

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MONTES CLAROS - UNIMONTES
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO SOCIAL - PPGDS**

WELBERTE FERREIRA DE ARAÚJO

**DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NO CORPO DE BOMBEIROS
(2002-2006)**

MONTES CLAROS – MG
2011

WELBERTE FERREIRA DE ARAÚJO

**DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NO CORPO DE BOMBEIROS
(2002-2006)**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Social da Unimontes, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Desenvolvimento Social.

Orientadora: Prof^ª. Dra Sarah Jane Alves Durães

Montes Claros - MG
2011

A658d Araújo, Welberte Ferreira de.
Divisão sexual do trabalho no Corpo de Bombeiros (2002-2006)
[manuscrito] / Welberte Ferreira de Araújo. – 2011.
116 f. : il.

Bibliografia: f. 99-108.

Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual de Montes Claros -

Unimontes, Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento

Social/PPGDS, 2011.

Orientadora: Profa. Dra. Sarah Jane Alves Durães.

1. Corpo de Bombeiros – Montes Claros (MG). 2. Divisão sexual do trabalho. 3. Relações de gênero. I. Durães, Sarah Jane Alves. II. Universidade Estadual de Montes Claros. III. Título.

Catálogo: Biblioteca Central Professor Antônio Jorge

Universidade Estadual de Montes Claros - Unimontes
Programa de Pós-graduação em Desenvolvimento Social - PPGDS

Dissertação intitulada “Divisão sexual do trabalho no Corpo de Bombeiros (2002-2006)” de autoria do mestrando Welberte Ferreira de Araújo, com data marcada para a aprovada no dia ____ de _____ de 2011, _____ pela banca examinadora constituída pelos seguintes professores:

Prof^ª. Dra. Sarah Jane Alves Durães - Unimontes (Orientadora)

Prof. Dr. Fernando Selmar Rocha Fidalgo - UFMG (Examinador convidado)

Prof^ª. Dra. Maria da Luz Alves Ferreira - Unimontes (Examinadora)

Prof. Dr. Gilmar Ribeiro dos Santos - Unimontes (Suplente)

Montes Claros-MG, ____ de _____ de 2011.

Dedico este trabalho ao autor e consumidor da minha fé: Jesus Cristo. Aquele que me faz enxergar além dos montes com os óculos de Deus. A quem devo tudo o que serei.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente ao eterno Deus, pelo dom da vida e por me conceder força necessária para executar o que a mim foi confiado. Soli deo gloria.

Ao amor da minha vida, Janice. Se existe lei limitando o amor de um marido por sua esposa, eu já estaria condenado. Depois de anos, continuo fascinado por você.

A minha família, em especial à minha mãe, que sempre me impeliu continuar, mesmo diante das “impossibilidades”.

À Prof^ª. Dra Sarah Jane, pela orientação, profissionalismo e competência.

Ao Prof. Dr. Gilmar e ao Prof. Dr Carlos Renato, pela somática do pensar.

Aos amigos: Hugo, Edson Crisóstomo, Merson , Valdir e João Paulo pela grande parceria e contribuição a este trabalho.

À Prof^ª. Dra. Maria da Luz, pela caminhada desde a graduação, sempre contribuindo para a concretização de projetos acadêmicos.

A todos os colegas do PPGDS, pelo apoio e companheirismo, em especial, Ricardo, Ana Maria, Geusiane, Wanderléia, Isabela, Viviane e Sheyla Borges.

À Secretaria do PPGDS: Fernanda Veloso, Vanessa e Sarah, valeu a pena a correria.

Aos meus amigos e amigas do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais, pelo apoio e compreensão imprescindíveis para a continuidade dos meus estudos.

Ao Major Edson Rodrigues, Comandante do Sétimo Batalhão de Bombeiros, pela confiança e incentivo necessário para a elaboração desta pesquisa.

Aos oficiais do Sétimo Batalhão de Bombeiros, em especial, ao Tenente Wagner, pelo apoio e consideração.

Ao amigo Tenente Alex Fabiano pela compreensão, amizade e lealdade que perdura nesses anos, acima de qualquer regulamento militar.

Às mulheres do fogo do ano de 2002. Seus nomes estarão indelevelmente gravados na memória do Corpo de Bombeiros, cuja chama da indiferença jamais será capaz de destruir.

Por fim, agradeço a todos/as que contribuíram de uma forma ou de outra, na construção deste sonho. Minha eterna, gratidão.

Apesar dos nossos defeitos, precisamos enxergar que somos pérolas únicas no teatro da vida e entender que não existem pessoas de sucesso e pessoas fracassadas. O que existem são pessoas que lutam pelos seus sonhos ou desistem deles (Augusto Cury).

RESUMO

Esta dissertação analisa algumas relações entre o desempenho de atividades e/ou ocorrências, por sexo, e as funções exigidas pelos postos de trabalho do Corpo de Bombeiros de Montes Claros-MG. Valemo-nos da descrição das funções por postos de trabalho, da identificação dos bombeiros por sexo, seus respectivos postos, de diferentes ocorrências que se sucederam no período de 2003-2006 e de quem as realizou. Para analisar estes aspectos foram considerados 49 bombeiros dentre estes 42 homens e 07 mulheres, que entraram nessa corporação no processo seletivo de 2002. Ademais, foram realizadas entrevistas semidiretivas com 05 mulheres e com 07 homens que ocupavam os cargos de ajudante de linha, chefes de guarnição e comandante de companhia operacional. Dentre alguns aspectos, foi constatado que, mesmo diante de um processo seletivo de entrada universal e pública e de um desempenho igual ou superior ao sexo masculino durante o treinamento inicial da carreira, no momento da alocação e distribuição das tarefas, a corporação tende a destinar às mulheres as atividades consideradas, histórica e socialmente, como *inerentes* ao seu sexo.

Palavras-chave: Corpo de Bombeiros. Divisão sexual do trabalho. Relações de gênero.

ABSTRACT

This essay analyzes some relations between the performance of the activities and/or reports, by gender, and the functions required by the work posts of the Fire Department of Montes Claros/MG. We take hold of the description of functions by work posts, of the identification of fire workers by gender, their respective posts, different reports that happened between 2003-2006 e by whom they were performed. To analyze these aspects were considered 49 fire workers – 42 firemen and 07 firewomen – who entered this corporation during the screening process of 2002. Moreover, semi-direct interviews were taken with 05 women and 07 men who held the jobs of line helpers, head lining and operational company commander. Among some aspects, it was identified that even within a selective process of universal and public entry, and even having an equal performance or superior to the male gender during the initial training, in the moment of allocation and distribution of jobs, the corporation tends to direct the women to activities that have been considered, historically or socially as inherent to their gender.

Keys-words: Fire Department, Division of work by gender, relations between genders.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01:	Média Final do Curso de Formação de Soldados /2002 nas disciplinas operacionais por sexo.....	39
Gráfico 02:	Média Final das disciplinas operacionais e administrativas do Curso de Formação de Soldados/2002 por sexo.....	40
Gráfico 03:	Efetivo policial na ativa por círculos hierárquicos por sexo em, 23 Estados do Brasil, em 2003.....	63
Gráfico 04:	Distribuição das mulheres por posto e graduação – agosto de 2010.....	63
Gráfico 05:	Total de ocorrências operacionais e a participação feminina no período 2003 -2006	79
Gráfico 06:	Percentual da quantidade de bombeiros femininos que efetivamente participaram de cada tipo de operação (TBF) com relação à estimativa da quantidade que deveriam ter sido empenhadas (TEBF).....	81
Gráfico 07:	Proporção real e estimada de participação de homens e mulheres nas principais ocorrências operacionais 2003-2006.	82

LISTA DE TABELAS

Tabela 01:	Efetivo policial militar brasileiro na ativa, por sexo, em 23 Unidades da Federação, no período de 2003.....	16
Tabela 02:	Desempenho por sexo nas disciplinas operacionais na escola de formação (CFSD) do ano de 2002	38
Tabela 03:	Participação estimada de mulheres nos efetivos das Polícias e das Guardas municipais no ano 2000, conforme Censo 2000 (IBGE) ...	49
Tabela 04:	Escolaridade, por sexo, dos militares do Corpo de Bombeiros de Montes Claros-MG – julho de 2002	61
Tabela 05:	Efetivo da Corporação no Corpo de Bombeiros em Montes Claros (Sede) por Sexo, 2002 – agosto de 2010	62
Tabela 06:	Ocupação dos setores, por sexo, do Corpo de Bombeiros de Montes Claros-MG – agosto de 2010	66
Tabela 07:	Divisão de cargos e funções na terceira companhia de prevenção e vistorias do Corpo de Bombeiros de Montes Claros-MG.....	91
Tabela 08:	Divisão de cargos e funções no setor de recursos humanos no Corpo de Bombeiros em Montes Claros	92

LISTA DE QUADROS

Quadro 01:	Posto e Graduação no Corpo de Bombeiros Militar	27
Quadro 02:	Distribuição funcional do efetivo do Corpo de Bombeiros em Montes Claros-MG (Sede).....	30
Quadro 03:	Subdivisão das disciplinas do CFSD do ano de 2002	37
Quadro 04:	Perfil das mulheres ingressas no ano de 2002 no Corpo de Bombeiros de Montes Claros-MG	60
Quadro 05:	Descrição das principais ocorrências operacionais do Corpo de Bombeiros	77
Quadro 06 :	Cargos e funções da terceira companhia de prevenção e vistorias	90

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACI-	Associação Comercial e Industrial
CFSD-	Curso de Formação de Soldado
CBU-	Chefe Bombeiro da Unidade
CIA PV-	Companhia de Prevenção e vistorias
CBMMG -	Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais
CCS-	Companhia de Comando e Serviço
CEBOM-	Centro de Ensino de Bombeiros
CSB-	Companhia dos Sapadores Bombeiros
COBOM-	Centro de Operação Bombeiro da Unidade
EPPM-	Estatuto de Pessoal da Polícia Militar
FEM-	Termo utilizado para referir-se às mulheres
GU -	Guarnição
GI-	Grupamento de Incêndio
ITO-	Instrução Técnica Operacional
PEL-	Pelotão
PMMG-	Polícia Militar de Minas Gerais
SD-	Soldado
SENASP-	Secretaria Nacional de Segurança Pública
SGI-	Seção de Grupamento de Incêndio
SGT-	Sargento
SOU-	Sala de Operação da Unidade

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	16
CAPÍTULO 1 - DESVENDANDO O AMBIENTE MILITAR: PRÁTICAS COTIDIANAS E O PROCESSO DE FORMAÇÃO DE SOLDADOS	24
1.1. A atividade Profissional de Bombeiro	24
1.2. A construção da Hierarquia no Corpo de Bombeiros	26
1.3. O Corpo de Bombeiros de Montes Claros/MG: Quadro efetivo e espaço físico	30
1.4. O Curso de Formação de Soldados (CFSD): O constituir-se em bombeiros militares.....	35
CAPÍTULO 2 - MULHER E O MERCADO DE TRABALHO: AS RELAÇÕES DE GÊNERO EM INSTITUIÇÕES MILITARES	45
2.1. Homens e mulheres no mercado de trabalho	46
2.2. As mulheres e as instituições militares	50
2.3. Mulheres no Corpo de Bombeiros	52
2.3.1. O trabalho das bombeiros femininos segundo as normas prescritas	57
2.3.2. A Resolução número 114	57
2.3.3. Instrução Técnica Operacional número 09	58
2.4. A inclusão das mulheres no Corpo de Bombeiros de Montes Claros/MG.....	60
CAPÍTULO 3 - CARGOS, FUNÇÕES E RELAÇÕES DE PODER NO TRABALHO	69
3.1. O cotidiano do Corpo de Bombeiros	69
3.2. A mulher e o serviço operacional	75

3.3. As mulheres e o serviço administrativo	89
CONSIDERAÇÕES FINAIS	97
REFERÊNCIAS	99
APÊNDICES	109
ANEXOS	114

INTRODUÇÃO

A inclusão das mulheres em instituições militares não é algo recente. Mas, há poucos registros que apontam as pioneiras neste tipo de profissão. De acordo com Matos (2010) são mencionadas referências sobre as mulheres como guerreiras em culturas pré-helênicas que viviam às margens do Mar Negro e no norte da África. Relatos desse período falam de conquistadoras que combatiam em pares, unidas por cintos e juramentos. Segundo a pesquisadora, foi também uma lenda sobre guerreiras que deu origem aos nomes do estado e do rio mais extensos do país.

No entanto, o ingresso de mulheres nos quadros complementares das polícias e das instituições militares é um fato datado no século XX. Nos Estados Unidos, por exemplo, as mulheres são reconhecidas como policiais no ano de 1910; na França ocorreu o ingresso das mulheres na polícia no ano de 1914 e no México esse ingresso ocorreu no ano de 1930 (BOTELLO, 2000). No caso das forças armadas, foi a partir da década de 1970 que vários países passaram a admitir as mulheres em seus quadros, ministrando a elas a mesma formação dos homens em que era permitida a sua participação (TAKAHASCHI, 2002).

No Brasil, o ingresso de mulheres em carreira militar ocorreu em 1955, na Guarda Civil de São Paulo, porém na década de 1970 essa organização foi extinta e seu efetivo foi incorporado à Polícia Militar de São Paulo (SOARES; MUSUMECI, 2005). A segunda instituição policial militar a admitir mulheres no país foi a Polícia Militar do Paraná, em 1977, e nos demais estados esse processo ocorreu a partir da década de 1980. Sendo que nessa mesma década, as mulheres foram admitidas na Marinha Brasileira, a primeira das Forças Armadas a aceitar mulheres no seu quadro permanente (SCHACTAE, 2009).

Na busca para a compreensão detalhada deste processo de inclusão de mulheres às polícias militares brasileiras, no ano de 2004, foi concluída uma pesquisa quanti-qualitativa coordenada pelo Centro de Estudos de Segurança e Cidadania (Cesec) da Universidade Cândido Mendes, em parceria com a Universidade de Brasília e a Universidade Federal do Rio Grande do Sul, na qual desenvolveu a pesquisa intitulada *Mulheres policiais: impacto da presença feminina nos quadros das polícias militares brasileiras*. O estudo aponta a distribuição e o contingente das policiais femininas alocadas em 23 Unidades da Federação e evidencia dados numéricos sobre tamanho dos efetivos masculino e feminino, seus perfis sociodemográficos, sua distribuição por graus hierárquicos e por tipos de atividades realizadas.

TABELA 1
Efetivo policial militar brasileiro na ativa, por sexo, em 23 Unidades da Federação no período de 2003¹

UNIDADES DA FEDERAÇÃO	NÚMERO			% DE MULHERES
	HOMENS	MULHERES	TOTAL	
AC	2.268	210	2.478	8,5
AL	7.756	513	8.269	6,2
AM	5.906	559	6.465	8,6
AP	2.339	293	2.632	11,1
BA	26.554	3.661	30.215	12,1
CE	12.492	191	12.683	1,5
DF	13.757	685	14.442	4,7
ES	6.802	548	7.350	7,5
GO	12385	847	13.232	6,4
MA	7057	196	7.253	2,7
MG	34271	2.429	36.700	6,6
PA	10310	1.595	11.905	13,4
PB	7681	396	8.077	4,9
PE	15955	545	16.500	3,3
PR	16005	548	16.553	3,3
RJ	36709	1.517	38.226	4
RN	7537	193	7.730	2,5
RO	3760	379	4.139	9,2
RR	1362	106	1.468	7,2
RS	18765	1.143	19.908	5,7
SC	11172	472	11.644	4,1
SP	78.517	8.406	86.923	9,7
TO	3055	243	3.298	7,4
TOTAL	342.415	25675	368.090	7

Fonte: Banco de Dados da Polícia Militar e Gênero, CESEC/UCAM e SENASP/MJ.

Elaboração: CESEC/UCAM.

É possível identificar, a partir dos dados acima, algumas contradições acerca da incorporação do contingente policial feminino. Uma delas diz respeito ao fato de as instituições policiais terem se modernizado, agregado valores democráticos, inserido mulheres em seu quadro funcional, sem, com isso, superar as representações fundamentadas num *ethos*² masculino. Este *ethos* corresponde a formas de pensar, agir e sentir próprios de um sistema de valores baseados em ideais de virilidade e dignidade masculina, que pode variar de acordo com circunstâncias históricas e sociais.

