é a influência do contexto pedagógico sobre os resultados médios das turmas, o que demanda investimento contínuo em práticas instrucionais consistentes e uniformes, capazes de assegurar a manutenção de elevados padrões formativos.

Do ponto de vista acadêmico, Souza (2019) sustenta que a diversidade de gênero em instituições públicas e privadas não compromete a eficiência, mas amplia a capacidade de resposta organizacional. Essa afirmação encontra respaldo no presente estudo, ao confirmar que a inclusão feminina não reduz os índices de desempenho, mas, ao contrário, fortalece a regularidade dos resultados. Em convergência, Cotta (2010) destaca a consistência feminina quando submetida às

mesmas condições de treinamento, e Louro (2004) demonstra que as diferenças percebidas derivam menos de fatores técnicos e mais de construções culturais.

Portanto, os achados confirmam que o CBMDF reúne plenas condições de consolidar-se como referência nacional em inclusão e gestão equitativa de pessoas, desde que mantenha políticas pedagógicas homogêneas e mecanismos de valorização da presença feminina.

### **2.3.2 Eixo Físico: Exigência no Teste de Simulação de Tarefas**

O Teste de Simulação de Tarefas (TST) é um instrumento de avaliação físico-funcional que reproduz, em ambiente controlado, as exigências reais da atuação de bombeiros militares. Diferentemente dos testes genéricos de aptidão física (TAF), o TST apresenta maior validade de conteúdo, de face e preditiva por simular com precisão as demandas críticas de situações emergenciais (Ferreira, 2024).

Aplicado a cenários de combate a incêndio urbano (CIU) e resgate veicular (RV), o TST mantém neutralidade quanto a sexo e idade e integra tarefas de força, resistência, coordenação e tolerância fisiológica ao esforço. No CIU, abrange transporte e conexão de mangueiras, arrasto de cargas, subida de escadas com peso, entrada forçada, deslocamento em espaço confinado e resgate de manequim de 84 kg. No RV, contempla montagem de calços de estabilização, operação de ferramentas hidráulicas de até 25 kg e transporte unilateral de carga, simulando a retirada de vítimas (Ferreira, 2024).

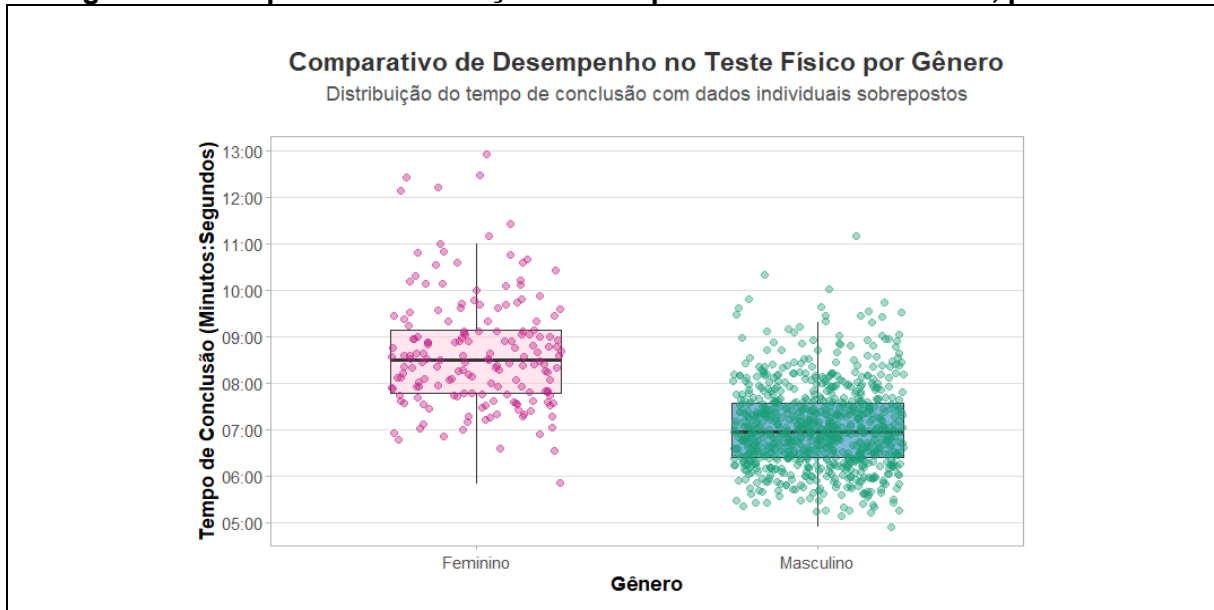
Na aplicação do TST com 953 participantes (780 homens e 173 mulheres), observaram-se médias de 421,96 s para homens e 519,25 s para mulheres, com maior variabilidade no grupo feminino (DP = 73,11 s). Apesar da diferença, houve ampla sobreposição entre os desempenhos, e o melhor tempo feminino (350 s) superou diversas marcas masculinas, sugerindo distinções situacionais e não impeditivas ao exercício da função (Ferreira, 2024). Diferenças antropométricas médias — homens: 1,77 m e 83,44 kg; mulheres: 1,65 m e 65,22 kg — influenciam tarefas de tração e alavanca (Oliveira, 2011).

**Tabela 9 – Distribuição dos militares do Corpo de Bombeiros do DF analisados, por Gênero**

Gênero	Frequência Absoluta (n)	Frequência Relativa (%)
Masculino	780	81,8
Feminino	173	18,2
Total	953	100

Fonte: a autora (2025).

**Figura 5 – Boxplot da Distribuição do Tempo de Conclusão do TST, por Gênero**



Fonte: a autora (2025).

Com base na análise estatística consolidada ( $n = 953$ ; 81,8% homens; 18,2% mulheres), identificaram-se diferenças significativas por gênero e por turma de ingresso, ainda que com ampla sobreposição de desempenhos. Em média, os homens concluíram o Teste de Simulação de Tarefas (TST) em 7min02s, enquanto as mulheres o realizaram em 8min39s ( $\Delta = 97$  s;  $t$  de Welch,  $p < 0,0001$ ; IC95% = 85–109 s; Cohen's  $d \approx 0,83$ ), indicando efeito de magnitude moderada (Tabela 10). Observou-se também maior heterogeneidade no grupo feminino (Levene,  $p < 0,0001$ ), sugerindo variações intraindividuais mais acentuadas.

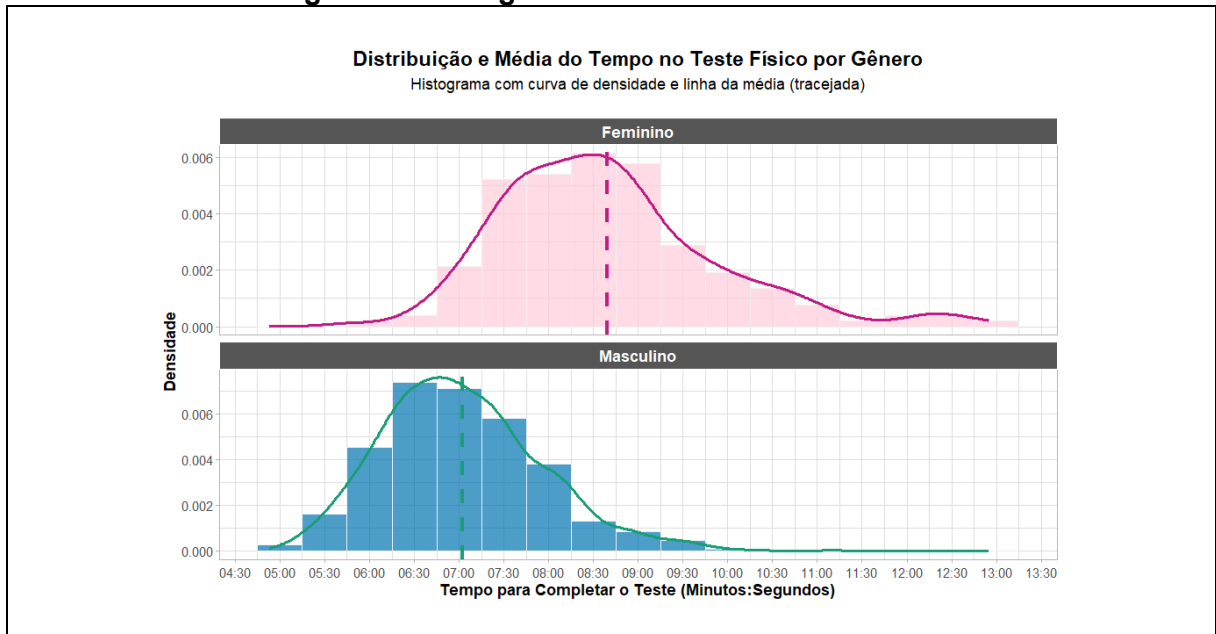
Ainda assim, registrou-se ampla zona de interseção entre os grupos, destacando-se o melhor tempo feminino (5min50s), que superou diversas marcas masculinas. Esses achados reforçam que, asseguradas condições ergonômicas e de treinamento equivalentes, o desempenho operacional das bombeiras militares mantém-se plenamente compatível com as exigências da atividade-fim.

**Tabela 10 – Estatísticas descritivas dos militares do Corpo de Bombeiros do DF analisados, por gênero**

Gênero	Total	Média	Mediana	Desvio Padrão	Menor Tempo	Maior Tempo
Feminino	173	08:39	08:29	73,11	05:50	12:55
Masculino	780	07:02	06:57	53,10	04:53	11:10

Fonte: a autora (2025).

**Figura 6 – Histograma com Curva de Densidade**



Fonte: a autora (2025).

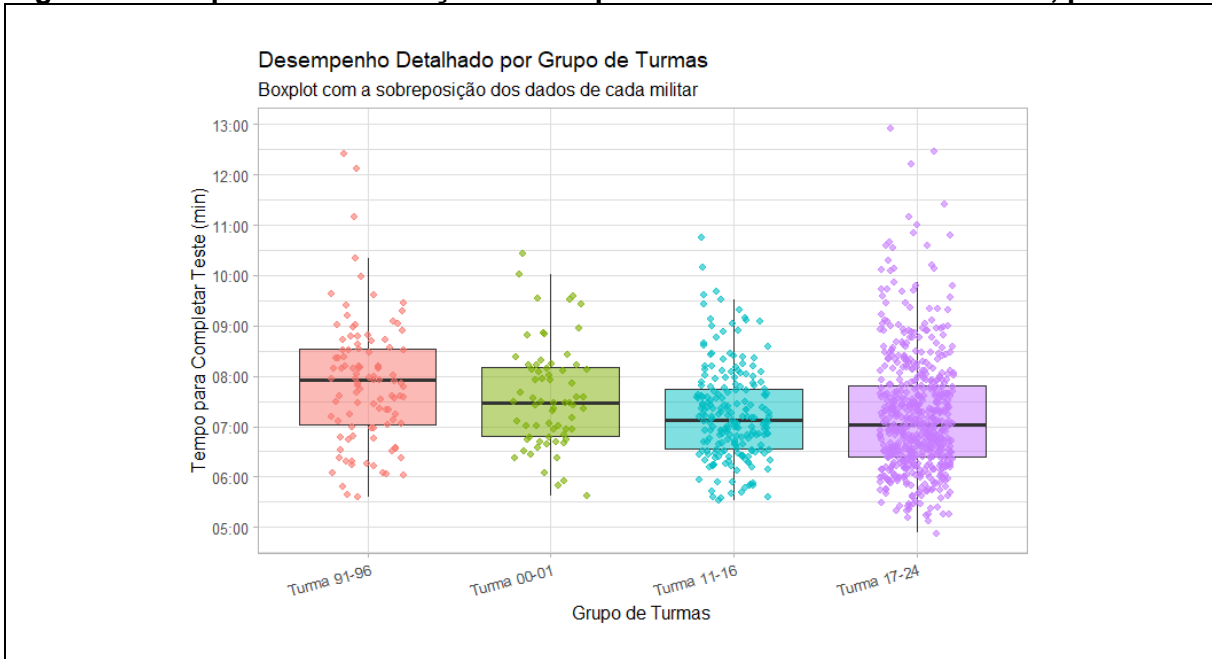
A análise por turmas revelou gradiente de melhoria: coortes antigas (1991–2001) tiveram tempos mais altos e variáveis, enquanto as recentes (2011–2024) alcançaram médias próximas a 7 minutos e maior concentração de elite. A ANOVA confirmou diferenças significativas ( $p < 0,0000003$ ) e o teste de Tukey evidenciou ganhos nas turmas mais jovens, seguidos de estabilização nas últimas. O “tempo de ingresso” funcionou como proxy de idade e condicionamento, refletindo rejuvenescimento do efetivo e evolução do treinamento, o que sustenta políticas de capacitação contínua, acesso equitativo a treinamentos e ajustes ergonômicos.

**Tabela 11 – Distribuição dos militares do Corpo de Bombeiros do DF analisados, por turma de ingresso**

Turma	Frequência (n)	Média	Mediana	Desvio Padrão	Menor Tempo	Maior Tempo
91-96	102	07:52	07:55	74,86	05:36	12:25
00-01	68	07:35	07:28	60,97	05:38	10:25
11-16	209	07:14	07:08	55,63	05:32	10:45
17-24	572	07:13	07:02	71,02	04:53	12:55
<b>Geral</b>	<b>953</b>	<b>07:19</b>	<b>07:10</b>	<b>68,88</b>	<b>04:53</b>	<b>12:55</b>

Fonte: a autora (2025).

**Figura 7 – Boxplot da Distribuição do Tempo de Conclusão do Teste Físico, por Turma**



Fonte: a autora (2025).

No cenário internacional, destaca-se o *Candidate Physical Ability Test* (CPAT), desenvolvido pela International Association of Fire Fighters (IAFF) e a International Association of Fire Chiefs (IAFC), com o objetivo de criar um teste padronizado, cientificamente validado e juridicamente defensável, amplamente adotado na América do Norte, tratando-se de um teste contínuo de oito eventos com tempo de corte único de 10min20s, validado para prever desempenho em operações reais (IAFF; IAFC, 2019; Petersen et al., 2010).

A contexto do CBMDF, o TST guarda alinhamento metodológico com o CPAT — sequência de tarefas críticas sob carga constante —, ainda que com maior realismo operacional (uso de EPI/EPR completos). Considerando a base local ( $n = 953$ ), a média geral foi de 7min19s (DP = 68,88 s) e o 95º percentil feminino situou-se em ≈10min39s.