¹ Todos os dados se referem ao segundo semestre de 2003, com exceção dos relativos a Minas Gerais, que são de abril de 2004.

² O conceito de *ethos* militar, ao encontro da perspectiva do antropólogo Clifford Geertz (1973), representa um tipo de vida implícito no estado de coisas do qual esse tipo de vida é uma expressão autêntica. Desse modo é fácil identificar a existência de múltiplos símbolos, rituais, valores, condutas e discursos atrelados a esferas morais, estéticas e afetivas, com feições distintas e próprias, desenhando um conjunto cultural – complexo e estratificado – que orienta as ações dos indivíduos e ajuda a conservar significados próprios à cultura militar (GOLDSTEIN, 2007).

Como afirmam Soares e Musumeci (2005), a presença de mulheres nas instituições de segurança pública, muitas vezes, ainda reproduz os padrões de dominação vigentes na sociedade, com mulheres ocupando cargos de menor importância, com acesso limitado aos postos de comando e desempenhando funções mais desvalorizadas, tipicamente associadas ao mundo doméstico, como secretárias ou assistentes sociais. Um dos fatores que explica tal situação é o fato de que numa carreira altamente hierarquizada como a de militares, ainda leva algum tempo (e alguns esforços adicionais para superar as barreiras explícitas e implícitas que dificultam as promoções femininas) para que um número expressivo de mulheres atinja os escalões mais elevados da hierarquia.

Em relação ao Corpo de Bombeiros, há poucos registros sobre a inclusão de mulheres neste tipo de profissão, fato que constatamos, após um intenso levantamento bibliográfico, acerca do tema. Fato também identificado por Takahaschi (2002), em uma pesquisa sobre as primeiras mulheres na Academia da Força Aérea (AFA). Segundo suas palavras:

Considerando a dificuldade que existia, e ainda existe, para o acesso de pesquisadores a instituições militares, o fato de ingressar, embora mantendo a condição de civil, no Quadro de Magistérios da Aeronáutica possibilitou o conhecimento da rotina, em uma instituição militar, de aéreas restritas ao público em geral e a obtenção de autorização para a realização da referida pesquisa. (TAKAHASHI, 2002, p. 53, grifo nosso).

Um dos possíveis fatores para tal lacuna acadêmica está no fato de ser ainda recente o processo de inclusão de mulheres nos Corpos de Bombeiros no mundo e no Brasil. Conforme Castro (2009), poucos são os pesquisadores, que desafiados a superarem uma visão externa em relação aos militares, estão buscando a compreensão do modo como se constrói as relações de gênero³.

Nessa perspectiva, almejando compreender a estruturação das relações de gênero em ambientes militares, assumem relevância os estudos realizados por Castro (1990), Leirner (1997), Takahaschi (2002) e Shactae (2009).

³ Joan Scott (1995), partindo de uma perspectiva histórica, define gênero como um marcador constitutivo de relações sociais entre homens e mulheres. Algo que revela as diferenças socialmente estabelecidas em ambos os sexos e que manifesta uma forma primária de dar significações às relações de poder. Seu exercício de contextualização e relativização concorre para a crítica fundamentada sobre sistemas de poder e relações fortemente hierarquizadas, cristalizadas em polaridades (certo/errado, moral/imoral, verdade/mentira, bem/mal) que reproduzem uma ordem social marcada por assimetrias que geram desigualdades, discriminação e exclusão.

O Estado de São Paulo foi o primeiro a incluir mulheres em seu efetivo, com a formação de 40 bombeiros femininos no ano de 1991. Em Minas Gerais, por meio da Lei n. 11.099 de 18 de maio de 1993, houve a criação do Corpo Feminino com o efetivo inicial de 80 bombeiros femininos. Já em Montes Claros-MG⁴, foco desta pesquisa, foi em 2002 que ocorreu o ingresso de sete mulheres, isto 40 anos após a criação do Corpo de Bombeiros.

Ressaltamos que, de acordo com edital especificado na Resolução n. 060, de fevereiro de 2002, do Corpo de Bombeiros de Minas Gerais, foram destinadas um total de 300 (trezentas) vagas, sendo 285 (duzentas e oitenta e cinco) vagas destinadas ao sexo masculino e 15 (quinze) vagas destinadas ao sexo feminino. Posteriormente à realização do concurso, foram destinadas 50 (cinquenta) vagas para o município de Montes Claros, sendo 43 (quarenta e três) vagas para os homens e 07 (sete) vagas para as mulheres⁵. Ainda que tenham sido preenchidas as 50 vagas, 49 bombeiros passaram pelo Curso de Formação de Soldados (CFSD)⁶ e, posteriormente, foram alocados nas alas operacionais⁷ do Corpo de Bombeiros de Montes Claros.

Quanto a este grupo de bombeiros, surgiram algumas inquietações: Qual foi o desempenho das mulheres durante o curso de formação? Houve diferença de treinamento entre os sexos? O fator *força física* foi essencial? Como se constroem as relações de gênero dentro da instituição? Quais os motivos que corroboraram para a limitação dessas mulheres quanto ao atendimento de determinadas ocorrências, mesmo recebendo os mesmos treinamentos que os homens para a execução de tais funções? Qual a percepção das mulheres em relação à profissão que escolheram e à distribuição de tarefas dentro da corporação?

Inicialmente, duas situações favoreceram a obtenção das respostas. Primeiro, o fato de ser militar permitiu-me analisar o mundo social hierarquizado e burocrático, mas pouco conhecido e desprovido de pesquisas acadêmicas. Segundo, por ser pesquisador da área das Ciências Sociais. Aspecto que, contrariando o primeiro, impeliu-me a desfazer da farda, das botas e insígnias para estudar este universo de pesquisa.

⁴ A cidade de Montes Claros está localizada no norte de Minas Gerais e com uma população de aproximadamente 356 mil habitantes (IBGE, 2010). Montes Claros se caracteriza como Polo Socioeconômico Regional, capaz de influir na orientação e expansão do processo de desenvolvimento das regiões norte de Minas e parte do Vale do Jequitinhonha.

⁵ Posteriormente, no ano de 2006, duas militares deixaram a instituição e as outras foram remanejadas para a área administrativa. O motivo da saída delas não será aqui revelado, por questões éticas.

⁶ No início do CFSD houve a desistência de um aluno.

⁷ Representa o modo como o Corpo de Bombeiros distribui os militares para o atendimento das ocorrências junto à comunidade. Parte do efetivo é distribuída em três alas operacionais que trabalham num plantão de 24 horas ininterruptas e folgam 48 horas.

Reconhecendo a multiplicidade de processos e sujeitos envolvidos nesta proposta, optamos por uma metodologia que conseguisse contemplar os diferentes aspectos da pesquisa e dos objetos deste estudo. Neste sentido, esta proposta se define como um estudo de cunho quanti-qualitativo. Entretanto, ao encontro das afirmativas de Gomes e Frichard (2006, p. 23), “a relação entre o conjunto de dados quantitativos e qualitativos não ocorre de forma opositiva, pelo contrário, esses indicadores se complementam, interagindo dinamicamente para superar as possíveis dicotomias”.

Segundo Minayo (1994, p. 23), este procedimento tem como consequência “[...] a apropriação da linguagem de variáveis para especificar atributos e qualidades do objeto de investigação”. Assim, o método torna-se um meio de instrumentalização do pesquisador em sua coleta e construção de dados. Este abrange também o conhecimento da realidade social, dando suporte à construção de categorias analíticas e empíricas que compreendam os fenômenos sociais observados.

Neste sentido, este estudo buscou acompanhar a trajetória profissional das sete mulheres que ingressaram no ano de 2002 e a sua alocação nos postos de trabalho no ano seguinte, estabelecendo uma comparação com a dos homens também egressos da mesma escola de formação. As relações com os colegas de profissão, com a sociedade que pertence e atua diretamente e com os seus superiores hierárquicos, os movimentos e as mudanças, desde a sua inserção nas fileiras da instituição e a evolução de sua participação nas atividades operacionais executadas, foram outros aspectos que balizaram a análise. Nesta perspectiva, tínhamos a intenção de identificar convergências e contradições, por exemplo, entre as Leis, normas e Regulamentos e o cotidiano destas mulheres em sua carreira.

Na perspectiva quantitativa, foram analisados dados secundários e administrativos do Corpo de Bombeiros. Recorremos aos dados que caracterizavam o desempenho de mulheres e homens no período de formação do ano de 2002 por disciplina, as funções por postos de trabalho, identificação dos bombeiros ou das bombeiros femininos por sexo e seus respectivos postos e graduações nas 40.841 ocorrências operacionais que constam nos boletins de ocorrência analisados no período de 2003-2006.

Além dos dados quantitativos, a pesquisa valeu-se de entrevistas semiestruturadas⁸ que priorizaram a análise da realidade social, segundo a perspectiva dos sujeitos sociais. A

⁸A entrevista semiestruturada visa garantir ao pesquisador “certos questionamentos básicos, apoiados em teorias e hipóteses, que interessam à pesquisa, e que, em seguida, oferecem amplo campo de interrogativas, fruto de novas hipóteses que vão surgindo à medida que se recebem as respostas do informante” (TRIVIÑOS, 1987, p. 146).

seleção dos sujeitos participantes da pesquisa ocorreu por amostragem intencional⁹. Deste modo, o primeiro grupo de entrevistados foi composto pelas cinco mulheres remanescentes do curso de formação de soldados em 2002, caracterizadas como centrais para a pesquisa.

Posteriormente, as militares entrevistadas indicaram os sujeitos secundários, entre aqueles com que elas se relacionavam diretamente no seu dia a dia de trabalho. Em cada uma das três alas operacionais, denominadas de 1º, 2º e 3º pelotões, onde foi desenvolvida a pesquisa, foi entrevistado 01 chefe de guarnição. Ademais, foram entrevistados 03 colegas de trabalho de mesma patente das bombeiros femininos e 01 oficial responsável pelas escalas de trabalho, ou seja, além das 05 mulheres remanescentes de 2002 foram entrevistados outros 07 bombeiros homens, perfazendo um total de 12 entrevistas. A opção pela realização de entrevistas com homens que ocupavam os postos de chefia, bem como os outros que exerciam as mesmas funções das mulheres deu-se com o intuito de verificar se o fato de ser homem ou mulher mudava a percepção dos mesmos em relação ao exercícios de atividades tradicionalmente reconhecidas como femininas. Os roteiros elaborados para a condução da pesquisa priorizaram alguns aspectos, como a escolha da profissão, os desafios enfrentados no exercício da profissão (treinamento e rotina de trabalho), as percepções de gênero e a ascensão profissional. Para resguardar a identidade, neste trabalho, o grupo de entrevistados será identificado como bombeiros femininos, quando se referir às mulheres, e bombeiros, quando se tratar de homens.

No que se refere às entrevistas, Sarti (2003, p. 24) argumenta que elas “constituem, sobretudo, uma oportunidade singular nas vidas das pessoas pesquisadas, a oportunidade de falar e principalmente de ser escutadas”. No desenvolvimento da entrevista é fundamental que o pesquisador permaneça atento às comunicações verbais e atitudinais (gesto, olhar e outros), que podem reportar a questões não ditas verbalmente, informações de uma preciosidade sem igual. Para tanto, é necessário não qualificar os atos dos informantes, desmerecê-los ou discordar das suas interpretações. De acordo com Chizzotti (1995, p. 93) “o pesquisador, nas interações verbais e não verbais, e na compreensão do contexto das ações do informante, vai reconhecendo os dados que o conduzem à progressiva elucidação do problema, à formulação e à confirmação e suas hipóteses”.

Na perspectiva qualitativa, ademais da realização das entrevistas, foi realizada uma observação direta dos processos e relações estabelecidas no ambiente de trabalho do Corpo de

⁹ Na utilização deste método, o investigador parte da suposição básica de que, com um bom julgamento e uma estratégia adequada, podem ser escolhidos os casos a serem incluídos na amostra, e assim, se chegar a amostras satisfatórias para as necessidades da pesquisa (BARBETTA, 2001).

Bombeiros que nos permitiu realizar a descrição do ambiente, dos militares (funções e características) e da ação (os gestos, os discursos, as interações e outras).

Visando um aprofundamento acerca da corporação, especificamente acerca da organização burocrática e racional do ambiente laboral do Corpo de Bombeiros, das normas e funcionamento, do Curso de Formação e dos postos de trabalho valemo-nos de uma legislação nacional e estadual, de circulares e boletins internos e outros. Estes documentos foram essenciais para o contexto da corporação.

Mediante o exposto, a pesquisa realizada buscou evidenciar algumas relações entre o desempenho de atividades e/ou ocorrências, por sexo, e as funções exigidas pelos postos de trabalho do Corpo de Bombeiros de Montes Claros-MG. Especificamente, pretendeu-se: 1) analisar o desempenho das mulheres no Curso de Formação de Soldados (CFSD) no ano de 2002 e os critérios adotados para a sua alocação nos postos de trabalho após a sua formação; 2) verificar se os modelos de masculinidade e feminilidade presentes no ambiente militar promovem práticas discriminatórias nas relações de trabalho entre homem e mulher; 3) identificar estratégias políticas adotadas pelas mulheres para a conquista do espaço na corporação; 4) verificar quais são os fatores que corroboram para a não ascensão feminina na carreira militar na corporação.

A partir do levantamento bibliográfico e dos resultados obtidos, esta dissertação foi estruturada em três capítulos. No primeiro capítulo procuramos discorrer sobre o cotidiano de trabalho do Corpo de Bombeiros de Montes Claros, suas normas, estatutos, regras e de como este ambiente pode ser lido a partir dos estudos de Bourdieu (1999), enquanto espaço de construção de um sistema simbólico, que dá significação às práticas e símbolos existente neste espaço. Assim, a mulher ao ingressar no Corpo de Bombeiros, torna-se herdeira de um conjunto de regulamentos, normas, hierarquias que simbolicamente identificam a corporação.

Partimos do pressuposto, que este tipo de ambiente é composto por práticas e discursos, expressos em cerimônias, símbolos e no dia a dia institucional, que se constituem em mecanismos que possibilitem esse processo de incorporação desses valores. Os indivíduos ao vestirem uma farda, o corpo, em que está inscrita uma história, casa-se com uma função determinada, ou seja, uma história, uma tradição (SCHACTAE, 2009). Assim, a partir da descrição minuciosa do ambiente laborativo e apropriando-se da análise comparativa, pretendeu-se problematizar a constituição de homens e mulheres em sujeitos coletivos, a partir da escola de formação de soldados do ano de 2002, e, posteriormente as repercussões no cotidiano de trabalho.

No segundo capítulo realizamos uma abordagem do mercado de trabalho no Brasil, atentando-se em seguida para a realidade vivenciada pelas mulheres alocadas no Batalhão de Bombeiros em Montes Claros. Buscamos estabelecer, sob a ótica dos estudos de gênero, algumas relações entre a legislação referente às mulheres na instituição analisada e a divisão do trabalho do Corpo de Bombeiros, enfatizando as funções exercidas pelas mulheres alocadas na instituição.

Para finalizar, no terceiro capítulo, comentamos acerca da divisão sexual do trabalho e suas implicações no trabalho executado pelos 49 bombeiros, 42 homens e 7 mulheres, aprovados no concurso em 2002. Especificamente, valemo-nos da análise de 40.841 boletins¹⁰ de ocorrências operacionais do Corpo de Bombeiros em Montes Claros e dos dados obtidos através das entrevistas realizadas na unidade.

¹⁰ Ressaltamos os boletins de ocorrência do período selecionado pela pesquisa não se encontravam digitalizados. Por isso, para realização de tal análise, os boletins foram analisados individualmente na seção de arquivos do Batalhão, sendo que foram disponibilizados 8 militares para auxiliar na coleta dos dados.

CAPÍTULO 1

DESVENDANDO O AMBIENTE MILITAR: PRÁTICAS COTIDIANAS E O PROCESSO DE FORMAÇÃO DE SOLDADOS

Este capítulo pretende apresentar alguns aspectos do ambiente organizacional do Corpo de Bombeiros, que se apresenta como o reduto exclusivo da vivência militar, um espaço fortemente demarcado por traços físicos que o diferencia da vida civil¹¹. Todavia, além dos traços físicos que demarcam este espaço, julgamos pertinente apontar uma série de interditos, regulamentos, normas e hierarquias que fazem parte da rotina deste universo militar. Ademais, serão apresentadas algumas semelhanças entre a organização do trabalho do Corpo de Bombeiros com o modelo *taylorista*¹².

Em um segundo momento, comentamos, à luz das relações de gênero, a hierarquia no Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais (CBMMG). Para tanto, valemo-nos da seguinte legislação: Constituição Federal de 1988, Estatuto de Pessoal da Polícia Militar do Estado de Minas Gerais (EPPM) de 16 de outubro de 1969 e Emenda à Constituição n. 39 de 2 de junho de 1999.

Por fim, analisaremos o Curso de Formação de Soldados (CFSD) que ocorreu na Unidade militar em Montes Claros, no período de julho de 2002 a março de 2003, e quais as características específicas e gerais valorizadas neste período. Apropriando-se da perspectiva comparativa, analisamos, ainda, o desempenho por sexo, nas disciplinas operacionais do curso.

1.1 A atividade profissional de bombeiro

A origem da profissão bombeiro remonta ao período 27 a.C, quando o então Imperador Augusto organizou um grupo composto de, aproximadamente, seiscentos escravos

¹¹ Um ambiente caracterizado por símbolos como bandeiras, brasões, gestos e linguagem padronizada, cerimônias e outros.

¹² A organização *taylorista* do trabalho é caracterizada por uma rigidez e controle, pelas exigências temporais, pelos ritmos acelerados, pelos ambientes de trabalho, pelo anonimato nas relações de trabalho e pelas substituições dos operários como peças de reposição industrial (GOURLART; SAMPAIO, 1998). O trabalho concebido no molde *taylorista* inibe a adaptação ao trabalho, por impedir a manifestação das atividades intelectuais e, principalmente, as cognitivas.

denominados de *vigiles*, cuja função era o combate a incêndios e também o policiamento das cidades (BRIGADA MILITAR DO RIO GRANDE DO SUL, 2010).

Cardoso (2004) sinaliza para o advento da Revolução Industrial no século XVIII como um marco no processo de modernização e qualificação técnica dos Corpos de Bombeiros, na medida em que intensas mudanças foram verificadas a partir desta revolução, tais como adensamento populacional, aumento do número de edificações, aumento da produção de bens e aperfeiçoamento dos métodos de combate a incêndios. Daí a nomenclatura bombeiro, que segundo Cardoso (2004, p.23):

[...]surgiu com o desenvolvimento da bomba hidráulica, instrumento que era acionado manualmente, possibilitando que a água fosse transportada das fontes urbanas para o local sinistrado por incêndios. Instrumento hidráulico que substituiu as “linhas de baldes”, que com o advento da bomba a vapor, sofreram uma evolução no seu acionamento. Tornaram-se mais eficientes quanto ao volume de água transportada, na constância do fluxo e no aumento da pressão dinâmica, o que equivale a dizer, em alcance útil do jato de água.

Assim, cada vez mais o crescimento demográfico, aliado às novas configurações espaciais das cidades industriais, potencializava os riscos de incêndios. Logo, houve a necessidade de evitar os riscos de prejuízos com os incêndios, determinando a adequação de novos equipamentos, bem como a especialização dos bombeiros, definindo a filosofia da atividade (CARDOSO, 2004).

Atualmente, em Minas Gerais, o Corpo de Bombeiros configura-se como uma organização militar que direciona todas as suas atividades para a preservação da vida e do patrimônio das pessoas, exigindo de seus integrantes uma qualificação¹³ profissional intensa.

Hullet *et al.* (2007) enfatizam que a profissão do bombeiro exige diferentes capacidades físicas durante as atividades operacionais. Entre elas destacam-se a força (principalmente no que tange ao deslocamento carregando vítimas), a resistência (ao percorrer longos trechos carregando os equipamentos), a agilidade (no atendimento às emergências médicas e de salvamento e na execução de atividades subaquáticas) e a coragem (para enfrentar os perigos constantes). O bombeiro vivencia o perigo em salvamento em altura,

¹³ No mundo acadêmico há ausência de consenso em torno do conceito de qualificação (CASTRO, 1992). Assim, apropriamo-nos, aqui, da concepção de Aranha (2000, p. 272) que denomina a qualificação como o conjunto de habilidades e conhecimentos adquiridos pelo trabalhador para exercer uma atividade de trabalho. Para se colocar em condições de exercer determinado trabalho, o indivíduo se qualifica em espaços diversificados, na escola, na família, na universidade, nos sindicatos, nas organizações do trabalho e em outros diferentes lugares.

combate a incêndios em edificações e florestas, animais ferozes e peçonhentos, corte de árvores com iminência de risco de queda, por exemplo.

Atualmente, as organizações exigem um trabalhador complexo, com especial qualificação, que saiba muito além do que seria necessário para a execução de suas tarefas (HELOANI; CAPITÃO, 2003). Na organização do trabalho em ambiente militar, exige-se cada vez mais de seus membros a capacidade de execução das tarefas, sob pena de responsabilização disciplinar ou exclusão para os *incapazes*. Destaca-se, ainda, que esta execução precisa das atribuições legais conferidas ao Corpo de Bombeiros, que são aferidas formalmente, desde o momento de ingresso nas escolas de formação até os treinamentos e cursos de especializações, com o serviço de prontidão¹⁴.

1.2 A construção da hierarquia no Corpo de Bombeiros

Ao refletirmos sobre hierarquia, tomamos como referência o estudo desenvolvido pelo antropólogo Piero de Camargo Leiner (1997), intitulado *Meia-volta volver: um estudo antropológico sobre a hierarquia militar*. O autor, ao escrever sobre a hierarquia militar no exército brasileiro, revela as origens e a construção do sistema de segmentação da estrutura burocrática militar e a sua relação com a construção de identidades na instituição.

As organizações militares foram entendidas por Weber como um dos exemplos da estrutura burocrática de dominação racional-legal. Em seu tipo puro, a dominação racional-legal tem como ideia básica o fato de que “... qualquer direito pode ser criado e modificado mediante um estatuto sancionado corretamente quanto à forma... obedece-se não à pessoa... mas à regra estatuída, que estabelece ao mesmo tempo a quem e em que medida se deve obedecer” (CONH; FERNANDES, 1979 *apud* LOMBARDI, 2009, p.128).

O ambiente militar configura-se como um espaço fechado, um universo pouco conhecido, embora não desconexo da sociedade que está inserido. Deste modo:

As instituições policiais militares são organizações de pessoas concursadas dentro de um recorte da administração pública e burocrática que se inspira na pirâmide da hierarquia e disciplina militares. Elas estão intimamente ligadas à legitimidade de um governo, pois a capacidade deste, no manter a ordem e a

¹⁴ Refere-se aos militares e viaturas disponíveis diariamente para o atendimento de ocorrências direcionadas ao público externo.

segurança em meio à população, depende dessas organizações (MAINARDI, 2009, p.28).

No Brasil, o Corpo de Bombeiros Militar do Estado de Minas Gerais, como as demais polícias militares estaduais, possui institucionalmente sua legitimidade assegurada pela Constituição Federal (1988) e suas atribuições estão definidas da seguinte maneira: “§ 5º Às polícias militares cabem a polícia ostensiva e a preservação da ordem pública; aos corpos de bombeiros militares, além das atribuições definidas em Lei, incumbe a execução de atividades de defesa civil” (BRASIL, 1988).

No que diz respeito à esfera estadual, a Emenda à Constituição n. 39, de 2 de junho de 1999, desvinculou o Corpo de Bombeiros da Polícia Militar, atribuindo à Corporação a competência de coordenar e executar ações de defesa civil, perícias de incêndio e estabelecimento de normas relativas à segurança contra incêndios ou qualquer tipo de catástrofe, além de executar as demais atividades de prevenção e combate a incêndios e busca e salvamento.

A organização do trabalho do bombeiro, entendida como *status* de militar, está alicerçada em dois princípios: a hierarquia e a disciplina. Assim, é possível identificar, a partir da análise da Lei Estadual 5.301, de 16 de outubro de 1969¹⁵, uma gama de prescrições que incidem diretamente na execução do trabalho, nas relações que se estabelecem entre os bombeiros e policiais e também, de forma mais ampla, aos princípios que devem pautar a conduta destes, mesmo fora do ambiente de trabalho. É o que aponta o Estatuto de Pessoal da Polícia Militar (EPPM):

Art. 8º - Hierarquia militar são a ordem e subordinação dos diversos postos e graduações que constituem carreira militar.

§ 1º - Posto é o grau hierárquico dos oficiais, conferido por ato do Chefe do Governo do Estado.

§ 2º - Graduação é o grau hierárquico das praças, conferido pelo Comandante Geral da Polícia Militar.

§ 2º - A disciplina militar é a exteriorização da ética profissional dos militares do Estado e manifesta-se pelo exato cumprimento de deveres, em todos os escalões e em todos os graus da hierarquia, quanto aos seguintes aspectos:

I – pronta obediência às ordens legais;

II – observância às prescrições regulamentares;

III – emprego de toda a capacidade em benefício do serviço;

IV – correção de atitudes;

¹⁵ Vale ressaltar que, em 1969, quando criado o Estatuto de Pessoal da Polícia Militar (EPPM), o Corpo de Bombeiros Militar pertencia à Polícia Militar, como uma subunidade. Mesmo depois da desvinculação do Corpo de Bombeiros da polícia Militar, em 1999, muitos dos dispositivos legais continuam em vigor.

V – colaboração espontânea com a disciplina coletiva e com a efetividade dos resultados pretendidos pelas IMEs (BRASIL, 1969)

A estrutura hierárquica das Instituições Policiais e dos Corpos de Bombeiros Militares brasileiras está organizada de forma sequencial, em que encontramos os círculos de oficiais e das praças. Em um breve apanhado, é pertinente esclarecer que os oficiais (tenentes, capitães, majores, tenentes-coronéis e coronéis) possuem funções de comando mais amplas do que os praças e são agentes públicos nomeados pelos governadores dos Estados da Federação e do Distrito Federal, detentores de atribuições e prerrogativas estabelecidas nas Constituições Federais e de seus Estados.

Leirner (1997) demonstra que o cerne da vida militar é operado pela hierarquia, estabelecida como uma espécie de fato social total: ao mesmo tempo em que ela representa um princípio formador de identidade coletiva que estabelece uma fronteira clara com o mundo de fora (civis), a hierarquia também estruturaria as relações internas aos próprios militares. Desta forma, tomamos a instituição militar como um mundo próprio (baseado em uma escala hierárquica e organizado por características internas e exclusivas), interno e não familiar aos civis.

A seguir, detalha-se a distribuição burocrática do efetivo do Corpo de Bombeiros, subdividida em postos e graduações, obedecendo à legislação em vigor:

QUADRO 1
Posto e Graduação no Corpo de Bombeiros Militar

HIERARQUIZAÇÃO	ORDENAÇÃO
Círculo de Oficiais Superiores	Coronel Tenente-Coronel Major
Círculo de Oficiais Intermediários	Capitão
Círculo de Oficiais Subalternos	Primeiro-Tenente Segundo-Tenente Aspirante a Oficial
Círculo de Subtenentes e Sargentos	Subtenente Primeiro-Sargento Segundo-Sargento Terceiro-Sargento
Círculo de Cabos e Soldados	Cabo Soldado de Primeira Classe Soldado de Segunda Classe

Fonte: Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais

Como instituição militar, atribuições como autoridade e responsabilidade crescem com a elevação de grau hierárquico. Hierarquicamente, existem duas categorias de bombeiros: oficiais e praças. Os oficiais iniciam suas carreiras no posto de aspirante a oficial e podem ascender até o posto de coronel. Já as praças iniciam a carreira com a graduação de soldado e podem ascender hierarquicamente ao posto máximo de subtenente, podendo ainda fazer um concurso para oficial administrativo e ascender até o posto de capitão.

Na concepção de Baumam (1998), esse distanciamento entre o processo intelectual e a execução do produto final significa que a maioria dos funcionários da hierarquia burocrática pode dá ordens sem pleno conhecimento de seus efeitos. Para o autor:

Toda divisão do trabalho resultante da mera hierarquia de comando cria uma distância entre a maioria dos contribuintes para o resultado final da atividade coletiva e resultado do mesmo. Antes dos últimos elos da cadeia burocrática de poder (os executores diretos) enfrentarem sua tarefa, a maioria das operações preparatórias que levaram a ela já foi executada por pessoas que não tinham experiência pessoal e às vezes nem o conhecimento da tarefa em questão. Marcando assim o tipo de especialização e treinamento profissional exigido pelo seu trabalho. Vide os caminhos distintos de recrutamento para os diferentes níveis de hierarquia (BAUMAN, 1998b, p.123).

Os Oficiais exercem função de comando, diretoria e chefia nas atividades, enquanto as praças exercem funções de fiscalização (cabo, sargentos e subtenente) e de execução (soldado). Quanto aos soldados, elencamos algumas das atribuições que lhes são conferidas em termos práticos. A eles compete: zelar pelos materiais que compõem as respectivas viaturas; executar a limpeza e assepsia de materiais; realizar a guarda do quartel; limpar as viaturas; limpar o refeitório; repor materiais nas viaturas. Portanto, como se percebe, as funções inerentes às atividades executadas pelos postos e graduações no Corpo de Bombeiros obedecem criteriosamente às normas e regulamentos que regem a vida militar, independente do sexo de quem as ocupam.

Esta lógica organizacional do trabalho é semelhante ao modelo *taylorista*, que enfatiza a subutilização das capacidades intelectuais, de separação entre o planejamento da tarefa e a execução dela. O modelo proposto por Taylor ¹⁶ tinha como finalidade a

¹⁶ O livro *Princípios de Administração Científica*, de Frederick Winslow Taylor publicado em 1911, propõe a ideia de se encarar a Administração como uma ciência. Através de exemplos práticos, o autor tenta provar que os princípios que regem sua doutrina se aplicam absolutamente à Administração de qualquer instituição pertencente à sociedade em geral: desde a mais simples, como dos lares; até a mais complexa, como a dos órgãos públicos e a de empresas privadas com grande porte.

padronização e a racionalização das atividades de trabalho por meio de uma estrutura formal e rígida, da compartimentação de cargos e da competência funcional. Estes estudos garantiram o incremento da produtividade por meio do manejo e controle de operários. As instituições militares, calcadas em princípios estruturais de hierarquia e disciplina, menosprezando qualquer possibilidade de “vez e voz”, excluem a participação e a inclusão nas decisões e rumos institucionais. Assim, no ambiente militar os círculos determinam a divisão hierárquica do trabalho, aos oficiais cabe a tarefa de pensar e planejar e as praças de executar a eficiência da ação, em outras palavras, os sujeitos realizam as atividades dentro da corporação sem o devido conhecimento do processo organizativo e a finalidade dele. Neste contexto, os ritos militares, as regras e as normas, por sua vez, são responsáveis pela manutenção de uma ideologia que conduz os integrantes a responderem de forma prevista, compassada e ordenada.

Já para a ascensão na carreira (representará mudança na posição hierárquica ou até mesmo no círculo na instituição) são considerados alguns critérios. Entre eles estão o tempo de serviço, o mérito intelectual e o critério de antiguidade (classificação do militar nos cursos na instituição desde o seu ingresso na carreira). Leiner (1997, p.86) define que a:

Antiguidade não é, assim, um conceito que se refere a uma ordem temporal, embora sua denominação remeta a uma temporalidade. Tal conceito é justamente uma categoria que substancializa a ordem de *classificação*, combinando-a com o ano de formatura nas escolas e com a patente que o indivíduo ocupa. Todos, sem exceção, ocupam um *lugar* respectivo na escala de *antiguidade*.

Portanto a posição hierárquica que o bombeiro está inserido é de extrema relevância para a compreensão das possíveis interferências do cotidiano de seu trabalho, uma vez que este cotidiano é particularmente delineado mediante a patente.

1.3 O Corpo de Bombeiros de Montes Claros-MG: quadro efetivo e espaço físico

O Corpo de Bombeiros foi instituído no município de Montes Claros no ano de 1962, como resultado de uma parceria ente a Associação Comercial e Industrial e a Câmara municipal da cidade. A princípio, os bombeiros que atuavam no combate aos incêndios eram grupos voluntários, formados por profissionais liberais (DAVID, 2003).