Nesse sentido, para fins acadêmicos, caso seja estabelecido um tempo de corte inicial de 10min30s, fundamentado em critério de incumbência (derivação do desempenho real de militares ativos) e em convergência internacional (aproximação ao CPAT – de 10min20s – ajustada à realidade do CBMDF), estimam-se reprovações de ≈6,4% entre mulheres e ≈0,005% entre homens. O padrão único visa assegurar desempenho mínimo compatível com a segurança do bombeiro e da vítima, e não à equalização de taxas por gênero.

Em conclusão, no que se aplica às bombeiras militares, os resultados indicam

capacidade operacional compatível com padrões internacionais e desempenho médio (8min39s) amplamente dentro do patamar de exigência observado no CPAT, embora com maior variabilidade e maior carga ergonômica relativa em tarefas de tração, alavanca e transporte. Tal constatação reforça que a presença feminina não representa vulnerabilidade operacional, mas sim elemento de qualificação, regularidade e diversidade nas guarnições.

Em termos de gestão, recomenda-se a adoção de critérios multifatoriais que considerem não apenas força física, mas também competência técnica e eficiência no tempo-resposta, de modo a consolidar a inclusão das mulheres como dimensão estruturante da eficácia institucional.

### **2.3.3 Eixo Subjetivo: Escuta Ativa**

A escuta ativa de 210 bombeiras (46,77% do efetivo feminino em escalas operacionais) evidenciou tensões entre a inclusão formal e a equidade substantiva no CBMDF. O instrumento de coleta consistiu em um questionário estruturado e semiestruturado, elaborado na plataforma *Google Forms* e aplicado exclusivamente às bombeiras atuantes no serviço operacional (Salvamento, Combate a Incêndio e APH), com participação voluntária, anônima e confidencial, em conformidade com a Resolução nº 510/2016 do CNS.

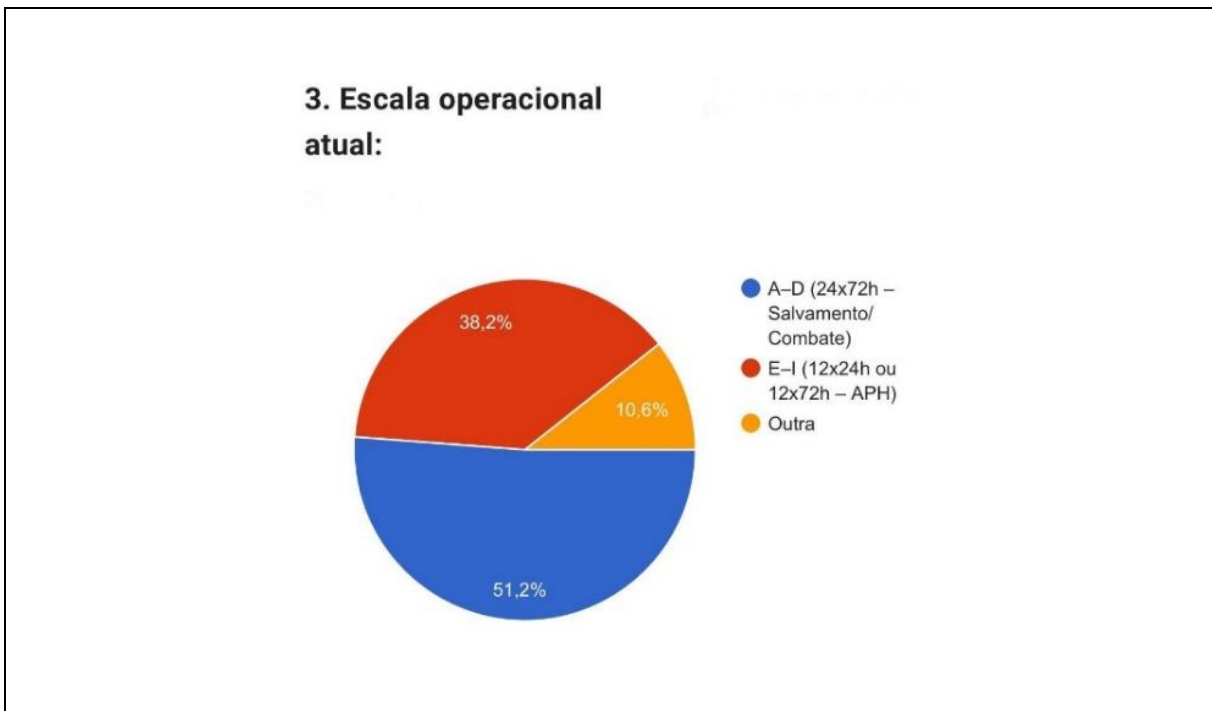
Composto por 40 questões distribuídas em sete blocos temáticos — perfil profissional, saúde física e mental, maternidade e serviço, sobrecarga ergonômica e EPIs, estrutura física, resistência cultural e carreira/progressão — o questionário também incluiu dois campos abertos para sugestões e relatos de experiências. Foram obtidas 88 manifestações (51 propostas de melhoria e 37 experiências vividas), que revelaram sete eixos críticos e expuseram barreiras estruturais e culturais que afetam a permanência e a valorização das mulheres no serviço operacional.

#### **2.3.3.1 Subeixo 1 – Perfil Profissional das Bombeiras Militares da Amostra**

Nesta pesquisa, considerando a amostra de 210 bombeiras militares, os dados apontam predominância feminina nas graduações iniciais: 30,4% são 3º Sargentos, 29% Soldados e 25,1% Cabos, enquanto apenas 10,6% ocupam o posto de 2º Sargento e menos de 5% encontram-se acima dessa graduação.

Esse cenário relaciona-se ao ingresso recente das mulheres na atividade operacional, evidenciado pelo fato de que 65,7% possuem menos de cinco anos de serviço. Quanto à lotação, 51,2% atuam nas escalas A a D (combate a incêndio e salvamento), 38,2% no Atendimento Pré-Hospitalar (APH) e 10,6% em funções de apoio, indicando presença significativa nas atividades-fim e maior concentração proporcional de mulheres na escala de APH desta amostra.

**Figura 8 – Escala operacional das participantes desta amostra**



Fonte: a autora (2025).

### 2.3.3.2 Subeixo 2 – Saúde Física e Saúde Mental

O estudo evidencia um quadro de vulnerabilidade ocupacional de gênero, decorrente da combinação entre exigências ergonômicas elevadas, suporte institucional insuficiente e resistências culturais. Embora 70% das bombeiras militares considerem a carga física compatível com seu biotipo, 30% a percebem como inadequada, e mais de 80% classificaram a sobrecarga entre moderada e muito alta, o que demonstra que a inclusão formal ainda não se traduz em condições de trabalho plenamente equitativas (Figura 9).

**Figura 9 – Nível de sobrecarga nas atividades que as bombeiras militares realizam no serviço operacional**

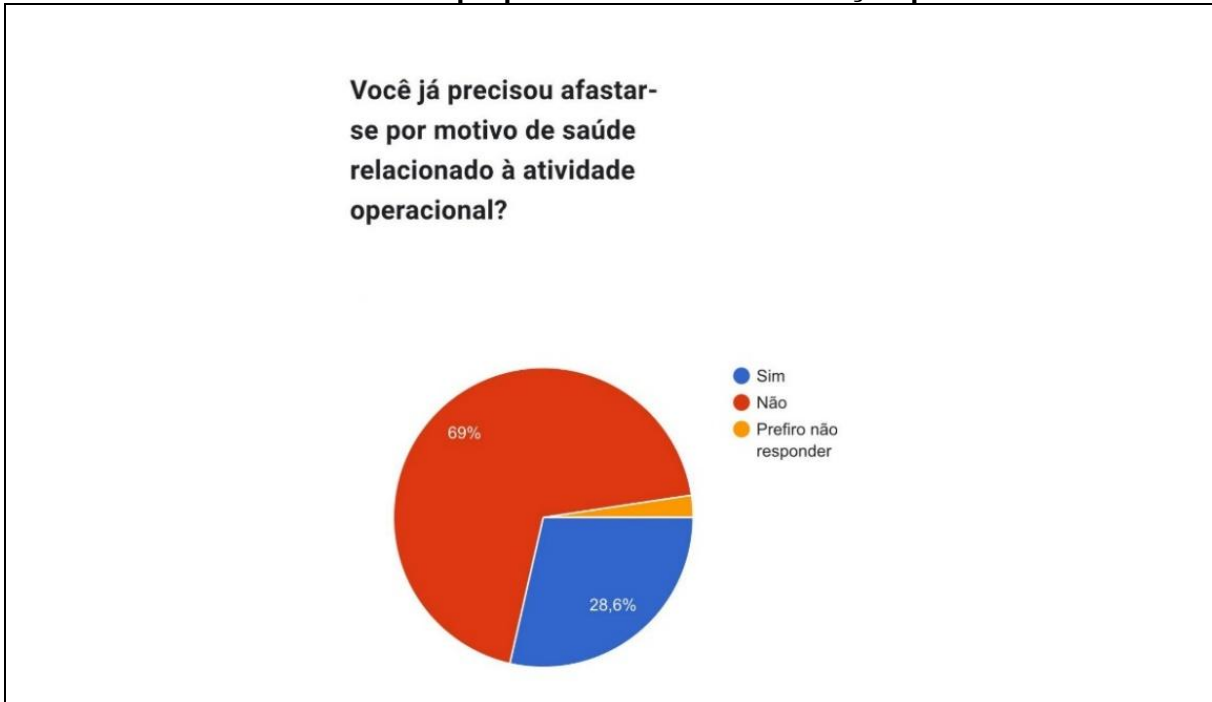


Fonte: a autora (2025).

As consequências dessa sobrecarga refletem-se nos afastamentos por saúde (Figura 10). Entre as participantes, 28,5% relataram já terem sido removidas do serviço operacional em decorrência direta da atividade-fim, índice quase três vezes superior ao limite de 10% recomendado pela Organização Mundial da Saúde (OMS, 2021). Predominam lesões musculoesqueléticas — hérnias de disco, lombalgias e tendinites —, associadas a quadros de ansiedade, estresse e *burnout*, além de condições específicas da saúde feminina. Esses achados revelam uma dupla vulnerabilidade: física e emocional (Dados da pesquisa, 2025).

O quadro é particularmente crítico no Atendimento Pré-Hospitalar (APH), que concentrou 43% das 162.763 ocorrências atendidas entre julho de 2024 e junho de 2025, com cerca de 40% das bombeiras alocadas nessas escalas (CBMDF, 2025). Nessas atividades, o transporte manual de pacientes e a movimentação de macas frequentemente excedem padrões internacionais de segurança, sobretudo em razão de diferenças antropométricas (Oliveira, 2011).

**Figura 10 – Porcentual de bombeiras militares que relataram afastamento para tratamento de saúde própria relacionado ao serviço operacional**



Fonte: a autora (2025).

O Relatório de Intervenção Preventiva (CBMDF, 2022), elaborado pela setorial de fisioterapia, já havia indicado essa situação, recomendando tecnologias assistivas — como pranchas *scoop* em fibra de carbono, macas elétricas e cadeiras de remoção com rolamento —, em consonância com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da redução dos riscos laborais, conforme art. 1º, III e art. 7º, XXII da CF/88 (Brasil, 1988).

Ressalte-se, entretanto, que não existe, no Brasil, norma específica de ergonomia voltada às corporações militares. As Normas Regulamentadoras, como a NR-17 (Brasil, 2022), aplicáveis aos trabalhadores regidos pela CLT, funcionam apenas como referência técnica nacional, servindo de parâmetro para orientar políticas de ergonomia e saúde ocupacional em atividades de risco.

No plano internacional, a ISO 11228-1:2021 estabelece diretrizes para o manuseio manual de cargas, porém o Brasil não a incorporou como norma obrigatória, razão pela qual sua utilização no contexto militar ocorre apenas em caráter comparativo e referencial (ISO, 2021).

A Figura 11 evidencia o descompasso entre os limites ergonômicos recomendados internacionalmente e a realidade do CBMDF. Enquanto a OIT (2019) e a ISO 11228-1:2021 estabelecem valores de referência de 25 kg para homens e 20

kg para mulheres em levantamentos ocasionais, o conjunto de Equipamentos de Proteção Individual, Respiratória (EPI + EPR) e de mangueira com esguicho utilizados no combate a incêndio ultrapassam 40 kg, excedendo em até 166% esses limites e aumentando significativamente o risco de distúrbios osteomusculares e fadiga crônica (OMS, 2021).

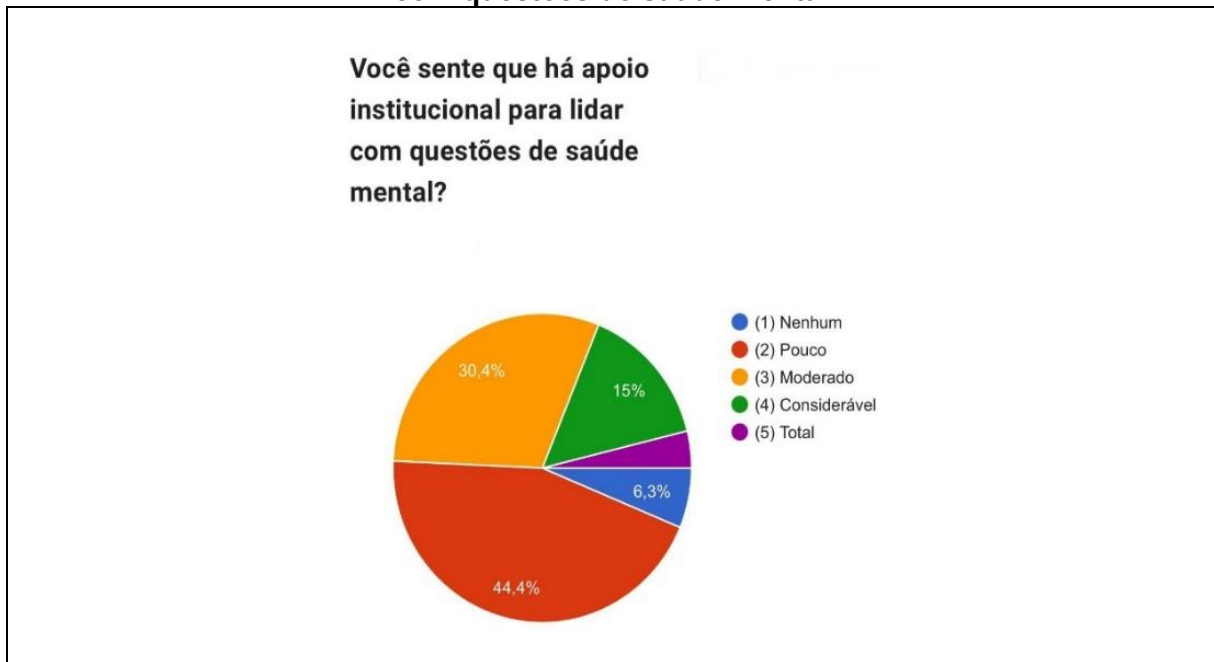
**Figura 11 – Comparação entre limites internacionais de carga e peso dos EPIs do CBMDF**

Referência / Situação	Homens (kg)	Mulheres (kg)	Peso registrado no CBMDF	Observações
OIT (2019) / ISO 11228-1:2021 (levantamento ocasional)	25 kg	20 kg	–	Limites de referência sugeridos para reduzir riscos de sobrecarga fisiológica e lesões musculoesqueléticas.
CBMDF – Equipamentos de Proteção Individual e Respiratória (EPI + EPR)	–	–	<b>&gt; 40 kg</b>	Excede em até 166% os limites médios de segurança, aumentando o risco de distúrbios osteomusculares e fadiga crônica (SEI nº 00053-00070766/2020-42; OMS, 2021).