No ano de 1966, chegou a Montes Claros o contingente do Corpo de Bombeiros vindo da capital mineira, comandado pelo então 2º-Tenente Wanderley Xavier de Assis, composto de 4 sargentos, 4 cabos e 24 soldados, assumindo, a partir daí, a responsabilidade da operação do serviço até então prestados por voluntários da cidade (DAVID, 2003).

Atualmente, o Corpo de Bombeiros de Montes Claros atende a 79 municípios do Norte de Minas e 54 do Vale do Jequitinhonha, em uma área de, aproximadamente, 400 km de abrangência jurisdicional (CORPO DE BOMBEIROS DE MONTES CLAROS).

Deste modo, com o aumento no número de chamadas para atendimento de emergências, mediante implantação do número 193 e com as diversidades da natureza das ocorrências, readaptações foram exigidas na dinâmica de funcionamento da corporação para assegurar a eficiência no desempenho das atividades e a eficácia dos resultados.

No intuito de atender a uma demanda crescente de ocorrências são adotados modelos funcionais rigorosos e hierárquicos de distribuição do efetivo, que, atualmente, é de 243 militares atuando na sede, distribuídos de acordo com os círculos hierárquicos no serviço administrativo e operacional, conforme Quadro 2.

QUADRO 2
Distribuição funcional do efetivo do Corpo de Bombeiros em Montes Claros-MG (sede)

SETORES	POSTO E GRADUAÇÃO							TOTAL
	MAJ	CAP	TEN	QOS	S.T/SGT	QPE	CB/SD	
ADMINISTRATIVO	01	02	06	02	17	04	10	42
PEL ESCOLA					03		01	04
1ª CIA BM			01				04	05
1º PEL - SEDE			01		07		43	51
2º PEL - SEDE			01		08		41	50
3º PEL - SEDE					09		39	48
4º PEL - AEROP.					06		11	17
2ª CIA BM		01					01	02
3ª CIA BM PV			01		04		19	24
Total	01	03	10	02	54	04	169	243

Fonte: Corpo de Bombeiros de Montes Claros-MG

LEGENDA:

MAJ: Major

CAP: Capitão

TEN : Tenente

QOS:	Quadro de Oficial da Saúde
S.T / SGT:	Subtenente e Sargento
QPE :	Quadro de Praças Especialistas
CB / SD:	Cabos e Soldados
PEL:	Pelotão
CIA:	Companhia
BM PV:	Bombeiro Militar e Prevenção e Vistoria
AEROP:	Aeroporto

Quanto ao espaço físico, o quartel é aqui entendido como o lugar em que as atividades são desenvolvidas na maior parte do tempo durante o expediente determinado de trabalho. Há que se destacar o fato de que, na maioria das vezes, estes espaços guardam ainda o formato quadrilátero das antigas fortificações, tendo em geral um portão principal de acesso, e, embora não possuindo guarita em ponto chave, um militar permanece ininterruptamente na guarda do quartel. Nestes espaços ficam localizadas as edificações, viaturas e equipamentos necessários ao cumprimento das missões. Também existem alojamentos, refeitórios, garagens para as viaturas e salas para o desenvolvimento de atividades administrativas.

No caso específico do Corpo de Bombeiros de Montes Claros, funcionam no mesmo prédio os seguintes setores: o trabalho operacional, o administrativo, o Centro de Operações Bombeiro da Unidade - Cobom (com atendimento 24 horas ao telefone 193), os banheiros e uma pequena cozinha equipada com micro-ondas, fogão e televisão.

Os alojamentos são separados por círculos, ou seja, alojamentos específicos para oficiais, sargentos/subtenentes e cabos/soldados. Conforme Instrução Técnica 0117 (CBMMG, 2003), é dever dos (as) militares “pernoitar no alojamento que lhe é devido”. Percebe-se a constituição de outras hierarquias que se manifestam numa divisão por círculos, constituindo separação não só de sexo, mas conforme suas atribuições próprias delegadas de acordo com suas patentes. Este fato implica não apenas em uma predisposição estatutária, mas em um arranjo espacialmente diferenciado entre eles. Portanto, a separação por patentes revela uma codificação e um uso que se fazem desse modo de distinção da realidade, mostrando a necessidade de manter a segmentação como princípio regulador.

Todavia, no caso das mulheres, verificou-se apenas a existência de um alojamento para todas as patentes que na época foi improvisado. As distinções de gênero também estão implícitas nas estruturas e nos processos organizacionais, que (re)produzem sistematicamente a distinção de gênero via um conjunto de arranjos (CAPPELLE, 2006). Entre estes arranjos, geralmente dissimulados e disfarçados, encontram-se os estruturais que compreendem, entre

¹⁷ Documento que estabelece os deveres e as proibições para os(as) militares que trabalham no serviço na prontidão.

outros aspectos, a estrutura física disponível para o trabalho, como, no caso verificado, a ausência de alojamentos adequados para os bombeiros femininos. Observe comentário a esse respeito:

Houve a adaptação de um espaço para alojamento, pois trabalhávamos até as 20 horas e íamos dormir em casa porque não possuíamos alojamentos. Depois o comandante improvisou um antigo banheiro e o transformou em alojamentos, mas algumas meninas que eram alérgicas passaram mal, por isso um outro espaço foi destinado para a construção de um banheiro, melhorias como a instalação de ar condicionado (Bombeira 1).

Partimos do pressuposto de que esse fato decorreu de dois fatores. Um deles diz respeito à falta de infraestrutura do quartel, já que foi construído em 1962, portanto não projetado para suportar o contingente atual de 301 militares. O segundo refere-se ao fato de que todas as mulheres que utilizam o alojamento feminino, com exceção de uma que ocupa o cargo de sargento, são da mesma graduação de soldado.

A instrução 001 (CBMMG, 2003) estabelece ainda que estaria proibida a “entrada sob qualquer pretexto de mulheres nos alojamentos masculinos”. O que destacamos é que o documento não menciona sobre a entrada de homens em alojamentos femininos, mas destaca que é expressamente proibido “namorar no interior do quartel ou permanecer a sós em qualquer ambiente deste, em companhia de bombeiro do sexo oposto, em circunstâncias que evidenciem namoro ou relações extraprofissionais” (INSTRUÇÃO TÉCNICA OPERACIONAL 001, 2003). Williams, fundamentada na teoria de gênero nas organizações, demonstra que:

De acordo com esta perspectiva, as crenças culturais sobre masculinidade e feminilidade são construídas na própria estrutura do mundo do trabalho. Hierarquias organizacionais, funções e práticas de trabalho informal estão todos profundamente arraigadas de pressupostos sobre o gênero e características construídas a partir do sexo dos trabalhadores. Estas crenças sobre gênero, que são frequentemente maquiadas e não reconhece os limites de oportunidades para as mulheres, o que contribui para reforçar o sucesso dos homens no trabalho. **Em outras palavras, as organizações de trabalho têm incorporadas em vantagens para os homens, as quais são, muitas vezes, despercebidas; na verdade, parecem ser características naturais ou inevitáveis de todas as organizações** (WILLIAMS, 1995, p.9, grifo nosso).

Portanto, percebe-se que toda a doutrina organizacional militar é transmitida e ensinada nos espaços específicos, onde se desenrolam as atividades cotidianas e isso é reforçado a cada momento, em cada pequeno detalhe, transmitido através das normas que, em

determinados momentos, abordam um polo nas relações entre sexos. Desta forma, os reflexos do processo de disciplinarização dos corpos se fazem presentes, quase imperceptivelmente, até mesmo em situações supostamente corriqueiras, mas que reforçam os valores masculinos da corporação. Daí observar uma tendência de que os homens estão sempre em vantagens nas diversas organizações (WILLIAMS, 1995).

No mesmo prédio mencionado acima, funciona também o setor administrativo, incluindo todas as seções, e o almoxarifado de provisionamento, que se divide em Almoxarifado Administrativo (materiais de escritório) e Almoxarifado Operacional (mangueiras, capacetes, equipamentos operacionais em geral), e por último há o pátio das viaturas. Os serviços de limpeza geral são terceirizados por uma empresa privada. Já a manutenção de viaturas e equipamentos fica sob responsabilidade dos militares.

Existe ainda um Posto Avançado (PA) localizado em um determinado bairro da cidade, que possui uma estrutura reduzida: um caminhão e ambulância, sala administrativa, almoxarifado, alojamento com banheiro, cozinha e pátio das viaturas. Normalmente, neste tipo de posto é alocada uma guarnição de nove bombeiros que se revezam no exercício do atendimento ao telefone, sentinela e atendimento à população e ocorrências durante 24 horas, ininterruptamente.

Estes hábitos são forjados nos indivíduos a partir de seu ingresso no universo militar (nas escolas de formação) onde são formados os militares. O conjunto de ideias e práticas, de concepções e formulações sobre o mundo que singularizam a vida na caserna é identificado pelos policiais por meio da categoria militarismo.

Segundo Graeff (2006), a observância do regulamento disciplinar e a forte expectativa em relação à exemplaridade das condutas é um diferencial bastante característico dos ambientes onde se desenvolvem os processos formais de ensino dentro das Corporações Militares, sendo que o militarismo expressa-se em sua maior intensidade nestes locais. Graeff afirma que “nas unidades escolares, a produção de uma conduta militarmente disciplinada assume fundamentalmente características de um processo de construção de corpos disciplinados, no sentido foucaultiano” (GRAEFF, 2006, p.128).

No caso de Montes Claros, a corporação não dispõe de um espaço físico próprio e autônomo necessário para a formação técnica dos militares, como ocorre em outros Batalhões do Estado de Minas Gerais. Diante deste fato, foi firmada uma parceria com o Serviço Social do Transporte – Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SEST-SENAT), em que está sediado o pelotão da escola, responsável pela formação dos novos soldados, desde o ano

de 2002. Este pelotão é comandado por um 1º-tenente, tendo ainda como auxiliares um 2º-sargento, um 3º-sargento e um cabo.

Ao estudar o contexto laboral de atuação dos bombeiros, há que se ressaltar que as viaturas utilizadas no atendimento às diversas ocorrências tornam-se, de certo modo, uma extensão do espaço físico do quartel, uma vez que, nelas, todas as relações de hierarquia são fielmente reproduzidas; inclusive o acesso ao interior delas é restrito aos policiais militares bombeiros, assim como nos quartéis. Pinto (2000, p.60) aponta que “as viaturas estendem para fora da organização física as normas, os regulamentos, modo de pensar e agir da Instituição”. Além disso, os grupos de bombeiros que atuam em viaturas específicas são chamados de guarnições. Existem ainda vários tipos de viaturas, sendo que cada uma delas tem uma função ou serve para atender a um tipo específico de ocorrência.

1.4 O Curso de Formação de Soldados (CFSD): o constituir-se em Bombeiros Militares

Durante o período de formação, os (as) militares passam por um processo de socialização, pelo qual são estimulados(as) a internalizar valores inerentes aos indivíduos pertencentes ao militarismo. Entre estes valores, destacam-se o respeito pelos princípios da disciplina e hierarquia – os pilares da instituição, capacidade de liderança, domínio próprio, resistência física. Na concepção dos militares, serão estes valores que os tornarão diferentes dos civis, ou seja, capacitados para salvar em todo tempo.

Nos Estados Unidos, Burton (2006) pesquisou a formação de bombeiros. Para ele, a academia de bombeiros enfatiza o treinamento árduo, onde os profissionais em formação experimentam e treinam situações com ambiente elaborado similarmente à realidade, produzindo um contexto que expõe os bombeiros aos mesmos riscos encontrados em um ambiente de trabalho real.

A Brigada de Hong Kong, pesquisada por Tam (2003), estabelece claramente o perfil de seus componentes, enfatizando aspectos físicos e psicossomáticos, como ser capaz de trabalhar sob pressão, em equipe e não deixar que o cansaço ou o cansaço da equipe os submetam; saber lidar com o público quando está estressado, confuso ou obstruindo o serviço; comprometer-se em manter sua forma física e praticar exercícios regulares todos os dias de sua vida; está preparado para trabalhar durante 24 horas, em finais de semana, feriados, por

muitas horas sem previsão de término do trabalho, em condições adversas; uma pessoa prática, que goste de trabalhar com as mãos e com equipamentos.

O profissional bombeiro militar também é treinado para a submissão de seu corpo por meio da disciplina apreendida nos cursos de formação e no cotidiano das relações internas. Desse modo, o ensino militar é regido por uma pedagogia singular, uma vez que:

O processo pedagógico é político porque visa formar profissionais adequados a uma hierarquia de trabalho, bem como inculcar nos alunos as reações de dependência e subordinação. O produto que sai dessas escolas, o educando formado, tenderá a exercer um tipo de cidadania caracterizado por um baixo nível de participação, por uma aceitação relativamente passiva das decisões emanadas das autoridades constituídas, algumas vezes ilegais e ilegítimas, e por uma capacidade admirável para suportar as frustrações decorrentes de uma vida em sociedade marcada pela desigualdade e injustiça (LUDWIG, 1998, p.8).

Goffman (1974) denomina a instituição militar como sendo uma instituição total que modela seus sujeitos, seus desejos e seus pensamentos. Há uma preocupação constante, a partir dos treinamentos recebidos, de que os militares devem se parecer um com o outro, ter os mesmos gestos e a mesma aparência. Ainda de acordo com o autor supracitado, a primeira mutilação sofrida pelo sujeito numa instituição de caráter total é a perda do seu eu civil, ocorrendo quando se coloca a barreira entre o mundo interno (o aqui dentro = instituição) e o externo (o lá fora = sociedade), partindo das proibições tanto no plano físico quanto no doutrinal, o que no Corpo de Bombeiros parece se apresentar de modo menos incisivo. Neste caso, a instituição não se apresenta extremamente como sendo uma estufa de mudar pessoas; mesmo pertencendo à esfera militar, há uma distância relativa de vivência de outros ambientes totais como os hospitais e os manicômios.

Nessa trajetória, observamos que o processo de formação exige uma tarefa muito mais árdua para as mulheres do que para os homens. Isso se deve pela preocupação em forjar nos (as) novos(as) militares o padrão homogêneo da corporação. Em outras palavras, um padrão masculino de organização. Assim, o corte do cabelo e o penteado, a cor do esmalte, o posicionamento da bolsa, a maquiagem e os batons em tons suaves constituem uma figura feminina deserotizada. Desse modo, é neste ambiente institucional, que um grupo heterogêneo de homens e mulheres passa a ser temporariamente instruído por um manual de normas, leis e hierarquias, que reforçam um imaginário social dominante. A fala, apresentada em seguida, de um bombeiro feminino evidencia esse processo, na medida em que reconhece a necessidade de sua adequação ao novo espaço.

Tive que me adaptar ao novo ambiente militar, mas confesso que estranhei muito no começo, mas fui me adaptando aos poucos. Teve um dia que pintei a unha com um esmalte muito cintilante e isso me custou dez flexões de braço...rs... (BOMBEIRO FEMININO 2)

Podemos compreender que o processo de mortificação do eu tem o efeito de desenvolver a devoção ao bem-estar da instituição e também o distanciamento da vida civil, caracterizada neste tipo de ambiente como desprovida de regras.

Em Minas Gerais, o Curso de Formação de Soldados (CFSD) é coordenado pelo Centro de Formação de Bombeiros Militar (Cebom) e ainda pelo assessoramento e fiscalização dos cursos que são realizados em outras unidades localizadas no Estado, em cumprimento da política de recursos humanos da Corporação, que determina o alistamento e a formação regionalizada, atendendo ao anseio das comunidades locais.

Assim, como na inclusão na carreira, que ocorre no sistema universal e público, durante o período de formação, os treinamentos são iguais para os dois sexos, com diferenciação apenas no tempo para execução de algumas atividades, que requerem desprendimento de força física como, por exemplo, corrida, natação e outras.

Após a seleção, cabe ao Centro de Ensino de Bombeiros Militar (Cebom) propiciar constante e adequada qualificação dos bombeiros, por meio do curso de formação profissional e pelo treinamento, que visam à consolidação de valores sociais, morais e éticos; compete a esse órgão, também, atualizar conhecimentos técnico-profissionais e conservar o vigor físico, a agilidade e a destreza necessários ao desempenho da função de bombeiro militar.

Um dos objetivos do curso¹⁸, realizado em 2002, foi suprir as vagas existentes, de acordo com o contingente legal previsto em Lei, com candidatos de ambos os sexos, na proporção das vagas para cada sexo¹⁹. As aulas ocorreram no âmbito do quartel e em outros pontos da cidade como parques, prédios, ginásios, clubes e outros, dependendo da disciplina ministrada. Concluída a carga horária, os alunos foram submetidos à avaliação e/ou trabalhos

¹⁸ O curso, de acordo com edital aprovado pela resolução 060 de 2002, tinha uma carga horária de 1060 h/a, com duração de 9 (nove) meses acadêmicos, podendo inclusive, ser empenhados em atividades noturnas e em finais de semana. As aulas em sala de aula, ocorria de segunda a sexta-feira, das 8h às 17h30min, com exceção das quartas-feiras, quando ocorria somente em meio período.

¹⁹ Às mulheres são destinados 10% do cômputo total das vagas oferecidas nos concursos públicos do Corpo de Bombeiros de Minas Gerais, de acordo com a Lei do efetivo do ano de 2003. Na Polícia Militar de Minas Gerais, esse percentual é de 5%.

e ao final dos nove meses de formação foi emitida pelo comando uma lista classificatória dos militares, do primeiro ao último colocado.

O Curso incluía matérias teóricas relacionadas com as atividades-meio, que compreende o conjunto de operações necessárias para o funcionamento da Instituição Militar, no âmbito administrativo. As atividades são voltadas para o setor de pessoal, almoxarifado, relações públicas, secretaria, etc. E as matérias práticas, relacionadas com as atividades-fim (operacionais), são as atividades extra quartel, ou seja, no atendimento de diversas ocorrências típicas de bombeiros, como a busca e o salvamento, o combate a incêndios, o atendimento pré-hospitalar, etc. O Quadro 3 apresenta todas as disciplinas ministradas durante o período de formação de soldados, preparando os (as) novos(as) militares para as respectivas atividades.

QUADRO 3
Subdivisão das disciplinas do CFSD do ano de 2002

ÁREA	Nº	ROL DE DISCIPLINAS	CARGA HORÁRIA
MATÉRIAS OPERACIONAIS	1	Salvamento em Altura	100 h/a
	2	Técnica de Combate a Incêndio Urbano	80 h/a
	3	Técnica em Emergências Médicas	100 h/a
	4	Operação e Condução de Embarcações	20 h/a
	5	Natação	100 h/a
	6	Salvamento Terrestre	40 h/a
	7	Material Operacional	20 h/a
	8	Operação Submersa e Salvamento Aquático	100 h/a
	9	Armamento e Tiro	20 h/a
	10	Técnica de Combate a Incêndio Florestal	60 h/a
	11	Educação Física	100 h/a
MATÉRIAS ADMINISTRATIVAS	12	Direito	20 h/a
	13	Técnica em Redação de Documentos	20 h/a
	14	Legislação e Regulamento	40 h/a
	15	Comunicações	20 h/a
	16	Atividade de Inteligência	20 h/a
	17	História do Corpo de Bombeiros	20 h/a
	18	Fundamentos de Prevenção e Combate a Incêndios	40 h/a
	19	Ordem Unida	100 h/a

Fonte: Corpo de Bombeiros Militar

Para os novatos (as) na profissão, existem os saberes formais e os informais, ou seja, o processo de aprendizagem que começa nos cursos de formação. Neste momento, aprendem acerca da normatização prescrita, cultivo aos valores como o da camaradagem, respeito às normas e aos superiores hierárquicos, além de cultivarem os rituais simbólicos presentes na corporação, como aprender a canção do bombeiro, o hino nacional e ainda a linguagem de caserna.

Na Tabela 2, através da identificação do desempenho por sexo nas disciplinas operacionais do CFSD, permitiu-nos perceber com clareza as dimensões de discursos imbricados no interior da corporação e que, em geral, não possuem relação com a realidade percebida por meio dos sujeitos. Sendo assim na análise destas disciplinas encontramos os seguintes resultados:

TABELA 2
Desempenho por sexo nas disciplinas operacionais na escola de formação (CFSD) no ano de 2002

DISCIPLINAS	MÉDIA	
	HOMEM	MULHER
Salvamento em altura	8,69	8,72
Educação Física	8,60	8,34
Armamento e tiro	7,64	8,23
Técnica de combate a incêndio florestal	9,36	9,53
Salvamento terrestre	7,35	8,01
Condução de embarcações	8,70	8,28
Técnica de combate a incêndio urbano	7,62	7,92
Emergências médicas	7,66	7,90
Material operacional	8,69	9,1
Natação	8,61	8,2
Operações subaquáticas	8,42	8,24

Fonte: Pelotão escola do 7º BBM

Os dados apresentados (TAB.2) permitiram-nos constatar que em um total de onze disciplinas em sete delas as mulheres alcançaram média superior à dos homens. Este fato torna-se ainda mais relevante, na medida em que se considera que a média mínima exigida é 60% de aproveitamento em cada disciplina especificada e que estas são disciplinas consideradas importantes para o exercício da profissão. Logo, estes dados concorrem para contrapor o argumento de que as mulheres, desprovidas de força física, são consideradas inaptas para este tipo de profissão.

Yo-Chun (1989), em um estudo com militares chineses, no período de formação, investigou os fatores determinantes para o sucesso neste período. Percebeu-se que a

masculinidade e a coesão de grupo são fortemente enfatizadas como fatores proporcionadores de satisfação e bom desempenho na academia. Ainda verificou-se que, dentre todos os fatores que são considerados preditores para o sucesso dos bombeiros recrutas, somente as dimensões flexibilidade e feminilidade não apresentaram relação com o sucesso.

Sardinha destaca que “a capacidade para atividades físicas é tão valorizada no meio militar que os militares podem ser julgados como bons ou ruins de acordo com o desempenho físico, desconsiderando outras capacidades, tais como inteligência” (SARDINHA, 2009, p.35). Assim, já durante o período de formação o desempenho em algumas disciplinas, sobretudo, naquelas onde as capacidades físicas dos indivíduos são testadas ao extremo, pode determinar a imagem deles perante os outros membros da instituição. Destarte, dada a importância desse fato na cultura institucional, analisamos a média final por sexo das disciplinas que exigem tais capacidades, no intuito de verificar se o fato de ser homem ou mulher tem alguma relação com a capacidade de realização de determinadas tarefas, conforme Gráfico 1.

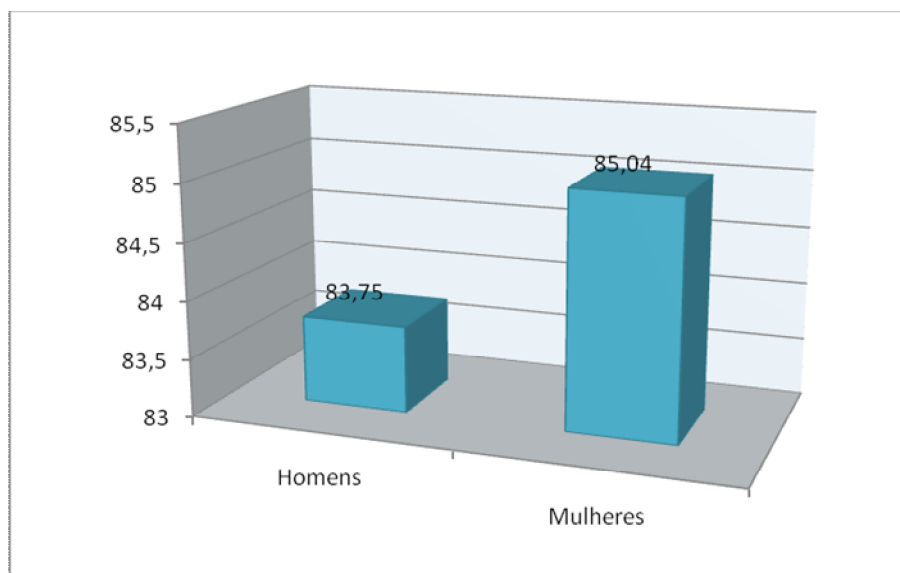


GRÁFICO 1 - Média Final do Curso de Formação de Soldados /2002 nas disciplinas operacionais por sexo.

Fonte: Pelotão escola do 7ºBBM

O Gráfico 1 nos permitiu evidenciar que a média final das mulheres nas disciplinas operacionais foi superior à dos homens. Este fato coloca em xeque os argumentos essencialistas de que a mulher não pode exercer os mesmos papéis que os homens no exercício da profissão.

Nesta trajetória, após a análise das médias por sexo das disciplinas operacionais demonstrada no Gráfico 3, utilizamos a ferramenta de análise de dados por meio do teste de hipóteses T: duas amostras presumindo variâncias equivalentes, cujo objetivo foi verificar se a média das notas das mulheres era igual ou maior do que a dos homens, e concluiu-se que a hipótese zero (H0) foi rejeitada, o que nos permite dizer que a média das notas das mulheres é realmente superior à dos homens, conforme demonstrado no Gráfico 2.

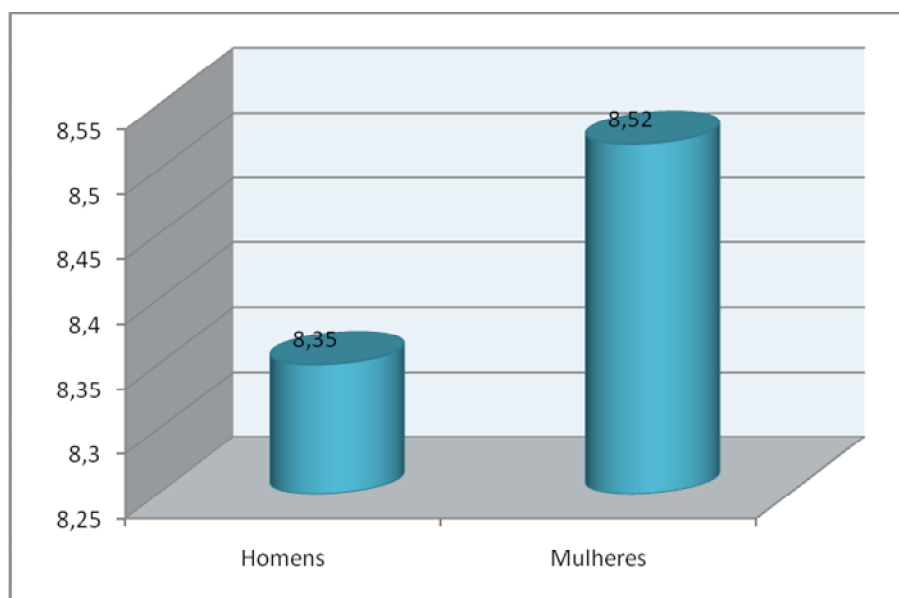


GRÁFICO 2 - Média Final das disciplinas operacionais e administrativas do Curso de Formação de Soldados/2002 por sexo.

Fonte: Pelotão escola do 7ºBBM

O Gráfico 2 examina o desempenho das mulheres nas 19 disciplinas do curso de formação (operacionais e administrativas), sendo constatado que a média final das mulheres foi superior à dos homens no total das disciplinas ministradas no curso. Assim, apesar das novas nuances que as instituições militares buscam, ainda que vagarosamente, na carreira militar as mulheres são reconhecidas pelo que lhes falta: força física. Mas, na verdade, isso não lhes falta; em relação aos homens, as mulheres possuem força física menor. Além disso, uma mulher treinada pode ser tanto ou mais forte que um homem (ALBUQUERQUE; MACHADO, 2006).

Moreira e Stadnik (2008) observaram que a coesão de grupo muito presente no interior das profissões militares baseia-se principalmente na crença da superioridade física e

moral dos seus integrantes – uma representação de força de coesão e homogeneidade – que os distanciaria dos paisanos, ou seja, dos civis.

Na escola de formação, além do bom desempenho nas disciplinas no curso, exige-se dos(as) novatos(as), também, a execução da jornada de Instrução Militar (JIM), denominada de acampamento. Esta se constitui de uma atividade extracurricular, em que são simuladas situações reais do cotidiano da profissão.

Assim, a aproximação do ofício de bombeiro inicia-se no acampamento. São momentos em que se buscam situações de extrema adversidade para se notar a capacidade de ação dos bombeiros quando em situação de estresse, tensão. Nesta oportunidade, realizam-se testes que incluem: teste de maneabilidade com rastejos, subida em obstáculos, flexões de braço, travessia em lagoas, jornadas noturnas que se estendem até a madrugada com exercícios físicos intensos, sempre acompanhadas com músicas, cujas letras enfatizam o rito de passagem do mundo civil para o militar. A atividade é cercada de enigmas que reforçam o grau de importância da atividade na formação dos(as) militares.

O sigilo ronda as descrições desta jornada. Quem vai nunca pode ir sabendo exatamente o que está por acontecer. Narrativas fabulosas antecipam, a nível imaginário, o medo dos aspirantes. Os recrutas desconfiam naturalmente que não se trata apenas de uma instrução extra-curricular, porque do contrário não seria cercada de névoa e terror. A este propósito, todos os anos vêm à tona exageros ocorridos na JIM, do ano anterior, que causam enormes prejuízos a suas vítimas. (ALBUQUERQUE E MACHADO, 2001, p.7)

Cada escola de formação tem as suas particularidades. Em 2002, o treinamento ocorreu no 55º Batalhão de Infantaria do Exército, com o Curso Técnico de Segurança Pública (CTSP) da Polícia Militar de Minas Gerais, em um total de 200 militares, homens e mulheres, e durou três dias e duas noites ininterruptos. Desta forma, há uma busca incessante na internalização de valores que provoquem o distanciamento do mundo civil: técnicas, simulações e experiências que levam o sujeito ao limite, baseadas no sofrimento físico e psíquico, conforme fala dos entrevistados:

O acampamento é inesquecível para qualquer militar. Ser testada no limite de sua capacidade física e psicológica do modo como acontece, é saber que você está preparado para qualquer missão de te enviar (BOMBEIRO FEMININO 5).

Quando lembro do acampamento, sinto dor nos braços, só de lembrar que na lagoa nós fizemos 450 polichinelos com um fuzil na mão. Não esqueço também a barraca de gás, quase morri de tanto tossir e de arder os olhos lá dentro (BOMBEIRO 6).

Neste tipo de instrução, a valorização do uso da força física sobrepõe-se à técnica e à inteligência. Albuquerque e Machado destacam que as jornadas de instrução militar assumem:

(...) proporções na transmissão da identidade profissional maiores que o conjunto de disciplinas que compõe o amplo quadro curricular. Durante a realização da instrução que dura três dias ininterruptos, os(as) militares são estimulados(as), desde o primeiro dia, a forjar o que se convencionou chamar espírito de corpo, um sentimento de companheirismo e solidariedade que deve acompanhá-los durante toda a carreira militar (ALBUQUERQUE ; MACHADO, 2001, p. 3).

No entanto, Lima (2002) contrapõe este argumento ao expor a realidade angustiante vivenciada nas instituições militares nos chamados *rancas*²⁰, praticados nas Jornadas de Instrução Militar (JIM), que objetivam reproduzir uma situação que poderá ser vivenciada durante o exercício da profissão. Segundo o autor:

Existe uma crítica à função pedagógica dos *rancas* que, com o passar do tempo, vinham sendo cada vez menos praticados. A questão posta é o que eles agregam à formação do policial por meio da submissão física e psicológica? Será que contribuem para a formação ou a deformação? Atualmente, esta é uma polêmica vivida pela instituição [...] (LIMA, 2002, p.37).

Ao se conceber homens e mulheres como constructos gestados no interior de uma cultura, compreendeu-se, aqui, como foram sendo fabricadas as diferenças e a hierarquia entre os papéis sociais na instituição em foco. Nesta relativização, é possível agir, colocando em xeque referências essencialistas, trazendo à tona a discussão em torno da construção do sexo e da própria definição de natureza.

Refletir e problematizar questões acerca da perspectiva de gênero e, conseqüentemente, dos atributos masculinos e femininos, visando a sua desnaturalização e desconstrução, concorrem para colocar em suspenso preconceitos e discriminações, frutos de

²⁰ Na linguagem militar refere-se a uma seqüência intensa de exercícios físicos praticada pelos subordinados em determinadas instruções.

um ideário moral cristão que naturaliza modelos de: homem, mulher, criança, família e filho e que estende o seu legado às organizações, sejam elas civis ou militares.