Fonte: a autora (2025).

No plano psicossocial, a situação é igualmente preocupante. Apenas 5% das bombeiras avaliaram positivamente o acompanhamento psicológico institucional, enquanto 44,4% o classificaram como insuficiente (Figura 12). Como advertem Freitas e Siqueira (2019), a ausência de apoio efetivo em ambientes hierarquizados e de alta pressão potencializa quadros de esgotamento físico e emocional. Essa conjunção de fatores — sobrecarga física e fragilidade no suporte psicológico — compromete não apenas a saúde individual, mas também a prontidão operacional e a sustentabilidade da força de trabalho.

**Figura 12 – Sentimento da bombeira militar quanto ao apoio institucional para lidar com questões de saúde mental**



Fonte: a autora (2025).

Conclui-se que a inclusão feminina no CBMDF só se efetivará com políticas estruturais que integrem ergonomia, saúde psicossocial e mudança cultural. Recomenda-se a adoção de tecnologias assistivas para reduzir a sobrecarga física, o fortalecimento de programas de apoio psicológico especializado e a revisão do peso dos equipamentos à luz de normas internacionais. Além disso, é essencial ampliar canais de escuta e promover ações de sensibilização em equidade de gênero, assegurando condições de trabalho mais seguras e justas, em consonância com os princípios constitucionais da dignidade e da proteção laboral.

### 2.3.3.3 Subeixo 3 – Vocação, Pertencimento e Resistências Culturais

A identifica o das bombeiras com áreas operacionais mostrou concentra o no Atendimento Pré-Hospitalar (55,6%), seguido por Salvamento (26,1%) e Combate a Incêndio (10,1%), como voca o (Figura 13). Essa preferência reflete tanto afinidade funcional quanto a persistência de segmenta es simbólicas de gênero (Oliveira, 2011; Fleury, 2002).

Embora 72% das respondentes tenham declarado satisfa o com a atividade operacional (Figura 14), críticas recorrentes apontam a inadequa o dos EPIs ao biotipo feminino, com impactos ergon micos e de segurança (Dados da pesquisa,

2025). O paradoxo estrutural torna-se evidente: o APH, associado culturalmente ao feminino pela ética do cuidado (Gilligan, 1982; Tronto, 1993), é justamente a área de maior demanda da corporação, respondendo pela maioria das ocorrências diárias e impondo maior desgaste físico e emocional.

Tal concentração, que atinge 41% das bombeiras frente a 23,9% dos homens, traduz segmentação funcional e sobrecarga estrutural, confirmando que padrões organizacionais aparentemente neutros reforçam desigualdades (Acker, 1990).

**Figura 13 – Áreas de maior afinidade ou identificação entre as bombeiras militares**



Fonte: a autora (2025).

**Figura 14 – Grau de satisfação das bombeiras militares com a área atual de atuação**



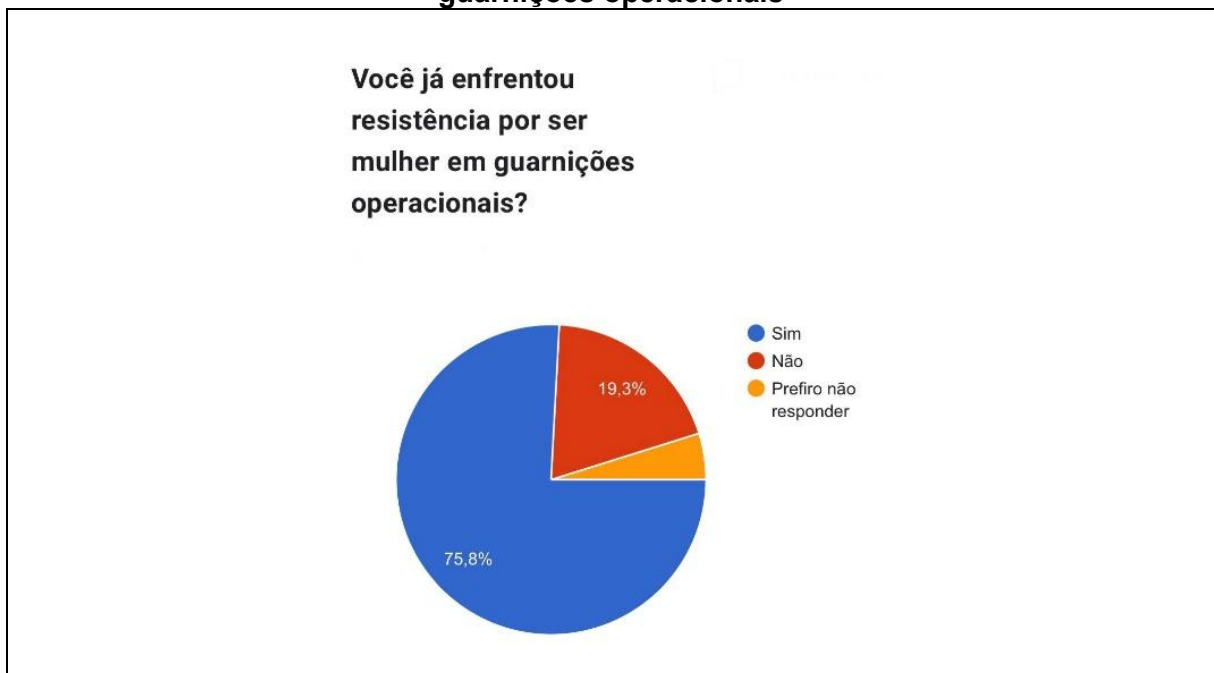
Fonte: a autora (2025).

A esse quadro somam-se resistências culturais: 75,8% relataram preconceito em guarnições e 57% dificuldades em ocorrências pelo simples fato de serem mulheres (Figuras 15 e 16). Esses entraves não decorrem de incapacidade técnica, mas da persistência de hierarquias que naturalizam o masculino como parâmetro universal (Bourdieu, 2012).

Nesse sentido, a reflexão foucaultiana sobre os “corpos dóceis” é pertinente: “[...] o corpo dócil é aquele que pode ser submetido, que pode ser utilizado, que pode ser transformado e aperfeiçoado” (Foucault, 1975). Nas organizações militares, a disciplina molda corpos a partir de padrões masculinos de força e resistência, impondo às bombeiras a adaptação a exigências que desconsideram especificidades fisiológicas e sociais.

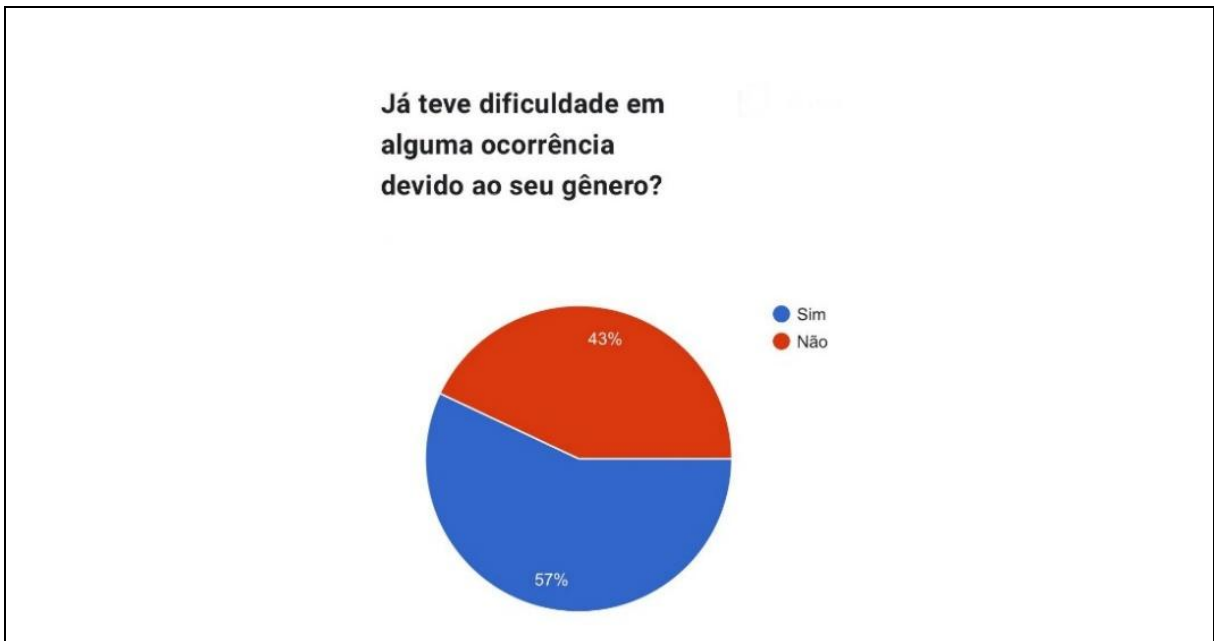
Não obstante, reconhecer a composição mista das guarnições como padrão institucional significa admitir que a eficiência operacional depende da complementaridade de capacidades. Em consonância com a NR-17 (Brasil, 2022) e a ISO 11228-1:2021, a integração de gêneros reduz sobrecarga individual e amplia a segurança coletiva.

**Figura 15 – Sentimento da bombeira militar quanto à resistência por ser mulher em guarnições operacionais**



Fonte: a autora (2025).

**Figura 16 – Dificuldades vivenciadas em ocorrências em razão do Gênero**



Fonte: a autora (2025).

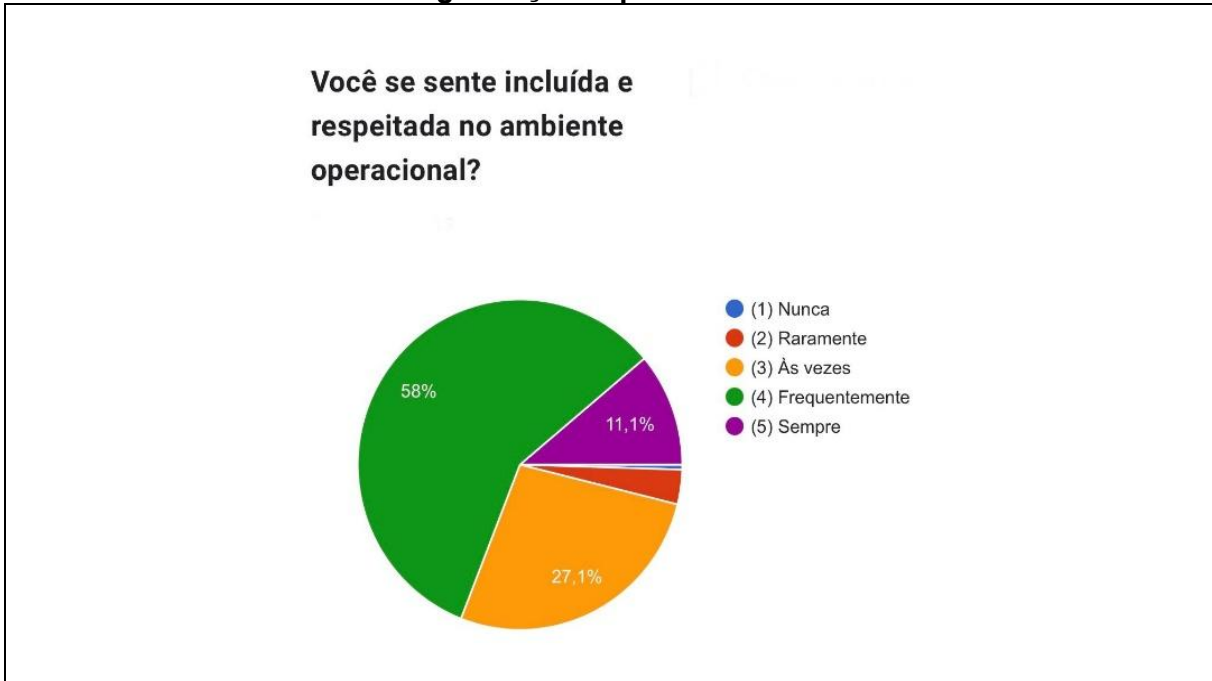
As dificuldades relatadas pelas bombeiras em ocorrências evidenciam barreiras que transitam entre fatores físicos, culturais e organizacionais. De um lado, sobressaem as limitações ergonômicas impostas pelo peso dos equipamentos e pela exigência de força em situações como contenção de pacientes psiquiátricos ou enfrentamento de indivíduos agressivos, nas quais a disparidade fisiológica em relação aos homens se torna mais evidente (Dados da pesquisa, 2025).

De outro, persistem resistências simbólicas e culturais, expressas pelas mulheres no preconceito de colegas e da população civil, no descrédito quanto a sua capacidade técnica e decisória, no desrespeito à autoridade feminina e na dificuldade de reconhecimento de seus comandos em igualdade de condições (Dados da pesquisa, 2025).

Esse conjunto de experiências confirma que, embora avanços tenham ocorrido, a atuação feminina permanece atravessada por condicionantes físicos e sociais, exigindo esforço adicional para afirmação da competência em um espaço institucional historicamente masculinizado.

Ainda assim, 69,1% das participantes declararam sentir inclusão e respeito de forma frequente (58%) ou constante (11,1%), ainda que 27,1% o percebam apenas eventual, revelando a coexistência de conquistas e obstáculos e a necessidade de uniformização institucional (Fleury, 2002).