CAPÍTULO 2

A MULHER E O MERCADO DE TRABALHO: RELAÇÕES DE GÊNERO EM INSTITUIÇÕES MILITARES

Antes de analisarmos o debate sobre a questão da mulher e o mercado de trabalho, torna-se pertinente considerar inicialmente algumas abordagens em torno das discussões de gênero e de como se constrói a hierarquia nas organizações, tendo como referência as representações sociais de homem e mulher. Assim, na concepção de Williams (1995, p.15), “o local de trabalho não é neutro, é um local central para a criação e reprodução das diferenças de gênero e desigualdade de gênero”. As análises dos papéis da mulher nas organizações apontam ao fato de que a cultura organizacional reproduz a subordinação de gênero e salientam as relações de poder baseadas nas hierarquias.

Inicialmente devemos ressaltar um aspecto elementar: a diferença de estatuto das categorias sexo e gênero e desigualdade de gênero. Conforme argumenta Scott (1995), gênero é uma categoria analítica, própria ao universo acadêmico, rentável à reflexão em torno do processo de construção das diferenças e dos arbitrários sociais e, também, sobre o processo de legitimação de relações de poder. Desse modo, gênero não estaria sendo referido/reduzido aos corpos de homens e mulheres, mas a toda uma teia de significados e arranjos convencionalmente estabelecidos entre eles. A análise das desigualdades de gênero tem sido fortalecida pela interpretação dos dados estatísticos que apontam, por exemplo, para a pequena representação política das mulheres e seus baixos salários. Considera-se também a interpretação dos indicadores sociais que fomenta a compreensão da dinâmica gênero/classe/raça/etnia na análise dos diferenciais de renda entre homens e mulheres.

Ao encontro do exposto, a discussão delineada neste capítulo pretende dar visibilidade ao modo como as relações sociais de trabalho e, particularmente, as estabelecidas na instituição militar constituem, estrategicamente, os espaços a serem ocupados por homens e mulheres. Neste intuito, comentaremos, em um primeiro momento, algumas características, por sexo, do mercado de trabalho brasileiro. Posteriormente, será evidenciado o processo de inserção das mulheres no quadro efetivo das instituições militares. O capítulo é finalizado com um comentário acerca do ingresso das mulheres no Corpo de Bombeiros em Montes Claros e as funções exercidas por elas. Para tanto, serão apresentados alguns dados que dizem respeito ao desempenho delas no processo de formação e a posterior alocação dentro da corporação.

2.1 Homens e mulheres no mercado de trabalho

Em estudo sobre o crescimento da participação feminina no mercado de trabalho²¹ nos últimos 10 anos, Bruschini (2007) aponta que as trabalhadoras brasileiras obtiveram algum avanço, embora tenham persistido, ao mesmo tempo, inúmeras condições desfavoráveis. Quanto aos avanços, nota-se, por exemplo, que em 1998 52,8% das brasileiras com 15 anos ou mais estavam ocupadas ou à procura de emprego e em 2008 já eram 57,6% as que participavam do mercado de trabalho, enquanto que, no mesmo período, a taxa de participação dos homens flutuou de 81,0% para 80,5% (IPEA, 2010). Considera-se ainda, positivamente, que as mulheres movidas pela escolaridade, seja de nível médio ou de nível superior, consolidaram presença bem mais elevada do que os homens. No que diz respeito às condições desfavoráveis, elas se deparam ainda com a permanência do *trabalho cultural*, ou seja, a responsabilidade pelo cuidado de filhos e filhas, idosos, pessoas com deficiência e familiares doentes, além de cuidar de todas as tarefas domésticas.

Em relação ao setor público, constata-se que ele pode ser considerado como um acesso importante de inserção das mulheres no mercado de trabalho, dado que os critérios formalmente *impessoais* de admissão e de progressão nas carreiras tendem a inibir práticas discriminatórias (CAPPELLE, 2006). Daí nota-se uma tendência de progressão das mulheres nas instituições de segurança pública, seja no âmbito federal, estadual ou municipal.

A persistência de traços de segregação das mulheres revela-se na permanência das trabalhadoras, ainda em maior número em setores, ocupações e áreas de trabalho tradicionalmente femininas, como o setor de serviços, o social, a enfermagem, e outras. De acordo com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA (2010), em 2008 9,6% das mulheres economicamente ativas estavam desempregadas, enquanto a cifra para os homens era de 5,2%. Nota-se ainda que mesmo ocupadas, as mulheres trabalham proporcionalmente

²¹ O mercado de trabalho emergiu como uma instituição fundamental para o funcionamento da economia, a partir do surgimento do sistema capitalista de produção e da utilização em larga escala do trabalho assalariado. Amparado nos estudos de Marx (1971) podemos pensar a relação entre os que se oferecem para trabalhar e os que precisam de trabalhadores, como um mercado: o mercado de trabalho, que pode ser definido como a compra e venda de serviços de mão de obra, representando o *lôcus* onde trabalhador e empresários se confrontam e, dentro de um processo de negociações coletivas que ocorre algumas vezes com a interferência do Estado. O mercado de trabalho assim definido denomina-se mercado formal de trabalho porque ele se enquadra nas formas da legislação, quando se produz o acordo entre comprador e vendedor da força de trabalho (ETULAIN, 2006).

mais em posições precarizadas. Em 2008 42,1% das mulheres ocupadas com 15 anos ou mais estavam em ocupações consideradas precárias (IPEA, 2010). Em suma, percebe-se ainda essa segregação em todas as situações examinadas, mesmo quando as condições são semelhantes entre os sexos, como na jornada de trabalho, no nível de escolaridade e em outras (BRUSCHINI, 2007).

A pesquisa realizada pelo Instituto de Ensino e Pesquisa (INSPER)²², coordenada por Regina Madalozzo, apontou o avanço das mulheres no mercado de trabalho, inclusive naqueles postos tradicionalmente masculinos. Considerando o período de 1978 a 2007, a pesquisa demonstrou que o número de mulheres engenheiras no mercado de trabalho dobrou. Em 1978 elas representavam apenas 4,94%, enquanto que em 2007 a participação feminina nesse setor passou para 10% (INSPER, 2008).

Em relação às carreiras consideradas masculinas (como economia, medicina e advocacia) constatou-se que as mulheres também estão progredindo. No ano de 1978, as economistas representavam somente 18,76% e atualmente representam 76,13% dos cargos no setor (INSPER, 2008).

Com o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, os estudos da área de gênero têm priorizado a explicação de questões relacionadas à discriminação em relação à mão de obra feminina, à divisão do trabalho com base em atributos sexuais, às condições desiguais de trabalho entre homens e mulheres e à *masculinização* e *feminização* de determinadas profissões.

Nesta divisão entre os sexos, os homens foram destinados à esfera pública e a do trabalho produtivo e nelas receberam maior valorização social; enquanto as mulheres foram destinadas à esfera privada e à reprodução social, sendo responsabilizadas pelo trabalho doméstico e de cuidado, às quais não foi atrelado qualquer valor. É neste sentido que Maluf e Mott (1998) afirmam que as desigualdades entre as práticas realizadas por homens e mulheres foram dotadas de uma valorização cultural.

Scott (1995) aponta que anteriormente ao século XIX o modelo de trabalho predominante era o familiar, nele os membros da família dividiam as tarefas a serem realizadas. As mulheres eram responsabilizadas pelas atividades domésticas e de cuidado, mas também realizavam outras atividades extra lar, como o trabalho de vendedoras nos mercados e comércios locais.

²² Disponível em <<http://www.insper.edu.br/noticias/2009/08/27/crece-participacao-das-mulheres-em-profissoes-masculinas>> Acesso em 02-08-2010.

Com a Revolução Industrial e o advento do capitalismo, as mulheres, principalmente das classes econômicas mais desfavoráveis, foram incorporadas ao trabalho fabril e industrial como força de trabalho menos valorizada, além de serem inseridas em atividades com baixo prestígio social e com ritmo e controle de trabalho intenso²³. A respeito disso, Nogueira (2010, p.59) sinaliza que:

A divisão sexual do trabalho é, portanto, um fenômeno histórico, pois se metamorfoseia de acordo com a sociedade da qual faz parte. Mas, na sociedade capitalista, ainda nos dias de hoje, o trabalho doméstico permanece predominantemente sob a responsabilidade das mulheres, estejam elas inseridas no espaço produtivo ou não.

De acordo com Kergoat (2009), foram os etnólogos os primeiros a utilizar o conceito de *divisão sexual do trabalho* para designar uma repartição *complementar* das tarefas entre homens e mulheres nas sociedades em que estudavam. Ainda segundo a autora, Levis-Strauss fez dele um mecanismo explicativo da estruturação da sociedade em família. Já Cruz (2005) descreve que a divisão sexual do trabalho é uma categoria de análise marxista que busca explicitar as relações sociais de gênero e a divisão sexual presente nas relações de trabalho.

Kergoat (2009) aponta que a divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais de sexo. Essa forma é historicamente adaptada a cada sociedade. Tem por características a destinação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a ocupação pelos homens das funções de forte valor social agregado (políticas, religiosas, militares, e outras). Na definição da autora:

É a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais de sexo. Essa forma é historicamente adaptada a cada sociedade. Tem por características a destinação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a ocupação pelos homens das funções de forte valor social agregado (políticas, religiosas, militares, etc) (KERGOAT, 2009, p. 67).

²³ A partir da leitura marxista acerca da situação da mulher durante o desenvolvimento do sistema produtivo na Revolução Industrial, compreende-se que uma das possíveis explicações para a raiz da opressão da mulher é de natureza econômica. Marx (1971) descreve que o início da utilização do trabalho das mulheres pelo capitalista foi facilitado pela introdução da maquinaria e esta: “Tornando-se supérflua a força muscular, a maquinaria permite o emprego de trabalhadores sem força muscular ou com desenvolvimento físico incompleto, mas com membros mais flexíveis. Por isso, a primeira preocupação do capitalista ao empregar a maquinaria foi a de utilizar o trabalho das mulheres e das crianças” (MARX, 1971, p. 449).

A autora ainda destaca que a forma de divisão social do trabalho se sustenta a partir de dois princípios organizadores: “o da separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o da hierarquização (um trabalho de homem vale mais do que um de mulher)” (KERGOAT, 2009, p. 67).

É interessante ressaltar que em diversas sociedades essa forma de divisão social do trabalho persiste. Estes princípios se aplicam devido ao princípio de naturalização, ou seja, aquele que relega o gênero ao sexo biológico e reduz as práticas sociais a *papéis sexuais* definidos. Na perspectiva determinista o cuidar, a maternidade, o afeto, além de florescerem como algo natural, tornam-se atributos essencialmente femininos, estando ainda restritos à esfera privada. O grande problema é que esse espaço privado pode condicionar a posição feminina na esfera produtiva (LUZ, 2009).

Analisando melhor esta divisão social do trabalho, é possível perceber que, na maioria dos casos, o trabalho desenvolvido no ambiente familiar, em que se pressupõe que podem ocorrer partilhas e negociações, torna-se um fardo para as mulheres que, ao desempenharem as tarefas do lar, acabam se tornando invisíveis. E além de não se computar como trabalho, pode contribuir para a desvalorização da mão de obra feminina, interferindo inclusive nas atividades profissionais das mulheres.

Assim, mesmo diante de um contexto de mudanças ocorridas nos últimos trinta anos do século XX, no sistema produtivo, por meio do processo de reestruturação produtiva, das inovações tecnológicas e das novas formas de gestão do trabalho, o sexo segue como decisivo na determinação de quais atividades as mulheres realizarão e dos postos e setores de trabalho que ocupam. Neste sentido, deduzimos que:

Embora possamos perceber as mudanças comportamentais, ainda persistem idéias de que também existem atividades que seriam naturalmente masculinas. Na mesma perspectiva biológica e determinista, aos homens, supostamente dotados de mais força física e coragem “por natureza”, caberia naturalmente enfrentar “riscos” para a proteção familiar e desempenhar o papel de provedor. Além disso, os homens historicamente também foram associados a determinados atributos, que os tornariam naturalmente adequados à esfera pública: racionalidade e objetividade, por exemplo (LUZ, 2009, p.154).

2.2 As mulheres e as instituições militares

Quanto à presença de mulheres nas instituições militares, entre os poucos estudos que comprovam esta tendência, encontra-se a pesquisa realizada por Musumeci e Soares (2006) que contempla os índices de participação das mulheres nas polícias militares em 27 estados brasileiros. De acordo com este estudo, no segundo semestre de 2003, das 23 polícias militares no Brasil, 25.675 eram militares femininas e 342.415 militares masculinos, o que correspondia a uma participação feminina de 7%. As autoras apontam ainda que os Estados do Pará, Bahia e Amapá foram os únicos em que a porcentagem do efetivo feminino ultrapassa os 10%, embora São Paulo tenha o maior efetivo de mulheres em números absolutos. Musumeci e Soares (2006) especificam a participação das mulheres nos efetivos das polícias e guardas municipais brasileiras, conforme Tabela 3.

TABELA 3
Participação estimada de mulheres nos efetivos das polícias e das guardas municipais no ano 2000, conforme o Censo 2000 (IBGE)

	Mulheres %
Polícias Militares	6,0
Polícias Cíveis e Estaduais	19,6
Polícias e Guardas de Trânsito Estaduais	12,0
Polícias Federais	10,0
Todas as Polícias	8,2
Guardas Municipais	11,7

Fonte: MUSUMECI; SOARES (2006, p.152).

Considerando a quantidade do efetivo das polícias militares, os dados revelam os baixos índices de feminização nas forças policiais e ainda que na maioria das polícias as mulheres estão realizando atividades burocráticas, a chamada atividade-meio, ou seja, administrativa (MUSUMECI ; SOARES, 2006)..

Embora, atualmente, as mulheres militares apresentem treinamentos físicos equivalentes aos dos homens, o rótulo do *sexo frágil* ainda não foi superado. Calazans (2003) explica que o processo de inserção da mulher na polícia relaciona-se à existência de uma cultura policial feminina que estaria identificada e valorizaria as formas preventivas de

policiamento. A respeito desta realidade, há restrições às tarefas femininas, sustentadas na noção de que as mulheres não são capazes de assumir todas as formas de ação de polícia e a consequente tendência de atribuir-lhes, sobretudo, funções burocráticas ou atividades associadas, no imaginário, a extensões do mundo doméstico.

A inserção das mulheres em organizações brasileiras de segurança pública ocorre desde a década de 1955, quando a Polícia Militar de São Paulo, de forma pioneira, contratou mulheres para seus quadros. A polícia feminina brasileira foi criada baseada no pressuposto de que as mulheres solucionam melhor as tarefas da polícia preventiva e da polícia assistencial, aquela que trata mais diretamente com os grupos considerados fragilizados, ou seja, mulheres e crianças (MUSEMECI ; SOARES, 2006).

Na década de 1980, esse movimento intensificou-se, coincidindo com a ocorrência de diversos incidentes críticos (greves de policiais, aumento das estatísticas de criminalidade, acusações de violência na forma de ação dos policiais), os quais, segundo Calazans (2003), produziram uma espécie de crise institucional. Esta crise, de certo modo, refletia as alterações nas formas de organização de trabalho e nos movimentos de mudança articulados no âmbito das sociedades contemporâneas, em particular da brasileira.

De acordo com Musumeci (2005), o Decreto-Lei Federal n. 667, de 2 de julho de 1969, modificado pelo Decreto-Lei n. 2.106, de 1984, consolidou a base legal para a incorporação de policiais femininas nos quadros regulares das PMS:

Art. 8

§ 2º Os Estados, Territórios e Distrito Federal poderão, se convier às respectivas Polícias Militares:

1. Admitir o ingresso de pessoal feminino em seus efetivos de Oficiais e Praças, para atender necessidades das respectivas Corporações em atividades específicas, mediante autorização do Ministério do Exército. (BRASIL, 1969)

A partir daí, o trabalho nas organizações de segurança, até então exercido predominantemente por uma força de trabalho masculina, começou a se modificar. Musumeci e Soares reforçam este argumento, destacando que:

Na maioria dos estados, as PM's começaram a admitir policiais femininas ao longo dos anos 80, no contexto da redemocratização do país, mas isso não derivou de reivindicações de movimentos sociais pela criação de serviços especializados ou pela abertura de um novo espaço profissional para as mulheres e sim, tudo indica, do propósito interno de "humanizar" a imagem das corporações, fortemente marcada pelo seu envolvimento anterior com a ditadura (MUSUMECI; SOARES, 2006, p.184).