**Figura 17 – Sentimento das bombeiras militares quanto a sua inclusão e respeito em guarnições operacionais**



Fonte: a autora (2025).

Do ponto de vista sociológico, tais dinâmicas reafirmam a persistência de estruturas de gênero que instam as mulheres a reiterar continuamente sua competência em espaços que naturalizam o masculino como padrão. Como descrevem Bourdieu (2012) e Acker (1990), esse processo impõe às bombeiras a adoção de uma verdadeira estratégia de compensação simbólica, baseada em esforço adicional, qualificação constante e desempenho reiterado como vias de conquista de legitimidade em cenários de risco.

Ainda que 69,1% das participantes relatem sentir-se incluídas e respeitadas de forma frequente ou constante (Figura 17), a avaliação das relações interpessoais expôs contradições. Se por um lado 89,9% avaliaram positivamente a convivência com colegas e 73,5% a interação com superiores, por outro apenas 31,4% percebem igualdade de tratamento entre gêneros, enquanto 68,6% identificam isonomia apenas ocasional.

Além disso, 57,5% afirmaram sentir-se melhor avaliadas por chefias femininas, sugerindo maior empatia e reforçando a importância da representatividade (Fleury, 2002). A literatura confirma que boas relações cotidianas não eliminam vieses de gênero (Acker, 1990) e que a presença de mulheres em posições estratégicas amplia horizontes de equidade (Fleury, 2002).

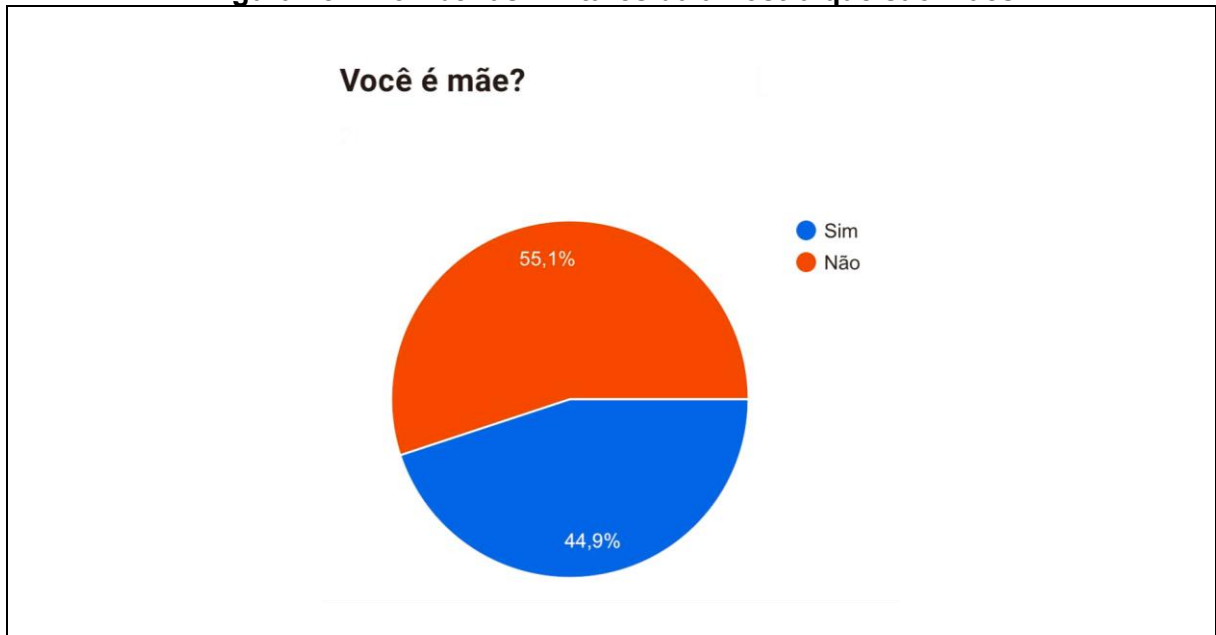
Em síntese, o subeixo evidencia que a identificação vocacional das bombeiras, sobretudo no Atendimento Pré-Hospitalar, está atravessada por condicionantes simbólicos que reproduzem estereótipos de gênero e as direcionam para a área mais extenuante da corporação, perpetuando desigualdades estruturais.

Embora haja níveis expressivos de satisfação e relatos de pertencimento, persistem resistências culturais, preconceito em guarnições, descrédito quanto à capacidade técnica e falhas nos canais de escuta, o que confirma a naturalização do masculino como parâmetro universal.

Para que a inclusão feminina no CBMDF seja efetiva, não basta reconhecer sua presença formal: é necessário adotar políticas de valorização equitativa em todas as áreas operacionais, fortalecer a representatividade em cargos de comando, garantir EPIs e equipamentos adequados e assegurar canais institucionais de escuta eficazes. Somente assim será possível transformar o pertencimento das bombeiras em reconhecimento legítimo, ampliando sua participação plena e sustentável na corporação.

#### **2.3.3.4 Subeixo 4 – Maternidade, Escalas Operacionais e Vida Pessoal**

A maternidade no contexto operacional do CBMDF impõe desafios significativos à conciliação entre vida familiar e serviço, este marcado por escalas prolongadas, alta carga física e imprevisibilidade. Entre as 210 bombeiras militares participantes desta pesquisa, 44,9% declararam ser mães, mas apenas 1% considerou “muito fácil” compatibilizar maternidade e atividade operacional (Figura 18). A maioria relatou dificuldades moderadas ou severas, em razão da rigidez do regime militar, da ausência de políticas de apoio e da carência de infraestrutura adequada (Dados da pesquisa, 2025).

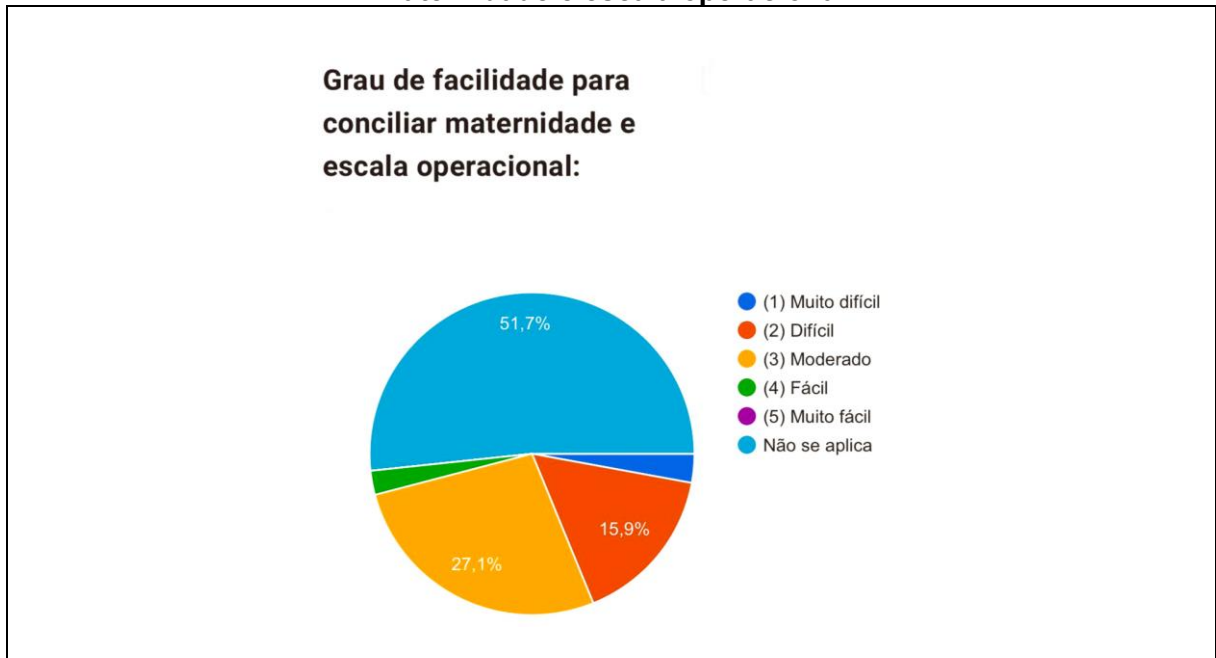
**Figura 18 – Bombeiras militares da amostra que são mães**

Fonte: a autora (2025).

Não obstante 59,4% das entrevistadas perceberem algum grau de compatibilidade entre escala e vida pessoal, quase metade (49,3%) discordou ou manteve posição neutra quanto a essa conciliação. O regime de escalas de 24x72 horas, embora padronizado, apresenta-se como barreira adicional àquelas que exercem simultaneamente funções maternas e profissionais (Dados da pesquisa, 2025).

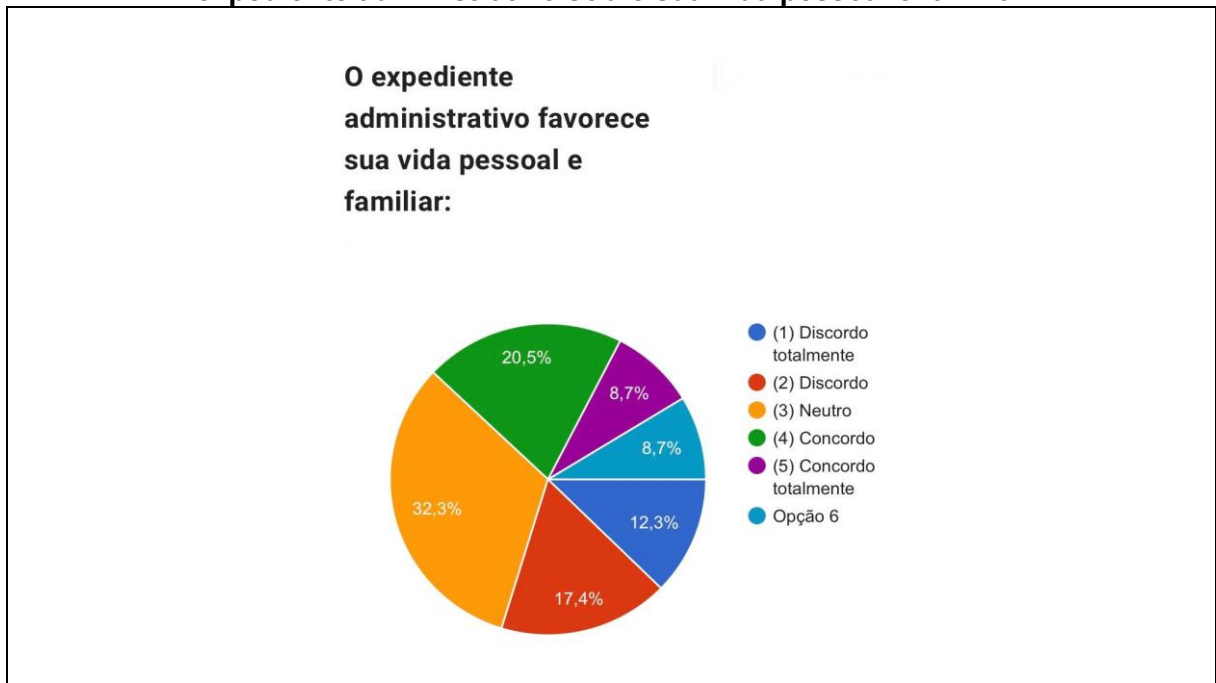
Conforme ressaltam Gilligan (1982) e Tronto (1993), a maternidade não deve ser concebida como obstáculo à produtividade, mas como dimensão legítima da vida feminina, que precisa ser integrada às práticas organizacionais. Ao desconsiderar essa realidade, as instituições militares confirmam a análise de Acker (1990), segundo a qual se reproduz a chamada "sobrecarga invisível", fundada em um sujeito abstrato e masculino, desprovido de responsabilidades parentais, perpetuando desigualdades estruturais.

**Figura 19 – Opinião das bombeiras militares sobre o grau de dificuldade para conciliar maternidade e escala operacional**



Fonte: a autora (2025).

**Figura 20 – Opinião das bombeiras militares sobre o grau de favorecimento do expediente administrativo sobre sua vida pessoal e familiar**



Fonte: a autora (2025).

Conforme Figura 17, mesmo no expediente administrativo, apenas 29,2% das bombeiras consideraram-no favorável à conciliação entre vida pessoal e profissional. Esse dado revela que a alocação em funções administrativas, muitas vezes idealizada

como solução, não representa necessariamente melhores condições de equilíbrio entre maternidade e atividade militar, exigindo revisão crítica dessa percepção institucional.

Do ponto de vista normativo, constata-se a consolidação de um arcabouço jurídico específico de proteção à maternidade no âmbito do CBMDF, resultado de uma sequência de avanços legais e institucionais registrados no período de 2019 a 2025, os quais se encontram sistematizados na linha do tempo a seguir.

**Figura 21 – Linha do tempo dos avanços normativos de proteção à maternidade no CBMDF (2019–2025)**

Ano	Norma	Avanços Principais
2019	Portaria nº 7/2019	Licença-maternidade de 120 dias, prorrogável por mais 60; aplicável a adoção e guarda judicial.
2022	Portaria nº 9/2022	Regulamenta o RET para amamentação: 2h diárias, escalas diferenciadas, lotação próxima à residência, renovação até 1 ano de idade do bebê.
2023	Portaria nº 9/2023	Afastamento de gestantes de atividades de risco; internação em UTI neonatal reconhecida como licença para cuidado familiar.
2024	Portaria nº 10/2024	Regulamento de Proteção à Maternidade: teletrabalho em gestações de risco, afastamento de escalas operacionais, salas de amamentação, estacionamento reservado e lotação próxima até 6 anos de idade do filho.
2024	Portaria nº 11/2024	Licença-maternidade ampliada para 180 dias; inclusão de natimorto, aborto e falecimento do bebê; reconhecimento da dupla maternidade em uniões homoafetivas.
2024	Portarias nº 7/2024 e nº 9/2024	Criação da Ouvidoria da Mulher e do Comitê Permanente de Políticas Públicas para Bombeiros Militares.
2025	BG nº 072/2025	Política de Proteção e Apoio às Bombeiros Militares: consolidação de programas voltados à saúde integral, carreira, ergonomia e enfrentamento da violência.

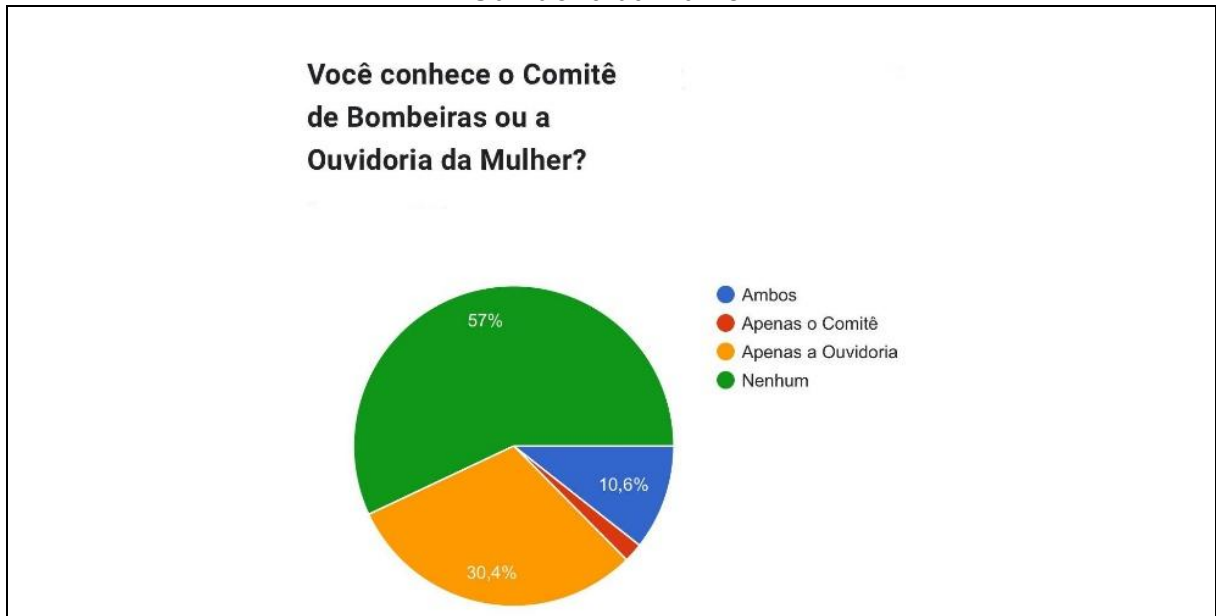
Fonte: a autora (2025).

Não obstante esse arcabouço protetivo, as narrativas das bombeiras militares revelam o descompasso entre os direitos assegurados e sua efetividade no cotidiano operacional, evidenciando lacunas institucionais e culturais que limitam a plena concretização da equidade de gênero (Dados da pesquisa, 2025).

A análise dos canais institucionais de escuta revela fragilidades: 57% das participantes desconhecem o Comitê de Bombeiros e a Ouvidoria da Mulher, 54,1%

nunca recorreram a esses órgãos e apenas 2% relataram acolhimento pleno. Tal cenário expõe déficit de comunicação e ineficácia institucional (Scott, 2020).

**Figura 22 – Conhecimento das bombeiras militares sobre o Comitê de Bombeiras e a Ouvidoria da Mulher**



Fonte: a autora (2025).

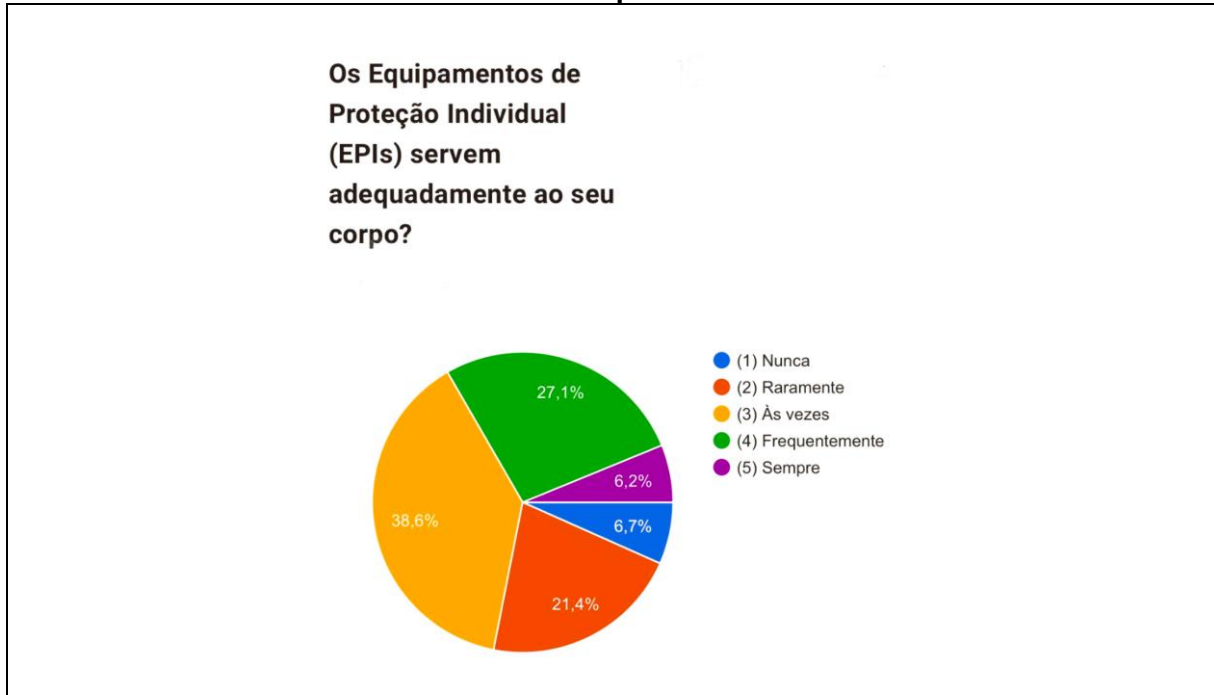
Conclui-se que a maternidade, embora amparada por um arcabouço normativo robusto no CBMDF, ainda enfrenta barreiras estruturais e culturais que limitam sua efetividade prática. Para transformar direitos formais em equidade substantiva, recomenda-se: (i) fortalecer programas de readaptação pós-licença, garantindo retorno gradual e seguro às atividades operacionais; (ii) ampliar a oferta de escalas alternativas, destinadas às mães em fases críticas da vida familiar; (iii) assegurar infraestrutura adequada, com creches institucionais, salas de amamentação funcionais e políticas de proximidade de lotação; (iv) qualificar chefias e gestores para compreender e implementar as garantias já previstas em portarias, prevenindo sua subutilização; e (v) criar mecanismos permanentes de monitoramento e avaliação, vinculados à Ouvidoria da Mulher e ao Comitê de Bombeiras, para acompanhar a aplicação concreta dos direitos.

Tais medidas, ancoradas nos princípios constitucionais da dignidade humana e da proteção à maternidade, nos termos do art. 6º e art. 7º, XVIII da CF/88, são indispensáveis para conciliar vida familiar e atividade militar, reduzindo a sobrecarga invisível e promovendo uma inclusão genuinamente equitativa das bombeiras no serviço operacional (Brasil, 1988).

### 2.3.3.5 Subeixo 5 – Inadequação dos EPIs

A inadequação dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) foi relatada por 67% das bombeiras militares (Figura 23), comprometendo a ergonomia, o conforto e a segurança das militares.

**Figura 23 – Informação das bombeiras militares quanto à adequação dos EPI's ao seu corpo**



Fonte: a autora (2025).

Do ponto de vista operacional, a ausência de equipamentos adequados amplia riscos em ocorrências críticas, impactando precisão, velocidade e segurança, além de gerar desgaste psicológico. As falas das bombeiras ilustram esse cenário: *“As luvas de incêndio, mesmo as menores, são enormes e atrapalham toda a execução”*; *“Vivemos uma insalubridade em ser a única área (APH) que não tem um EPI adequado”* (Dados da pesquisa, 2025). Esses depoimentos corroboram Scott (2020), para quem a igualdade formal é insuficiente para assegurar equidade substantiva, sendo imprescindíveis ajustes concretos nas condições de trabalho.

A análise das condições ergonômicas no CBMDF confirma que a padronização de EPIs segundo parâmetros masculinos gera sobrecarga física e riscos adicionais para as mulheres. Estudos de ergonomia aplicada ao ambiente operacional demonstram que a inadequação de coletes, capacetes e vestimentas compromete a eficiência funcional e aumenta a probabilidade de lesões, sobretudo em atividades de

combate a incêndio e salvamento (Oliveira, 2011).

No tocante às roupas de combate a incêndio urbano, observa-se que o fornecimento é feito por grade de tamanhos e não em modelo único. O Contrato nº 37/2019 – CBMDF registra expressamente a distribuição de conjuntos de proteção em numerações padronizadas (S0–S5, M0–M5, L0–L5, XL0–XL5, XXL e XXXL), evidenciando a preocupação institucional em atender a diversidade de biotipos presentes na tropa (CBMDF, 2019).

Trata-se, portanto, de aquisição dimensionada, razão pela qual não houve relatos de insatisfação quanto às roupas de aproximação nesta pesquisa (Dados da pesquisa, 2025).

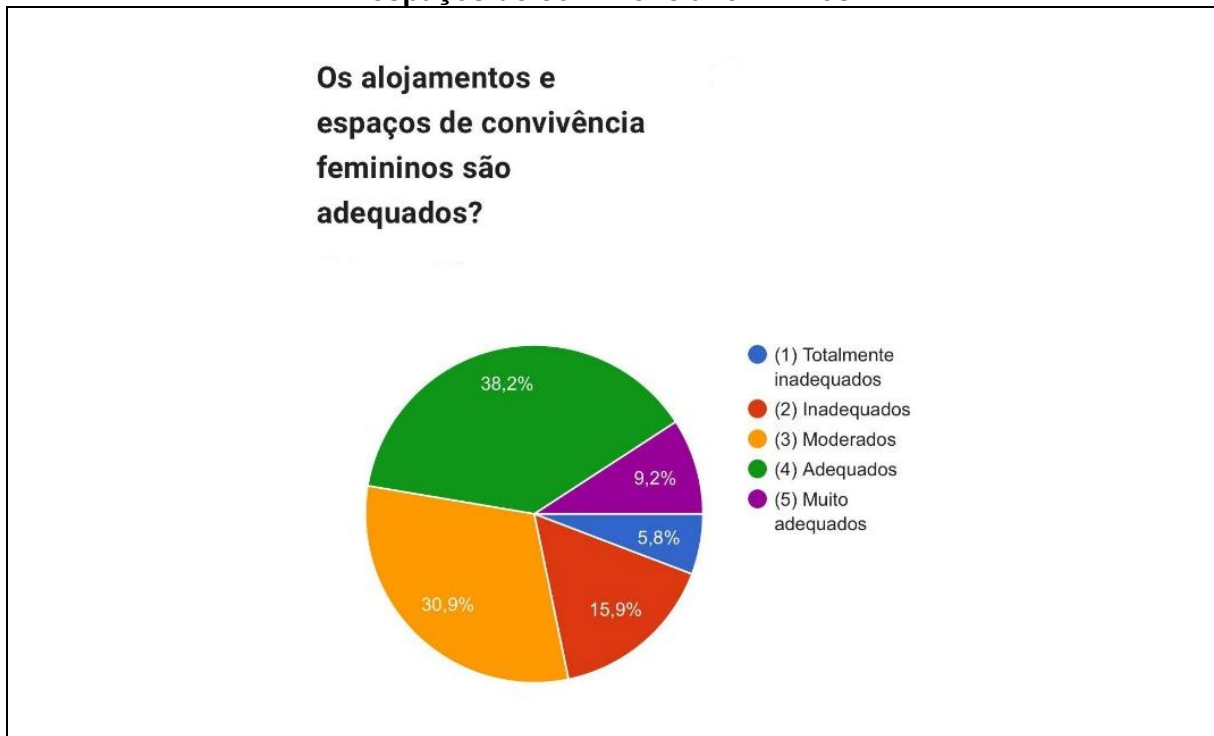
As críticas mais recorrentes concentram-se em outros equipamentos. As luvas de combate permanecem largas e imprecisas mesmo nos menores tamanhos disponíveis; e os EPIs florestais não contemplam adequadamente a ergonomia feminina. Ademais, evidencia-se a ausência de EPIs específicos para o APH, o que torna o transporte manual de pacientes e a movimentação de macas ainda mais penosos e insalubres (Dados da pesquisa, 2025).

Embora a aquisição dimensionada de roupas de aproximação represente avanço, persiste um descompasso entre a política formal de fornecimento de EPIs e a realidade operacional, evidenciando a necessidade de especificações técnicas inclusivas que contemplem a diversidade antropométrica de homens e mulheres.

### **2.3.3.6 Subeixo 6 – Estrutura Física e Alojamentos**

A análise da infraestrutura evidencia disparidades que impactam diretamente o bem-estar, a privacidade e o desempenho das bombeiras militares. Embora 67,7% considerem os alojamentos adequados, 28,7% os classificaram como insuficientes e 40,5% relataram desconforto em áreas coletivas, apontando assimetrias entre espaços masculinos e femininos (Figura 24). Tal condição contraria a recomendação da Organização Mundial da Saúde (OMS, 2021), segundo a qual “as instalações devem garantir privacidade, condições higiênicas e separação por escalas, visando ao descanso reparador”.