Em meio a esta retórica, destaca-se a crença de que as mulheres possuem determinadas habilidades de comunicação, liderança e de mediação de conflitos que poderiam ser úteis na construção de uma imagem positiva diante de uma sociedade que contestava a forma de ação das organizações de segurança pública. Em outros termos, as mulheres, dada a sua capacidade de adaptação, flexibilidade e afetividade, poderiam contribuir para a melhoria da imagem organizacional da Polícia Militar, que, no imaginário social, era considerada uma organização violenta e dominada por homens.

Para se adequarem ao rigor do ser policial, as mulheres suportaram uma longa e árdua aprendizagem marcada pela violência e por sacrifícios pessoais (CALAZANS, 2003). Segundo a autora, tem sido na suportabilidade desta violência que as mulheres buscam a emancipação e a autonomia para, de tal modo, apropriarem-se de seus destinos, ainda que tal *propriedade* seja limitada, principalmente quanto à autonomia no ambiente de trabalho, em que elas, geralmente, são submetidas ao autoritarismo gerencial próprio da Instituição. Neste processo, as relações de trabalho e de gênero passaram a ocupar um lugar central nas pesquisas, constituindo categorias analíticas relevantes para a compreensão da construção social da inserção das mulheres em organizações de segurança pública.

2.3 Mulheres no Corpo de Bombeiros

A maioria dos estudos e pesquisa trata das mulheres nas forças armadas e nas polícias militares. São raras as publicações que reportem sobre a inclusão de mulheres nas Corporações de Bombeiros – militares ou voluntários – no mundo e no Brasil e, especificamente, como o local de trabalho (re)produz as relações sociais entre homens e mulheres.

Nesta perspectiva, é possível entender que a utilização da categoria gênero torna-se fundamental para problematizar os critérios utilizados para a delimitação e ocupação dos espaços nos postos de trabalho. No caso do Corpo de Bombeiros, partimos da hipótese de que a instituição recorre a mecanismos diferenciados visando à incorporação da força de trabalho de homens e mulheres, reproduzindo uma divisão social e sexual do trabalho, determinando o que venha a ser trabalho de homem e trabalho de mulher.

Sobre isso, constatamos empiricamente, a partir da nossa prática profissional e, sobretudo, a partir do processo de observação realizado para esta pesquisa, que, existem duas hierarquias: uma *hierarquia legal* e, convivendo com esta, uma *hierarquia real*. Ou seja, além da hierarquia entre os bombeiros em geral e entre homens e mulheres em específico, que se expressa nas normas e regulamentos, ela também se manifesta, explícita e implicitamente, numa ordem *(re) produzida* no cotidiano dos indivíduos da instituição.

Tal constatação nos remete ao estudo de Castro e Guimarães (1991), embora a análise realizada por eles tenha sido em torno das relações de trabalho dentro do processo produtivo capitalista como as indústrias e empresas, por exemplo. Os autores ressaltam a necessidade de se compreender a construção de hierarquias e sua forte identificação entre vida de trabalho, vida no trabalho e vida pessoal.

Neste sentido, estes autores, a partir das teorias sociológicas de Braverman, Burawoy e Knights, buscam um questionamento da noção de modelos que originariamente podem referir à *construção típico ideal*. Estabelecem um contraponto com o *modelo japonês*, enfatizado por Hirata e Zarifian, constando que, a partir de/o âmbito das relações sociais e simbólicas, se tecem uma área de intersecção entre cultura operária, cultura de empresa e cultura nacional (CASTRO; GUIMARÃES, 1991).

Quanto à restrição da participação de mulheres nos Corpos de Bombeiros, esta pode ser verificada em diferentes países. A primeira bombeiro feminino de que se tem registro era uma norte-americana naturalizada chamada Molly Williams. Conhecida por seu vestido de chita e avental xadrez, ela dizia ser "tão boa mulher do fogo como muitos dos meninos". Molly é mais lembrada por sua coragem e força durante a nevasca de 1818.²⁴

Em 2003, conforme Kales *et al.* (2003), as mulheres representavam pouco menos de 1% do total de bombeiros nos Estados Unidos. Já em 2007, de acordo com Hullet *et al.* (2007), dos bombeiros pagos nesse país, as mulheres representavam 3,7% do total. Estes autores alegam que o motivo do número pequeno de mulheres em um emprego tão atrativo consiste no fato da exigência física ocupacional do bombeiro ser alta; estas diferenças de gênero resultam em problemas enfrentados pelo público feminino, como segregação profissional, desconforto, isolamento social e assédio sexual.

Em um estudo no Corpo de Bombeiros (*Fire Department*) no Estado da Virgínia (EUA), Rosell; Miller; Barber (1995) e Shuster (2000) citaram as seguintes atitudes dos bombeiros masculinos em relação às bombeiros femininos: ceticismo, preconceito, hostilidade

²⁴ Disponível em < <http://www.bostonvulcans.org/BSV-Women.html>. > Acesso em: 28-07-2010. 00h48.

e assédio; essas atitudes são o maior obstáculo de suas carreiras. Também nos EUA, Shuster (2000) identificou fatores estressores psicológicos semelhantes, enfrentados pelas mulheres no campo dominado por homens do combate a incêndios, sendo eles: insegurança, ceticismo em relação às próprias capacidades, pressão de desempenho, assédio sexual e isolamento social.

No Brasil, o ingresso de mulheres no Corpo de Bombeiros iniciou-se no Estado de São Paulo, com a formação de quarenta bombeiros femininos, no ano de 1991. Esta década foi marcada por inúmeras transformações políticas e sociais na sociedade brasileira. Foi o período da consolidação de direitos políticos promulgados na constituição de 1988, em que as mulheres foram contempladas pela garantia dos princípios de igualdade. Assim, surge a ideia de empregá-las, no primeiro momento, nos serviços de atendimento pré-hospitalar, em funcionamento na capital de São Paulo, por ser uma atividade próxima à tarefa da enfermagem (DAVID, 2003).

Portanto, inicialmente, prevaleceu a cultura policial militar, que identificava restrições às tarefas femininas, sustentadas na noção de que as mulheres não eram capazes de assumir todas as formas de ações operacionais da profissão de bombeiro, tais como combate a incêndios, salvamentos, mergulhos e outras. Mas, em vez de empregá-las apenas neste tipo de ocorrência, foi nomeado um grupo de trabalho para estudar a sua utilização em todos os serviços operacionais do Corpo de Bombeiros, de forma a ampliar a atuação da mulher, obtendo-se um universo de pessoal para o recrutamento nas fileiras da corporação.

Dentre os dados que foram medidos para a mulher servir no Corpo de Bombeiros, algumas exigências, entre outras, foram primordiais, tais como:

- Familiaridade com atividades aquáticas, em altura, com pessoas acidentadas e manipulação com sangue;
- Resistência física para suportar trabalhos pesados;
- Habilitação para condução de viaturas de resgate;
- Disponibilidade para trabalhar em regime de 24 horas, sem que existissem pressões familiares, emocionais ou sociais.

Durante o treinamento, foram realizados vários estágios, com a finalidade de dar à mulher condições de trabalhar no Corpo de Bombeiros, considerando-se importantes:

- Noções de prevenção e combates a incêndios;
- Organização do Corpo de Bombeiros;
- Tecnologia e maneabilidade de salvamento;

- Pronto-socorrismo.

Como resultado desta avaliação, ocorreu:

A formação e a inclusão, em 04 de dezembro de 1991, das primeiras bombeiras no Estado e no Brasil revelaram que as mulheres estão perfeitamente integradas e preparadas para a execução de todas as atividades do Corpo de Bombeiros, por terem demonstrado no término do treinamento desempenho satisfatório nas emergências de pronto-socorrismo, nas guarnições de comando, Exploração de salvamento, devidamente comandadas (DAVID, 2003, p.73).

No Estado de Minas Gerais, a inserção da mulher em instituições militares no quadro de pessoal da Polícia Militar de Minas Gerais (PMMG) ocorreu em 29 de maio de 1981, por meio do Decreto n. 21.336. O efetivo inicial era composto por uma capitã, uma primeira-tenente, uma primeira-sargento e uma segunda-sargento, 120 terceiras-sargentos, sendo lhes vetado o posto de coronel. Como ocorreu em outros estados brasileiros, a inclusão de mulheres teve como missão humanizar a Polícia Militar, tendo a mulher que atuar, principalmente, no atendimento do menor, da mulher, do idoso e em áreas de concentração de crianças e de lazer, liberando o homem para atividades mais viris (MUSUMECI, 2005).

Em 1993, por meio da Lei n. 11.099, de 18 de maio de 1993, ocorreu a criação do Corpo Feminino com o efetivo inicial de 80 bombeiros femininos. Como o Corpo de Bombeiros pertencia à Polícia Militar, o efetivo feminino era restrito a 5% ²⁵ do total de vagas destinadas aos homens. David (2003) descreve a fala de uma egressa da primeira escola de formação do Corpo de Bombeiros em Minas Gerais, confirmando a reprodução do discurso que justificou a inclusão das mulheres nas forças policiais militares no Estado. Discorrendo sobre o sentimento de pertencimento e as tarefas confiadas às mulheres, a bombeiro feminino expressa que:

Certamente a incorporação do efetivo feminino na Corporação é de grande valia. Porque a presença da mulher sensibiliza mais. Quando o 1º Pelotão incorporou-se aqui à Instituição, nós recebemos e até hoje as que estão chegando agora recebem o mesmo tratamento que os homens. Ou seja, estamos capacitadas e qualificadas para prestar qualquer tipo de serviço atinente à Corporação. Então nós somos empregadas tanto nas atividades-fim, que é o serviço prestado diretamente à população (a mulher tem condições, ela tem habilitação para se fazer presente) e na atividade-meio, que é a atividade burocrática também. O ganho com isso é em todos os setores, porque já

²⁵ A lei do efetivo, aprovada no ano de 2003, ampliou o número efetivo do Corpo de Bombeiros e o ingresso de mulheres na Corporação de 5% para 10% do total de vagas destinadas em concurso público. Atualmente, no Corpo de Bombeiros em Minas Gerais existem 417 mulheres e 5.739 homens.

dissemos, no atendimento ao público, se ganha em sensibilidade, em cortesia, no bom andamento do serviço (DAVID, 2003, p.74-75).

Assim, se na Polícia Militar a inclusão das mulheres serviu para melhorar a imagem e reduzir as ações hostis e viris em determinadas ocorrências, no Corpo de Bombeiros a incorporação destas mulheres está associada à implantação do serviço de atendimento pré-hospitalar no Estado, em 1993, e que mais tarde veio a se tornar uma das principais atividades operacionais da Instituição. A presença de mulheres nas viaturas de resgate²⁶ ilustrava a reprodução da cultura organizacional militar da limitação do papel exercido pelas mulheres neste tipo de ambiente. A elas seriam destinadas as tarefas inerente ao sexo, ou seja, a representação simbólica da maternidade e da enfermagem.

Todavia, como ocorreu no Estado de São Paulo, progressivamente em Minas Gerais, as mulheres foram sendo alocadas em outras atividades operacionais e administrativas, foram sendo redistribuídas para outras unidades do Estado (DAVID, 1993).

Em relação ao Corpo de Bombeiros, há um agravante na situação da mulher, uma vez que consiste no tradicionalismo social, na imagem antiquada que a sociedade ainda atribui à mulher, como sexo frágil, aquela a quem não cabe o papel de salvar, mas necessita ser salva.

Yarnal; Dowler; Hutchinson (2004) ressaltam que até mesmo a mídia reforça a exclusividade do homem como herói, exemplificando a tragédia do ataque terrorista ao *World Trade Center* e ao Pentágono, no conhecido 11 de setembro, quando aviões transpassaram estas edificações e os bombeiros locais agiram com heroísmo nestas ocorrências. Tais autoras observam que, durante meses, foram veiculados na mídia os atos de heroísmo, autossacrifício e altruísmo dos bombeiros masculinos, esquecendo-se de que nestas ocorrências dividiam o mesmo espaço as bombeiros femininos, que não tiveram seus atos de bravura e força reconhecidos.

O conceito de *habitus* proposto por Bourdieu (1999) torna-se imprescindível na reflexão sobre a socialização das mulheres no Corpo de Bombeiros. Segundo esse autor, o homem é um ser social, competindo para tal a adoção de múltiplas aquisições que, aparentemente, são tidas como normais e inatas. Sua reflexão permite compreender a lógica dessas práticas tanto na sua esfera individual quanto coletiva, como mecanismos aptos à reprodução social. Para Bourdieu (1999), essa dominação comporta uma dimensão simbólica,

²⁶ Viatura que se destina ao atendimento de ocorrências de caráter pré-hospitalar.

na qual o dominador (homem) deve conseguir obter do dominado (a mulher) uma forma de adesão que não se baseia em uma decisão consciente.

Sendo assim, é no Corpo de Bombeiros, ambiente institucional militar, que um grupo heterogêneo de indivíduos passa a ser instruído por um manual de normas, leis e hierarquias que reforçam um imaginário social dominante. Na constituição destes espaços, percebem-se alguns elementos subliminares de construção e de reforço da masculinidade no espaço militar. Isso decorre porque, segundo Moreira e Stadnik (2008), foram os homens que ativamente construíram o processo de inclusão das mulheres na corporação militar.

Desta forma, a cultura organizacional foi forjada apenas pelos homens. A linguagem de caserna ilustra claramente este processo. Araújo (2006) aponta que a utilização do termo *Fem*, quando se quer referir a uma policial ou bombeiro feminino no ambiente militar das corporações, pode ser identificada como forma de marcar o espaço dominador masculino.

Este epiceno, para o gramático Sacconi (1989), só pode ser utilizado quando se quer referir a bichos, animais ou insetos inferiores. Outro exemplo apontado por Araújo (2006) repousa no fato da utilização de todos os designativos masculinos flexionados no gênero masculino no tratamento em relação às mulheres, mesmo quando a gramática e o regulamento permitem a flexão nos dois gêneros.

2.3.1 O trabalho das bombeiros femininos segundo as normas prescritas

Entre a legislação destinada ao Corpo de Bombeiro destaca-se, aqui, a Resolução n. 114 e a Instrução Técnica n. 009 que se refere, especificamente, às bombeiros femininos. Objetiva-se, com a exposição destas normas, demonstrar as alterações realizadas pelo Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais (CBMMG).

2.3.2 A Resolução n. 114

Esta Resolução foi instituída com o objetivo de adequar as exigências físicas da Instituição a homens e mulheres, tanto no momento da admissão quanto na manutenção do condicionamento físico de seus militares. Tal Resolução possui como finalidade doutrinar a

aplicação do Teste de Avaliação Física (TAF) aos integrantes da Instituição, para a avaliação física anual e admissão de pessoal civil aos quadros da carreira de bombeiro militar.

Com relação às bombeiros femininos, dos cinco testes que compõem o Teste de Aptidão física (TAF) as mulheres executam todos, com diferenças nos escores a serem alcançados. Vejamos o exemplo. Um dos testes consiste em uma corrida de 2.400m para homens e mulheres. No entanto, o tempo máximo determinado para os homens é de 12 minutos, enquanto que para as mulheres é de 15 minutos.

Apenas em um dos testes realizados para a admissão nos cursos de formação há uma diferenciação por sexo quanto ao teste de força nos membros superiores. Para os homens é exigido o exercício de barra fixa, e, para as mulheres a flexão de braços, no solo.

2.4.2 Instrução Técnica Operacional número 09

A Instrução Técnica Operacional número 09 (ITO-09), denominada de *Bombeiros Femininos do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais*, possui como objetivo a padronização de condutas e procedimentos no emprego operacional e administrativo. A finalidade desta instrução técnica destaca a equidade dos treinamentos realizados no período de formação. Ressaltando a sua finalidade:

2.3. Deixar claro que o Bombeiro Feminino recebeu a mesma formação do Bombeiro Masculino e que, portanto, está apto para o desempenho de todas as atividades de prevenção, combate a incêndios e salvamentos, inerentes ao seu grau hierárquico ou função.