**Figura 24 – Avaliação das bombeiras militares sobre a adequação dos alojamentos e espaços de convivência femininos**



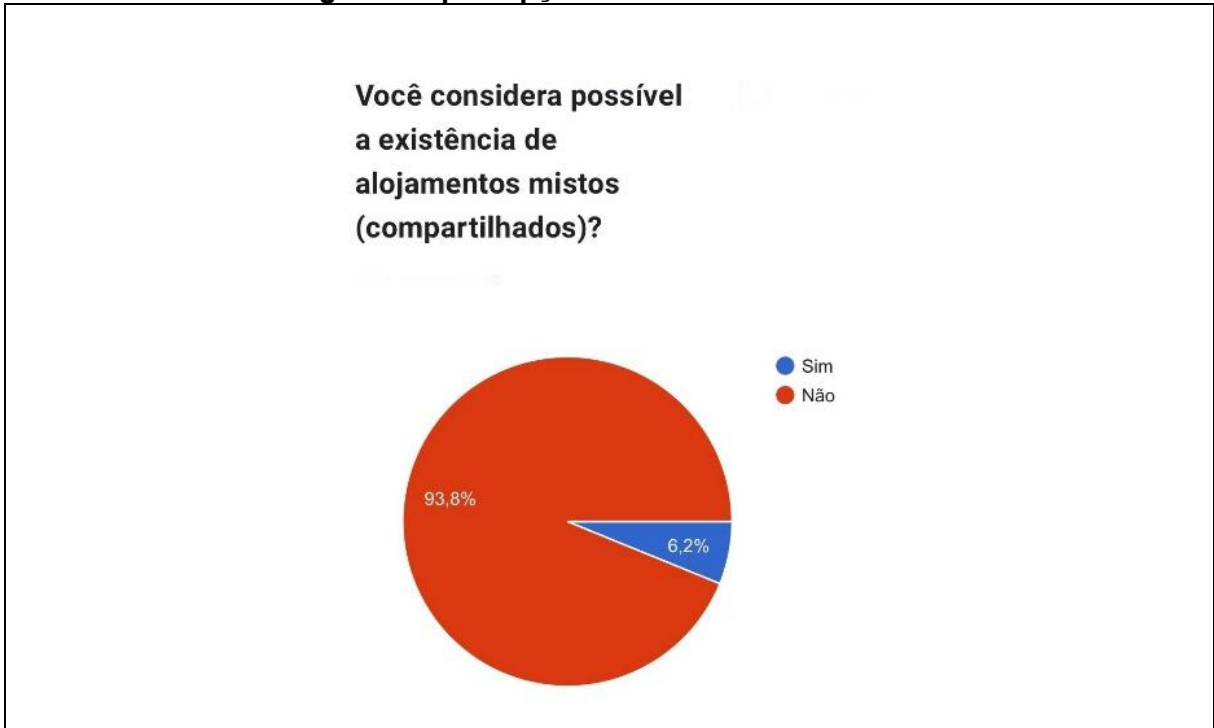
Fonte: a autora (2025).

A precariedade estrutural compromete a recuperação psicofisiológica essencial em funções críticas. Para Chiavenato (2014), ambientes adequados configuram fator estratégico de motivação e retenção de pessoas, enquanto sua ausência reduz satisfação, engajamento e produtividade. Nesse contexto, a rejeição quase unânime (93,8%) à possibilidade de alojamentos mistos reforça a necessidade de manutenção de espaços exclusivos para homens e mulheres (Figura 25).

No cenário brasileiro — e particularmente no CBMDF —, a adoção de alojamentos mistos não se mostra recomendável no momento. A própria insuficiência dos espaços destinados às mulheres, caracterizada por banheiros limitados, superlotação e precariedade, revela que a prioridade institucional deve ser corrigir desigualdades estruturais antes de considerar modelos avançados de integração plena.

Sob a ótica sociológica, tais disparidades confirmam a noção de “espaços generificados” (Acker, 1990), ao demonstrar que a organização física não é neutra, mas reproduz desigualdades simbólicas.

**Figura 25 – Possibilidade de existência de alojamentos mistos (compartilhados) segundo a percepção das bombeiras militares**



Fonte: a autora (2025).

Para Fleury (2002), a inclusão efetiva depende de infraestrutura adequada, sob pena de perpetuar exclusões veladas. As falas colhidas nesta pesquisa ilustram o problema: *“Os alojamentos femininos são pequenos, com um banheiro para seis camas, totalmente diferente dos masculinos”*; *“As mulheres se aglomeram em um único alojamento com horários diversos, o que atrapalha o descanso”* (Dados da pesquisa, 2025).

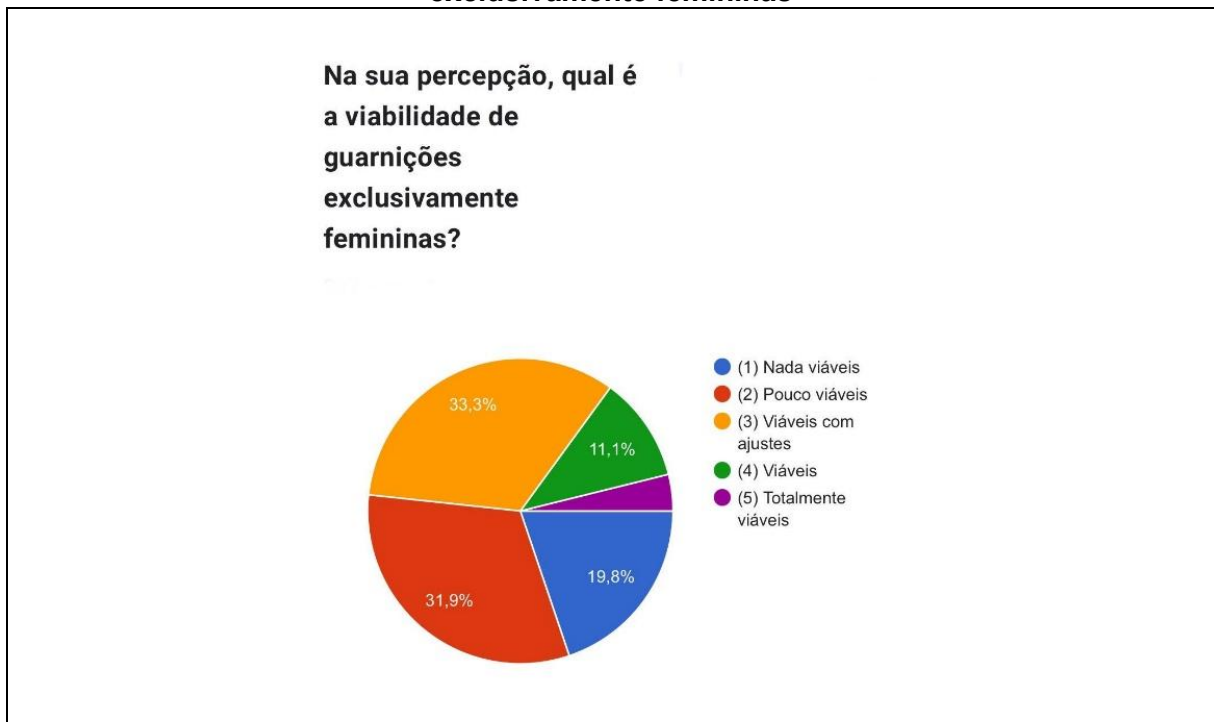
Esses relatos confirmam a perspectiva de Bourdieu (2012), segundo a qual a materialidade do espaço legitima hierarquias e naturaliza desigualdades, tornando a infraestrutura um elemento estratégico tanto para a equidade de gênero quanto para a eficiência operacional.

A solução demanda um plano de adequação dos alojamentos, garantindo proporcionalidade, privacidade e infraestrutura equivalente à masculina. Alinhada às orientações da OMS (2021), tal medida é condição essencial para reduzir desigualdades e promover equidade de gênero no CBMDF.

### 2.3.3.7 Subeixo 7 – Inviabilidade de Guarnições Exclusivamente Femininas

A maioria das bombeiras (75%) considera inviável, ou viável apenas com ajustes, a formação de guarnições exclusivamente femininas, apontando sobrecarga física e aumento do risco operacional. Essa percepção encontra respaldo na NR-17, que determina que “a organização do trabalho deve considerar as diferenças de capacidade física, evitando esforços desproporcionais” (Brasil, 2020), e na ISO 11228 (2021), segundo a qual “tarefas de força elevada devem ser distribuídas entre indivíduos com capacidades complementares”. Nesse sentido, as guarnições mistas configuram-se como padrão adequado para assegurar equilíbrio funcional e segurança coletiva.

**Figura 26 – Percepção das bombeiras militares sobre a viabilidade de guarnições exclusivamente femininas**



Fonte: a autora (2025).

Do ponto de vista da gestão, práticas que desconsideram tais diferenças reforçam barreiras simbólicas descritas por Bourdieu (2012), naturalizando o masculino como parâmetro operacional e afetando tanto a retenção quanto a motivação do efetivo feminino.

Os relatos coletados ilustram esse dilema: “*Guarnições femininas devem existir quando não houver outra opção. O serviço será feito, mas a que preço?*”; “*Guarnições predominantemente femininas sofrem muito para conter QBU [...] o QBU vai sempre*

*em direção do elo mais fraco”; “Em muitos momentos encontramos limitações nas ruas. Seja com um paciente misógino, seja com uma mulher em sofrimento psíquico que se sente mais confortável com outra mulher” (Dados da pesquisa, 2025).*

Essas narrativas revelam as contradições entre igualdade formal e condições concretas, reforçando a necessidade de políticas que assegurem guarnições equilibradas, EPs adequados e capacitação contínua. Ademais, evidenciam que a presença feminina agrega vantagens específicas em determinados tipos de ocorrência, sobretudo no atendimento a vítimas de violência sexual, em contextos de vulnerabilidade psíquica ou em situações de acolhimento de mulheres em sofrimento. Nesses cenários, a atuação das bombeiras favorece maior empatia, confiança e proximidade, qualificando o atendimento prestado.

Esse diferencial encontra fundamento na ética do cuidado de Gilligan (1982), que associa o olhar feminino à valorização das relações de responsabilidade e proximidade, e em Tronto (1993), que compreende o cuidado como prática social que integra competência técnica e sensibilidade ética. Pesquisas sobre gênero e segurança pública confirmam que a presença feminina em funções de contato direto contribui para reduzir conflitos e ampliar a legitimidade institucional (Schulz, 2012; Scott, 2020).

Assim, a composição mista das guarnições não deve ser entendida apenas como exigência ergonômica e de segurança, mas como estratégia organizacional capaz de potencializar a diversidade como ativo institucional. Reconhecer essas especificidades não significa reforçar estereótipos de gênero, mas valorizar a complementaridade de competências como recurso essencial para a efetividade operacional e a confiança social no CBMDF.

### **3 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A presente pesquisa demonstrou, com base em evidências estatísticas, normativas e narrativas, que o ingresso de mulheres no serviço operacional do CBMDF não compromete a eficiência técnica da corporação. Ao contrário, refuta estigmas históricos ao comprovar equivalência de desempenho entre gêneros, com superioridade feminina em áreas que exigem raciocínio clínico, como o Atendimento Pré-Hospitalar.

No Teste de Simulação de Tarefas, embora tenha sido registrada diferença média de tempo entre homens (421,96s) e mulheres (519,25s), os resultados permaneceram dentro de parâmetros internacionais de aptidão, confirmando a plena capacidade funcional das bombeiras.

O diagnóstico, entretanto, revelou que a igualdade formal não se converte automaticamente em equidade substantiva. Persistem barreiras ergonômicas — como a sobrecarga física e a inadequação de EPIs —, estruturais — alojamentos e infraestrutura precários —, institucionais — ausência de suporte efetivo à maternidade e políticas psicossociais insuficientes — e culturais — estereótipos, resistências e práticas discriminatórias que configuram violência simbólica. Tais obstáculos não decorrem de incapacidade técnica, mas de falhas organizacionais que mantêm o padrão masculino como parâmetro universal de desempenho (Acker, 1990; Bourdieu, 2012).

Nesse contexto, a gestão de pessoas assume papel estratégico para a transformação institucional. A consolidação da equidade substantiva requer superar barreiras materiais e simbólicas por meio de políticas integradas que articulem ergonomia, suporte psicossocial e mudança cultural (Fleury, 2002; Scott, 2020). O fortalecimento da Política de Proteção e Apoio às Bombeiras Militares, publicado no BG nº 072/2025, apresenta-se como eixo estruturante, capaz de traduzir avanços normativos já conquistados em práticas efetivas.

Entre as medidas prioritárias para o CBMDF, destacam-se a revisão dos processos de aquisição de EPIs adaptados às características femininas e a universalização de tecnologias assistivas — como macas elétricas e pranchas de fibra de carbono — em consonância com o Relatório de Intervenção Preventiva (CBMDF, 2022). Somam-se a ampliação da infraestrutura inclusiva, com alojamentos adequados, espaços para gestantes e lactantes e áreas de descanso, e a implantação de programas permanentes de saúde física e mental, com protocolos especializados voltados à redução de afastamentos e prevenção do *burnout* (Freitas; Siqueira, 2019).

Outras ações estratégicas incluem a flexibilização de escalas para mães e gestantes, assegurando os direitos já previstos em portarias do CBMDF; a ampliação da representatividade feminina em cargos de liderança, com políticas de mentoria para mulheres; e a implantação de *QR Codes* nos alojamentos femininos, vinculados à publicação da Cartilha de Direitos da Bombeira Militar.

Também se destaca o fortalecimento do Comitê de Bombeiros, associado à realização de pesquisas sobre EPIs e à elaboração de Protocolos específicos para ocorrências psiquiátricas, medidas que reforçam a segurança operacional e a participação feminina nos processos decisórios.

No âmbito administrativo, recomenda-se a criação de uma Comissão de Licitações com critérios de gênero e a normatização de guarnições mistas, assegurando maior equilíbrio funcional e legitimidade social.

Por fim, no campo da inovação tecnológica, ressalta-se o incentivo à pesquisa aplicada e a substituição de equipamentos pesados por versões mais leves e ergonômicas, iniciativas que promovem saúde ocupacional, eficiência e modernização dos serviços.

Os objetivos desta pesquisa foram plenamente alcançados, trazendo contribuições em quatro dimensões: para a sociedade, ao reafirmar valores constitucionais de igualdade e justiça; para a organização, ao propor medidas concretas de modernização da gestão de pessoas e das condições de trabalho; para o meio acadêmico, ao ampliar a literatura nacional sobre gênero em instituições militares; e para a inovação tecnológica, ao sugerir soluções ergonômicas e operacionais alinhadas a padrões internacionais.

O tema, entretanto, permanece em aberto. Estudos futuros poderão avaliar longitudinalmente os efeitos das políticas inclusivas já implementadas; comparar a experiência do CBMDF com outras corporações militares e de segurança pública, nacionais e internacionais; identificar boas práticas, mensurar os impactos da representatividade feminina em cargos estratégicos sobre a cultura organizacional; e desenvolver indicadores de diversidade e equidade aplicáveis ao contexto militar.

Em síntese, a competência técnica das bombeiras militares é incontestável, mas sua plena permanência no serviço operacional depende da superação das barreiras estruturais e simbólicas que ainda persistem.

Ao implementar integralmente as medidas propostas, sobretudo por meio da execução da Política de Proteção e Apoio às Bombeiros Militares, o CBMDF poderá consolidar-se como referência nacional em gestão inclusiva, reafirmando-se como instituição plural, legítima e comprometida com a justiça social e a eficiência organizacional.

## REFERÊNCIAS

ACKER, Joan. **Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations.** *Gender & Society*, v. 4, n. 2, p. 139–158, 1990.

AGÊNCIA BRASIL. **Mulheres representam apenas 10% do efetivo das Forças Armadas.** Brasília: EBC, 2025.

AGÊNCIA BRASIL. **Sete mil mulheres se alistam para as Forças Armadas em 2025.** *Rádioagência Nacional*, 17 jan. 2025. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/radioagencia-nacional/geral/audio/2025-01/sete-mil-mulheres-se-alistam-para-forcas-armadas-em-2025>. Acesso em: 26 maio 2025.

AGÊNCIA BRASÍLIA. **Especialistas em mergulho do CBMDF dão continuidade à operação subaquática em Minas Gerais.** Brasília, 14 jan. 2025. Disponível em: <https://www.agenciabrasilia.df.gov.br/2025/01/14/especialistas-em-mergulho-do-cbmdf-dao-continuidade-a-operacao-subaquatica-em-minas-gerais/>. Acesso em: 11 jun. 2025.

AGÊNCIA BRASÍLIA. **GDF cria Conselho das Mulheres da Segurança Pública.** Brasília, 2024. Disponível em: <https://www.agenciabrasilia.df.gov.br/2024/01/16/politica-das-mulheres-na-seguranca-publica-combate-desigualdade-de-genero>. Acesso em: 10 maio 2025.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo.** São Paulo: Edições 70, 2011.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Consolidação das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho. **NR-6: Equipamentos de Proteção Individual.** Brasília: Ministério do Trabalho, 2020.

BRASIL. Consolidação das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho. **NR-17: Ergonomia.** Brasília: Ministério do Trabalho, 2020.

BRASIL. Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal. **Processo SEI nº 00053-00070766/2020-42.** Brasília: CBMDF, 2020.

BRASIL. Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002. **Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher.** *Diário Oficial da União*, Brasília, 16 set. 2002.

BRASIL. **Decreto nº 7.163, de 29 de abril de 2010.** Regulamenta o inciso I do art. 10-B da Lei nº 8.255/1991. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 30 abr. 2010.

BRASIL. **Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964.** Dispõe sobre o Serviço Militar. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 18 ago. 1964.

BRASIL. **Lei nº 7.479, de 2 de junho de 1986.** Aprova o Estatuto dos Bombeiros Militares do DF. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 3 jun. 1986.

BRASIL. **Lei nº 8.255, de 20 de novembro de 1991.** Dispõe sobre a organização básica do CBMDF. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8255.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8255.htm). Acesso em: 25 maio 2025.

BRASIL. **Lei nº 12.086, de 6 de novembro de 2009.** Dispõe sobre o efetivo da PMDF e CBMDF. *Diário Oficial da União*, Brasília, 2009.

BRASIL. **Lei nº 12.705, de 8 de agosto de 2012.** Altera a Lei nº 4.375/1964 (Serviço Militar). *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 9 ago. 2012.

BRASIL. **Lei nº 14.817, de 16 de janeiro de 2024.** Altera dispositivos da Lei do Serviço Militar. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 2024.

BRASIL. Ministério da Defesa. **Portaria nº 2.524, de 18 de setembro de 2023.** Regulamenta o alistamento voluntário feminino nas Forças Armadas. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 19 set. 2023.

BRASIL. Ministério do Exército. **Portaria nº 1.104-DP, de 12 de outubro de 1980.** Cria o Quadro Complementar de Oficiais. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 1980.

BRASIL. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos. **Política Nacional de Gestão de Pessoas.** Brasília: MGI, 2016. Disponível em: <https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/gestao-de-pessoas/politica>. Acesso em: 21 jun. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 7.433/DF.** Rel. Min. Cristiano Zanin. Julg. 7 maio 2024. Disponível em: <https://www.stf.jus.br>. Acesso em: 24 maio 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 1.312.708/DF.** Rel. Min. Alexandre de Moraes. Julg. 8 nov. 2023. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br>. Acesso em: 10 jan. 2025.

CBMDF. **Boletim Informativo Mulher (BI Mulher).** Brasília, 2025. Disponível em: <https://gesint.cbm.df.gov.br/bi-corporativo/militares-cbmdf/>. Acesso em: 16 jun. 2025.

CBMDF. **Contrato nº 37/2019.** Contratada: Texport Handelsgesellschaft m.b.H. Objeto: aquisição de 1.148 conjuntos de proteção para combate a incêndio urbano. Processo SEI nº 00053-00040391/2019-52. Brasília, DF: CBMDF, 2019.

CBMDF. **Novos comandantes de aeronave do CBMDF.** Brasília: CBMDF, 2023. Disponível em: <https://www.cbm.df.gov.br/novos-comandantes-de-aeronave-do-cbmdf/>. Acesso em: 24 set. 2025.

CBMDF. **Planejamento Estratégico da Corporação – PLANES: 2025–2030.** Brasília, 2025. Disponível em: <https://gesint.cbm.df.gov.br>. Acesso em: 11 jan. 2025.

CBMDF. **Relatório Comemorativo: 30 anos do ingresso feminino no CBMDF (1993–2023).** Brasília, 2023. Disponível em: <https://fliphtml5.com/bniqd/lfsf>. Acesso

em: 11 jun. 2025.

CBMDF. **Boletim Geral nº 074, de 22 de abril de 2019**. Anexo II – Relatório do I Encontro Distrital de Bombeiros Militares do CBMDF. Brasília: CBMDF, 2019. p. 40–42.

CBMDF. **Boletim Geral nº 071, de 14 de abril de 2025**. Brasília: CBMDF, 2025.

CBMDF. **Portaria nº 19, de 1º de outubro de 2020**. Aprova o Plano de Emprego Operacional do CBMDF. Boletim Geral nº 188, 6 out. 2020.

CBMDF. **Portaria nº 24, de 25 de novembro de 2020**. Aprova o Regimento Interno do CBMDF. Boletim Geral nº 223, 1 dez. 2020.

CBMDF. **Portaria nº 7, de 10 de maio de 2019**. Regulamento de Concessão de Férias Anuais e de Outros Afastamentos Temporários. Boletim Geral nº 088, 13 maio 2019.

CBMDF. **Portaria nº 9, de 19 de maio de 2023**. Altera a Portaria nº 7/2019. Suplemento ao Boletim Geral nº 094, 19 maio 2023.

CBMDF. **Portaria nº 9, de 28 de março de 2022**. Aprova o Regulamento de Concessão de Regime Especial de Trabalho – RET. Brasília, DF, 2022.

CBMDF. **Portaria nº 10, de 20 de março de 2024**. Regulamento de Proteção à Maternidade no âmbito do CBMDF. Boletim Geral nº 056, 21 mar. 2024.

CBMDF. **Portaria nº 9, de 20 de março de 2024**. Institui o Comitê Permanente de Políticas às Bombeiros Militares. Suplemento ao Boletim Geral nº 056, 21 mar. 2024.

CBMDF. **Portaria nº 7, de 19 de março de 2024**. Cria a Ouvidoria da Mulher no CBMDF. Suplemento ao Boletim Geral nº 055.1, 20 mar. 2024.

CBMDF. **Solenidade celebra os 30 anos do ingresso de mulheres no CBMDF**. Brasília: CBMDF, 2023. Disponível em: <https://www.cbm.df.gov.br/solenidade-ingresso-de-mulheres-no-cbmdf-30-anos/>. Acesso em: 25 maio 2025.

CHADUD, Reycilane Carvalho. **O serviço de bombeiras militares: conflitos de gênero, diferença e identidade**. Goiânia: Universidade Federal de Goiás, 2008. Disponível em: <https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/154/o/Reycilane.pdf>. Acesso em: 27 set. 2025.

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

COSTA, Ana Alice Alcântara. **Gênero e políticas públicas no Brasil: avanços e desafios**. *Revista Estudos Feministas*, v. 13, n. 1, p. 93–103, 2005.

COTTA, Tereza Cristina. **Mulheres nas Forças Armadas: inclusão e desafios**. Brasília: Ipea, 2010.

DAVEL, Eduardo; VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão com pessoas e**

**subjetividade.** São Paulo: Atlas, 2001.

DRUCKER, Peter F. **Desafios gerenciais para o século XXI.** São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2001.

DURKHEIM, Émile. **Da divisão do trabalho social.** 3. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

DISTRITO FEDERAL. **Decreto nº 37.985, de 1º de fevereiro de 2017.** Aprova o Quadro de Organização e Distribuição — QOD do CBMDF. *Diário Oficial do Distrito Federal*, Brasília, 1 fev. 2017. Disponível em: [https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/50415e15d4fd4681becf1b43c6851013/Decreto\\_37985\\_01\\_02\\_2017.html](https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/50415e15d4fd4681becf1b43c6851013/Decreto_37985_01_02_2017.html). Acesso em: 11 jun. 2025.

DISTRITO FEDERAL. **Decreto nº 45.408, de 12 de janeiro de 2024.** Aprova o Regulamento de Uniformes do CBMDF. Disponível em: <https://www.sinj.df.gov.br>. Acesso em: 24 maio 2025.

DISTRITO FEDERAL. **Decreto nº 45.414, de 6 de março de 2024.** Institui a Política das Mulheres na Segurança Pública do DF. *Diário Oficial do Distrito Federal*, Brasília, 7 mar. 2024.

DISTRITO FEDERAL. **Lei nº 6.976, de 17 de novembro de 2021.** Institui o Programa de Proteção a gestantes e lactantes (PC, PM e BM) no DF. *Diário Oficial do Distrito Federal*, Brasília, 17 nov. 2021. Disponível em: [https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/8b8119aa36b1479f9c0fe7fd738651ac/Lei\\_6976\\_2021.html](https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/8b8119aa36b1479f9c0fe7fd738651ac/Lei_6976_2021.html). Acesso em: 11 jun. 2025.

EXÉRCITO BRASILEIRO. **Edital EsPCEX nº 4/2024 – Concurso de Admissão à Escola Preparatória de Cadetes do Exército.** Brasília: COTER, 2024. Disponível em: <https://www.espcex.eb.mil.br>. Acesso em: 11 jun. 2025.

FAB – Força Aérea Brasileira. **Histórico da participação feminina na FAB.** Brasília, DF, 1996.

FERREIRA DE ARAÚJO, Welberte. **Divisão sexual do trabalho no Corpo de Bombeiros Militar no Brasil.** Montes Claros: Universidade Estadual de Montes Claros, 2019. Disponível em: <https://www.posgraduacao.unimontes.br/uploads/sites/20/2019/05/11-Welbert-Ferreira-de-Araujo.pdf>. Acesso em: 27 set. 2025.

FERREIRA, Diogo Vilela. **Avaliação física de bombeiros: validade, confiabilidade e predição de desempenho em cenários simulados de resgate veicular e combate a incêndio urbano.** 2024. Dissertação (Mestrado em Educação Física) – Universidade de Brasília, Brasília, 2024.

FERREIRA, Ricardo A. **Ergonomia e segurança no trabalho operacional.** São Paulo: Atlas, 2023.

FLEURY, Maria Tereza Leme. **A cultura organizacional e a mulher executiva.** In: HIRATA, Helena et al. (org.). *Dicionário crítico do feminismo.* São Paulo: UNESP, 2002. p. 50–53.

FLEURY, Maria Tereza Leme. **A gestão da diversidade como um novo paradigma.** *Revista de Administração de Empresas*, v. 42, n. 3, p. 5–10, jul./set. 2002.

FLEURY, Maria Tereza Leme. **As pessoas na organização.** São Paulo: Gente, 2002.

FLEURY, Maria Tereza Leme. **Gestão da diversidade: experiências de empresas brasileiras.** São Paulo: Gente, 2002.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FISCHER, Rosa Maria. **Cultura e poder nas organizações.** São Paulo: Atlas, 1996.

FLICK, Uwe. **Introdução à pesquisa qualitativa.** 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir: nascimento da prisão.** Petrópolis: Vozes, 1975.

FOUCAULT, Michel. **História da sexualidade I: a vontade de saber.** Rio de Janeiro: Graal, 1976.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GILLIGAN, Carol. **In a different voice: psychological theory and women's development.** Cambridge: Harvard University Press, 1982.

GOMES, Carla Fernanda; SILVA, Mariana Duarte. **Mulheres nas Forças de Segurança: cultura organizacional e permanência qualificada.** In: MENDES, Lúcia; ALMEIDA, Rafael (org.). *Gênero, Poder e Instituições.* Brasília: ENAP, 2022. p. 77–95.

GOULART, M. R. **Mulheres no Corpo de Bombeiros: desafios e conquistas.** *Revista de Administração Pública*, v. 53, n. 2, p. 389–410, 2019.

HABERMAS, Jürgen. **Teoria do agir comunicativo.** 2 v. São Paulo: WMF Martins Fontes, 1981.

HABERMAS, Jürgen. **Direito e democracia: entre facticidade e validade.** Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1992.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **PNAD Contínua: 2022.** Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/>. Acesso em: 22 jun. 2025.

INTERNATIONAL ASSOCIATION OF FIRE FIGHTERS; INTERNATIONAL ASSOCIATION OF FIRE CHIEFS. **Candidate Physical Ability Test (CPAT): Orientation guide.** Fairfax: IAFF/IAFC, 2019.

IGNIS – Revista de Estudos de Segurança Contra Incêndio. **Uma análise acerca das dificuldades enfrentadas pelas bombeiras militares no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina.** Florianópolis: CBMSC, 2017. Disponível em:

<https://ignis.emnuvens.com.br/revistaignis/article/download/62/57/160>. Acesso em: 27 set. 2025.

INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION (ISO). **ISO 11228-1: Ergonomics — Manual handling**. Geneva: ISO, 2021.

IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Perfil dos Servidores Públicos no Brasil**. Brasília, DF: IPEA, 2021. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br>. Acesso em: 22 jun. 2025.

KAUFFELD, Simone; LEHMANN-WILLENBROCK, Nina. **Meetings matter: effects of team meetings on team and organizational success**. *Small Group Research*, v. 43, n. 2, p. 130–158, 2012.

LIMA, A. R.; RIBEIRO, F. J. **Mulheres em organizações militares: inclusão e resistência**. *Revista Brasileira de Estudos de Defesa*, v. 7, n. 1, 2021.

LOURO, Guacira Lopes. **Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva pós-estruturalista**. Petrópolis: Vozes, 2004.

MARCUS, Lisa J. **Challenges to gender integration in the fire service: a comparative case analysis**. *Homeland Security Affairs*, v. 17, 2021. Disponível em: <https://www.hsaj.org/articles/13963>. Acesso em: 9 abr. 2025.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. São Paulo: Futura, 2011.

MARTINS, Sérgio D. **Contexto histórico: a ascensão da mulher no Corpo de Bombeiros da Polícia Militar do Paraná**. *Revista Rease*, v. 3, n. 1, 2023. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/6236/2423>. Acesso em: 9 abr. 2025.

McCAFFREY, Susan M. et al. **Protective equipment and operational risks: firefighting women's perspectives on safety threats and injury risk**. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, v. 61, n. 5, p. 438–444, 2019.

MORGAN, Emily. **Women in the fire service: a diverse culture leads to a successful culture**. *Fire Engineering*, 2020. Disponível em: <https://www.fireengineering.com/firefighting/women-in-the-fire-service>. Acesso em: 9 abr. 2025.

NATO – North Atlantic Treaty Organization. **Summary of the National Reports of NATO Member and Partner Nations to the NATO Committee on Gender Perspectives 2013**. Brussels: NATO, 2013. Disponível em: <https://www.nato.int>. Acesso em: 10 maio 2025.

NATO – North Atlantic Treaty Organization. **Women, Peace and Security: summary of national reports 2020**. Brussels: NATO, 2020. Disponível em: <https://www.nato.int>. Acesso em: 10 maio 2025.

NATO – North Atlantic Treaty Organization. **Summary of the 2022 NATO Committee on Gender Perspectives Annual National Reports**. Brussels: NATO,

2022. Disponível em:

[https://www.nato.int/nato\\_static\\_fl2014/assets/pdf/2025/1/pdf/2022-ncgp-summary.pdf](https://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/2025/1/pdf/2022-ncgp-summary.pdf). Acesso em: 9 abr. 2025.

NIOSH. **Applications Manual for the Revised NIOSH Lifting Equation**. Cincinnati: U.S. Department of Health and Human Services, 1994.

OLIVEIRA, Lúcia Couto Teixeira de. **Ergonomia aplicada ao trabalho dos bombeiros: uma abordagem antropométrica e biomecânica**. Brasília: Universidade de Brasília, 2011.

OLIVEIRA, Luciana. **Gênero e ergonomia no trabalho de emergência**. *Revista Brasileira de Ergonomia*, v. 14, n. 1, p. 45–60, 2011.

OLIVEIRA, Sílvia. **Desigualdades de gênero e organização do trabalho no setor público**. *Revista de Administração Pública*, v. 45, n. 1, p. 151–170, 2011.

OMS. **Diretrizes para a saúde e segurança no trabalho**. Genebra: Organização Mundial da Saúde, 2021.

OMS. **Saúde ocupacional e ergonomia**. Genebra: Organização Mundial da Saúde, 2021.

ONU MULHERES. **Guia prático: participação das mulheres na segurança pública**. Brasília: ONU Mulheres Brasil, 2015.

PETERSEN, Steven R. et al. **Validity of the Candidate Physical Ability Test for predicting work performance of firefighter recruits**. *Applied Ergonomics*, v. 41, n. 4, p. 644–650, 2010.

RAY, Denise. **Breaking the brass ceiling: women face unique obstacles in the fire service**. *FireRescue1*, 2021. Disponível em: <https://www.firerescue1.com>. Acesso em: 10 maio 2025.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A. **Comportamento organizacional**. 19. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2021.

SANDERS, Mary; HAMILTON, Katlyn. **Breaking Barriers: Gender Integration in Military Institutions**. London: Routledge, 2020.

SANDERS, Mary; HAMILTON, L. **The Gendered Organization in the 21st Century: Understanding and Addressing Workplace Inequality**. London: Palgrave Macmillan, 2020.

SCOTT, Joan W. **Gênero: uma categoria útil de análise histórica**. *Educação & Realidade*, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 15–25, jul./dez. 1995.

SCOTT, Joan W. **Knowledge, Power, and Academic Freedom**. New York: Columbia University Press, 2020.

SCOTT, Joan W. **Gênero: uma categoria útil de análise histórica**. *Educação & Realidade*, Porto Alegre, v. 45, n. 4, p. 1–25, 2020.

SCHULZ, Dorothea. **Women, Security, and the Public Sphere: Gender and Security Sector Reform in West Africa**. *Security Dialogue*, v. 43, n. 5, p. 437–455, 2012.

SILVA, Maria Jéssica da. **A questão da isonomia de gênero e estatura mínima exigida como requisito para ingresso no Corpo de Bombeiros Militar da Paraíba**. João Pessoa: Universidade Federal da Paraíba, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/29720>. Acesso em: 27 set. 2025.

SILVA, Ana Paula Mendes da. **Mulheres militares: uma análise sobre as relações de gênero na Polícia Militar do Distrito Federal**. *Revista Brasileira de Segurança Pública*, v. 7, n. 2, p. 84–105, 2013.

SILVA, Lúcia Rabello da. **Gênero e poder nas organizações militares brasileiras**. *Revista Brasileira de Segurança Pública*, v. 7, n. 2, p. 92–110, 2013.

SILVA, M. C.; DUTRA, J. S. **Gestão da diversidade nas organizações**. São Paulo: Atlas, 2020.

SOARES, Bárbara Musumeci. **Gênero e instituições militares: mulheres em tropas de elite**. Rio de Janeiro: FGV, 2011.

SOARES, Bárbara. **Mulheres nas instituições policiais: desafios à cultura organizacional**. In: SILVA, Jailson de Souza et al. (org.). *Segurança pública e gênero: desafios contemporâneos*. Rio de Janeiro: FGV, 2011.

SOUZA, Marilene de. **Gestão de pessoas e diversidade de gênero no setor público**. São Paulo: Atlas, 2019.

TANAKA, Walkiria M. M. **Representações sociais das mulheres nas comunicações institucionais do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais**. 2023. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, 2023. Disponível em: <https://locus.ufv.br/handle/123456789/49612>. Acesso em: 9 abr. 2025.

TRIOLA, Mario F. **Introdução à Estatística**. 12. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2017.

TRONTO, Joan. **Moral boundaries: a political argument for an ethic of care**. New York: Routledge, 1993.

UNITED STATES FIRE ADMINISTRATION (USFA). **Emerging health and safety issues among women in the fire service**. Emmitsburg: FEMA, 2019. Disponível em: <https://www.usfa.fema.gov>. Acesso em: 9 abr. 2025.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Musculoskeletal conditions**. Geneva: WHO, 2021. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/musculoskeletal-conditions>. Acesso em: 28 jul. 2025.

## APÊNDICES

## **APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO ÀS BOMBEIRAS DOS GBMs**

### **INSTRUÇÕES:**

Este questionário, de caráter anônimo e confidencial, destina-se exclusivamente às bombeiras militares atuantes nos serviços de Salvamento, Combate a Incêndio e Atendimento Pré-Hospitalar (APH) no âmbito do CBMDF. Tem como objetivo captar percepções, experiências e sugestões para subsidiar propostas de aperfeiçoamento da gestão de pessoas. A participação é voluntária, conforme os princípios éticos da Resolução nº 510/2016 do CNS.

### **IDENTIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

**1. Graduação atual:**

Soldado  Cabo  3º Sgt  2º Sgt  1º Sgt  Subtenente

**2. Tempo de serviço na Corporação:**

Menos de 5 anos  5 a 10 anos  11 a 15 anos  Mais de 15 anos

**3. Escala operacional atual:**

A-D (24x72h – Salvamento/Combate)

E-I (12x24h ou 12x72h – APH)

Outra: \_\_\_\_\_

**4. Você é mãe?**

Sim  Não

**5. Grau de facilidade para conciliar maternidade e escala operacional:**

(1) Muito difícil (2) Difícil (3) Moderado (4) Fácil (5) Muito fácil  Não se aplica

**6. As escalas favorecem sua vida pessoal e familiar:**

(1) Discordo totalmente (2) Discordo (3) Neutro (4) Concordo (5) Concordo totalmente

### **SAÚDE FÍSICA E MENTAL**

**7. Nível de sobrecarga física nas atividades que realiza:**

(1) Nenhuma (2) Baixa (3) Moderada (4) Alta (5) Muito alta

**8. A exigência física atual é compatível com seu corpo e saúde:**

(1) Nada compatível (2) Pouco compatível (3) Neutro (4) Compatível (5) Muito compatível

**9. Você já precisou afastar-se por motivo de saúde relacionado à atividade operacional?**

Sim  Não  Prefiro não responder

**Se sim, qual o motivo (opcional)?** \_\_\_\_\_

**10. Você sente que há apoio institucional para lidar com questões de saúde mental?**

(1) Nenhum (2) Pouco (3) Moderado (4) Considerável (5) Total

**11. Você considera que há suporte institucional adequado para manter seu condicionamento físico operacional?**

(1) Nenhum (2) Pouco (3) Moderado (4) Considerável (5) Total

### **CLIMA ORGANIZACIONAL E INCLUSÃO**

**12. Você já enfrentou resistência por ser mulher em guarnições operacionais?**

Sim  Não  Prefiro não responder

Se desejar, descreva: \_\_\_\_\_

**13. Já teve dificuldade em alguma ocorrência devido ao seu gênero?**

Sim  Não

Se sim, descreva (opcional): \_\_\_\_\_

**14. Você se sente incluída e respeitada no ambiente operacional?**

(1) Nunca (2) Raramente (3) Às vezes (4) Frequentemente (5) Sempre  
**15. Os espaços de convivência (cassinos, refeitórios, salas de descanso) são adequados ao convívio entre gêneros?**

(1) Nada adequados (2) Pouco (3) Moderadamente (4) Adequados (5) Muito adequados

**16. Você sente que sua contribuição operacional é reconhecida de forma justa?**

(1) Nunca (2) Raramente (3) Às vezes (4) Frequentemente (5) Sempre

**17. Como você avalia o relacionamento com seus colegas de guarnição?**

(1) Muito ruim (2) Ruim (3) Neutro (4) Bom (5) Muito bom

**18. Como você avalia o relacionamento com superiores imediatos nas atividades operacionais?**

(1) Muito ruim (2) Ruim (3) Neutro (4) Bom (5) Muito bom

**19. Na sua percepção, mulheres são tratadas da mesma forma que os homens em questões disciplinares ou administrativas?**

(1) Nunca (2) Raramente (3) Às vezes (4) Frequentemente (5) Sempre

### **FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO**

**20. Áreas em que já se especializou (marque todas que se aplicam):**

Salvamento em Altura  Aquático  APH  Combate a Incêndio

Produtos Perigosos  Busca e Resgate  Nenhuma  Outros: \_\_\_\_\_

**21. Você já sentiu que teve menos oportunidades de capacitação em função do seu gênero?**

( ) Sim ( ) Não ( ) Nunca pensei sobre isso

**22. Há cursos que você gostaria de realizar, mas ainda não teve oportunidade?**

( ) Sim ( ) Não

Se sim, quais? \_\_\_\_\_

### **CARREIRA E PROGRESSÃO**

**23. As normativas voltadas às mulheres refletem a realidade do serviço operacional?**

(1) Nada (2) Pouco (3) Parcialmente (4) Consideravelmente (5) Totalmente

**24. Pretende permanecer na Corporação até a reserva remunerada?**

( ) Sim ( ) Em dúvida ( ) Penso em sair da corporação

**25. Caso pense em sair, qual(is) o(s) principal(is) motivo(s)?**

Dificuldade de conciliar escala e vida pessoal

Sobrecarga física

Falta de reconhecimento

Assédio moral ou discriminação

Maternidade

Outros: \_\_\_\_\_

**26. Você vislumbra permanecer em atividades operacionais ou migrar para atividades administrativas?**

( ) Permanecer nas atividades operacionais

( ) Migrar para atividades administrativas

( ) Ainda não sei

**27. Você já expressou interesse em mudar de área operacional?**

( ) Sim ( ) Não ( ) Em parte

Se sim, o que motivaria essa mudança?

Sobrecarga física

- Maior afinidade com outra área
- Condições de trabalho
- Relação com a equipe ou chefia
- Expectativas de progressão na carreira
- Outros: \_\_\_\_\_

**28. Você se sente encorajada a buscar funções de liderança dentro da Corporação?**

- (1) Nunca (2) Raramente (3) Às vezes (4) Frequentemente (5) Sempre

**29. Em sua percepção, há igualdade de oportunidades para ascensão profissional entre homens e mulheres no CBMDF?**

- (1) Nunca (2) Raramente (3) Às vezes (4) Frequentemente (5) Sempre

### **ACOLHIMENTO INSTITUCIONAL E PARTICIPAÇÃO**

**30. Você conhece o Comitê de Bombeiras ou a Ouvidoria da Mulher?**

- ( ) Ambos ( ) Apenas o Comitê ( ) Apenas a Ouvidoria ( ) Nenhum

**31. Sente-se amparada por esses órgãos?**

- (1) Nada (2) Pouco (3) Parcialmente (4) Consideravelmente (5) Totalmente ( )

Nunca precisei

**32. Quando enfrenta dificuldades no serviço, você sabe a quem recorrer dentro da Corporação?**

- ( ) Sim ( ) Não ( ) Em parte

**33. Você já participou de algum grupo, comissão ou atividade voltada ao fortalecimento da atuação feminina no CBMDF?**

- ( ) Sim ( ) Não ( ) Não sabia da existência

### **IDENTIFICAÇÃO E SATISFAÇÃO COM A ÁREA DE ATUAÇÃO**

**34. Área com mais afinidade ou identificação:**

- ( ) Salvamento ( ) Combate a Incêndio ( ) APH ( ) Outra: \_\_\_\_\_ ( ) Nenhuma

**35. Nível de satisfação com a área atual de atuação:**

- (1) Muito insatisfeita (2) Insatisfeita (3) Neutra (4) Satisfeita (5) Muito satisfeita

**36. Os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) servem adequadamente ao seu corpo?**

- (1) Nunca (2) Raramente (3) Às vezes (4) Frequentemente (5) Sempre

**37. Os alojamentos e espaços de convivência femininos são adequados?**

- (1) Totalmente inadequados (2) Inadequados (3) Moderados (4) Adequados (5) Muito adequados

**38. Na sua percepção, qual é a viabilidade de guarnições exclusivamente femininas?**

- (1) Nada viáveis (2) Pouco viáveis (3) Viáveis com ajustes (4) Viáveis (5) Totalmente viáveis

### **RELATO ABERTO**

**39. Deseja sugerir melhorias para a gestão de pessoas no CBMDF?**

- ( ) Sim ( ) Não

Se sim, escreva aqui: \_\_\_\_\_

**40. Você gostaria de relatar alguma experiência marcante — positiva ou negativa — vivida como mulher nas guarnições operacionais? (opcional)-**

\_\_\_\_\_