2.4. Esclarecer à tropa masculina que o Bombeiro Feminino deve desempenhar as mesmas funções na *GU BM*²⁷, sem discriminação ou privilégios de qualquer natureza (ITO, 2007, p.3).

A ITO-09 expressa as condições e os procedimentos para a utilização da mão de obra feminina, atentando, inclusive, para a perspectiva da equidade de gêneros durante o serviço de prontidão, ou seja, no serviço operacional:

²⁷Guarnição bombeiro militar, ou seja, a unidade tática utilizada para atendimento de ocorrências.

Os Bombeiros Femininos podem ser empenhados tanto nas atividades operacionais quanto nas administrativas. Deve ser observada a aptidão/potencialidade de cada Bombeiro Feminino, procurando aproveitar ao máximo o seu potencial.

3.2. O Bombeiro Feminino deve desempenhar todas as funções operacionais inerentes ao seu grau hierárquico, dentro das diversas atividades a serem desenvolvidas pelas *GU BM* (combate a incêndio, salvamento, resgate e prevenção) e na *SOU*²⁸ (ITO, 2007, p.3).

Sobre a divisão das atividades de trabalho entre os componentes das guarnições operacionais, há uma clara recomendação quanto à discriminação em relação às mulheres, ressaltando apenas os cuidados para a preservação da sua integridade física:

3.6. Em princípio os Bombeiros Femininos devem se submeter aos mesmos esforços e atividades desempenhados pelos outros integrantes das *GU BM*, sem quaisquer discriminações ou privilégios, contudo não se deve exigir de ninguém esforços além de sua real capacidade, evitando desta forma lesões e baixas por dispensa ou licença médica, além de desgaste físico desnecessário (INSTRUÇÃO TÉCNICA OPERACIONAL NÚMERO 09, 2007, p. 4).

Assim, percebemos nos fragmentos da ITO-09 que ela consiste em reforçar a equidade entre os gêneros na Instituição, uma vez que tanto homens quanto mulheres possuem um limite de suas capacidades e que pode haver discrepâncias entre o desempenho físico, mas que este não pode ser condicionante para a precarização do trabalho, sobretudo em ambientes militares.

Verifica-se, portanto, ao analisar os documentos que se referem ao emprego das militares femininas no Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais, os avanços da Instituição em relação à equidade de gênero, embora reconheçamos que outras variáveis necessitam ser analisadas no intuito de refutar ou não tal constatação. Nesta perspectiva, segundo Bourdieu (1999), o sexo é definidor se seremos dominados ou dominadores, sendo, pois, uma ordem simbólica. Na sua concepção, é no corpo que se inscrevem as disputas pelo poder, é onde o nosso capital cultural está inscrito, é ele a nossa primeira forma de identificação desde que nascemos – somos homens ou mulheres. Partindo deste pressuposto, compreendemos que, além dos regulamentos, existe uma ordem simbólica, inscrita, e que também exerce poder e determina os espaços a serem ocupados na corporação.

²⁸ Sala de bombeiros da unidade, local onde são registrados os telefonemas.

2.4 A inclusão de mulheres no Corpo de Bombeiros de Montes Claros-MG

O ingresso de mulheres na corporação em Montes Claros ocorreu por meio do sistema universal, especificamente por concurso público. Os requisitos para o processo seletivo, visando ao Curso de Formação de Soldados (CFSD) no ano de 2002, foram previstos em edital de concurso público, de acordo com a Resolução n. 060, de 06 de fevereiro de 2002, para o preenchimento de 300 (trezentas) vagas, sendo 285 (duzentas e oitenta e cinco) vagas destinadas ao sexo masculino e 15 (quinze) ao sexo feminino. Os(as) candidatos(as) aprovados(as) precisaram se submeter a um criterioso processo de seleção constituído de seis fases, dentre as quais destacamos o Teste de Capacitação Física (TCF), realizado de acordo com as resoluções vigentes (Resolução n. 3444) no período. Esta fase das provas físicas inclui os seguintes testes:

4.7.6.1.1 Força muscular de membros superiores:

Masculino: Teste dinâmico de barra: 02 (duas);

Feminino: Flexão de braços: 02 (duas);

4.7.6.1.2 Força muscular de abdômen – Flexão abdominal:

Masculino e feminino: 30 (trinta segundos), o número de repetições realizadas corretamente será o resultado. O objetivo é que o candidato realize o maior número de execuções neste período de tempo.

4.7.6.1.3 Resistência aeróbica – Corrida de 2.400 metros:

Masculino: 12 (doze) minutos;

Feminino: 15 (quinze) minutos;

O edital também deixou explícito que o candidato deveria apresentar idoneidade moral e social²⁹, caracterizada por um comportamento irrepreensível para exercer a função de bombeiro militar, quer seja no convívio social, moral, escolar, quer seja no convívio trabalhista. Outros quesitos também são fundamentais: aptidão para o serviço (será verificado o pendor e a vocação para o desempenho das funções de soldado), disciplina, aproveitamento

²⁹ Estes requisitos encontram-se descritos no Decreto-Lei n. 667 de 2 de julho de 1969, como exigência para compor o efetivo da Polícia e do Corpo de Bombeiros Militar, forças auxiliares do exército. Ressalta-se que esses critérios são temas densos e controversos pelo poder de discricionariedade que possui. Mas de qualquer modo, a partir, destes critérios exigidos, estabelece uma investigação social, ou seja, processo investigativo destinado a apurar quaisquer informações que possa comprometer os(as) candidatos(as) nestes aspectos.

escolar, perfil psicológico compatível com o desempenho da função e adequação física e mental.

O processo de seleção incluiu etapas como prova teórica, exames médicos, avaliação física e testes psicológicos. Entre os testes de aptidões físicas, destacam-se os testes de corrida. Os candidatos homens e mulheres deveriam correr 2.400m, com tempo diferenciado para ambos os sexos. No caso dos homens, o tempo era de 12 minutos, enquanto que para as mulheres era de 15 minutos. Este teste visa avaliar a capacidade mínima do candidato para suportar as exigências próprias das atividades da profissão de bombeiro militar.

A seguir, no Quadro 4 e na Tabela 4, apresentamos algumas características dos(as) militares que ingressaram na Instituição no ano de 2002, privilegiando algumas variáveis que auxiliam na compreensão do objeto proposto neste estudo.

No Quadro 4, abaixo, representamos o perfil das mulheres ingressas no ano de 2002 no Corpo de Bombeiros de Montes Claros-MG levando em conta o estado civil, a religião e a quantidade de filhos.

QUADRO 4
Perfil das mulheres ingressas no ano de 2002 no Corpo de Bombeiros de Montes Claros-MG

Perfil das mulheres		N	F %
Estado civil	Solteira	1	20
	Casada	4	80
	Total	5	100
Quantidade de filhos	Nenhum	3	60
	1	2	40
	Total	5	100
Religião	Católica	5	100

Fonte: Setor de Recursos Humanos - Corpo de Bombeiros Militar de Montes Claros/MG

A partir dos dados do Quadro 4 afirma-se que, quanto ao estado civil 80% das mulheres são casadas, a maioria, e 20% solteiras. Mais da metade das entrevistadas não possui filhos, 60%, e entre as que possuem cerca de 20% tem só um filho e quanto à religião, todas as mulheres se dizem católicas.

No que diz respeito à escolaridade, fizemos uma comparação, por sexo, dos militares que se ingressaram no ano de 2002:

TABELA 4
Escolaridade, por sexo, dos militares do Corpo de Bombeiros de Montes Claros- MG – julho de 2002

Escolaridade	Sexo				Total
	Homem		Mulher		
	N	F %	N	F %	
Ensino Médio	35	81,4	2	28,6	37
Ensino Superior	8	18,6	5	71,4	13
Total	43	100	7	100	50

Fonte: Seção de recrutamento e seleção – Corpo de Bombeiros Militar de Montes Claros/MG

Conforme Tabela 4, identifica-se, ainda, uma diferença percentual significativa, ou seja, 71,4% das mulheres possuem curso superior, ao passo que o percentual de homens é de 18,6%. O nível de escolaridade das bombeiros femininos é elevado, levando-se em consideração que para o ingresso no posto de soldado ou especialistas basta possuir o segundo grau.

Tais dados confirmam a tendência da superioridade dos níveis de escolaridade das mulheres em relação aos homens, em todo o país. Verificam-se melhores condições das mulheres em relação aos homens em todos os indicadores educacionais, de acordo com dados do IPEA (2008). Destaca-se ainda que o fato de o nível de escolaridade das bombeiros femininos ser elevado não significa que elas poderão ocupar cargos de chefia nas seções que estarão alocadas na instituição ou que possuirão melhorias salariais. A ascensão profissional neste tipo de ambiente da realização de concurso interno ou de critério de promoção é por tempo de efetivo serviço.

Todavia, deve-se considerar que com a melhoria do nível de instrução os (as) militares adquirem uma capacidade intelectual diferente daquela que tinham quando ingressaram na organização e passam a ter aspirações por posições superiores na estrutura organizacional. Aspiração que nem sempre se efetiva por injunções alheias às vontades dos(as) militares. No caso das mulheres a dupla jornada de trabalho constitui-se num dos obstáculos para a ascensão profissional.

TABELA 5
Efetivo da Corporação do Corpo de Bombeiros em Montes Claros (Sede), por sexo, em 2002 e em agosto de 2010

Ano	Homens	Mulheres	Total
2002	133	7	140
2010	216	27	243

Fonte: Corpo de Bombeiros Militar de Montes Claros-MG

Os dados acima relevam o considerável crescimento do efetivo feminino entre 2002 e 2010 na unidade e fundamenta-se em algumas razões. Primeiro, a Lei do efetivo de 2003 ampliou o contingente feminino de 5% para 10% do total do cômputo de vagas destinadas ao público, enquanto que na Polícia Militar permanece com 5%. Depois, o fator econômico, uma vez que a carreira militar representa alguns benefícios, como estabilidade no serviço, assistência médica integral, plano de carreira, aposentadoria integral e promoções por tempo de serviço.

Todavia, o aumento do efetivo feminino não significa a ocupação delas nos mesmos espaços que os homens na corporação. Partimos do pressuposto de que essa tendência de “guetização”, ou seja, a tendência de concentração das mulheres em determinados espaços, não é um fenômeno verificado apenas no Brasil. Em Portugal, por exemplo, de acordo com o Serviço Nacional de Bombeiros e Proteção Civil, existem, aproximadamente, 40.000 bombeiros e apenas 11,4% são mulheres, dentre elas apenas 1% tem acesso a postos de chefia nos diversos cargos:

De fato, diversos estudos têm demonstrado que mulheres e homens não são tratados da mesma forma no trabalho, mesmo se eles possuem as mesmas qualificações e são contratados para executarem o mesmo trabalho. Na maioria das atividades profissionais as mulheres geralmente se deparam com mais barreiras à medida que se especializam e exercem atividades administrativas de prestígio (WILLIAMS, 1995, p.6).

As desigualdades das condições de trabalho e remuneração entre homens e mulheres decorrem de diversos processos, dentre eles o chamado *teto de vidro*, que:

Consiste em uma barreira sutil e transparente, mas suficientemente forte para bloquear a ascensão das mulheres a níveis hierárquicos mais altos. Essa barreira limita em função do gênero e não pela qualificação da mulher, e visa à manutenção e

visa às desigualdades como forma de opressão estando presente em quase todos os aspectos organizacionais (CAPPELLE, 2006, p.80).

No estudo de Musumeci e Soares (2006) sobre o quadro de pessoal efetivo das polícias militares do Brasil, constatou-se que a maioria das mulheres (90%) encontra-se na condição de praça, ou seja, exercendo funções de execução.

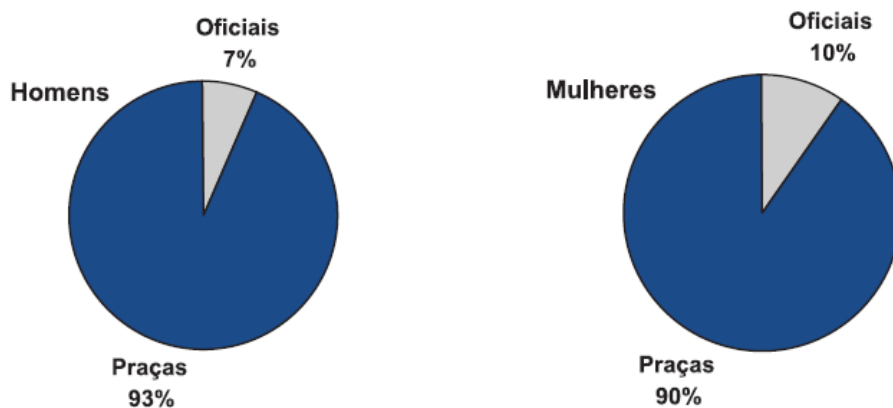


GRÁFICO 3 – Efetivo policial na ativa por círculos hierárquicos, por sexo, em 23 Estados do Brasil, em 2003

Fonte: MUSUMECI e SOARES, 2005, p.154

A seguir, analisamos o perfil ocupacional das mulheres alocadas em Montes Claros e a forma de ingresso no efetivo da corporação:

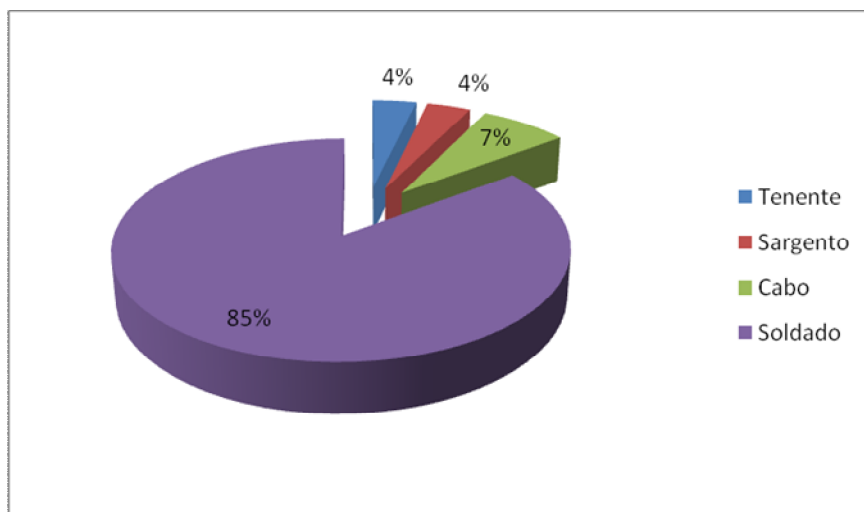


GRÁFICO 4 – Distribuição das mulheres por posto e graduação – agosto de 2010

Fonte: Corpo de Bombeiros Militar de Montes Claros-MG

Identificamos neste Gráfico que, do total de mulheres que trabalham na unidade, 85% delas ocupam o posto de soldado, em outras palavras, a graduação mais baixa da hierarquia militar, do quadro das praças, posterior ao período de formação. Das outras não incluídas neste grupo, 11% já ingressaram no Corpo de Bombeiros na graduação ou posto em que se encontra atualmente, como é o caso da única oficial feminina da unidade. Verifica-se, ainda, que apenas 4% buscaram ascensão profissional na carreira, já que, para a ocupação da graduação de sargento, não existe limite de vagas para homens e mulheres, sendo necessária a realização de provas teóricas e práticas pelos militares interessados; no caso cabos e soldados.

Através do Gráfico 4, foi possível ainda constatar que a média de mulheres exercendo funções de praça no Corpo de Bombeiros em Montes Claros foi de 96%, ou seja, superior à média das polícias militares dos 23 estados brasileiros, na mesma situação, conforme o Gráfico 1 (MUSUMECI; SOARES, 2006). Supostamente esta situação decorre da dificuldade de conciliação vida familiar e vida profissional, como sinaliza o comentário abaixo.

O modelo de conciliação traz inúmeros prejuízos para a mulher, que além da sobrecarga de trabalho, tem dificuldades para investir na vida profissional, pois, isso exige estudo, aperfeiçoamento profissional, dedicação, ou seja, tempo - do qual nem sempre dispõe. Essa situação pode acarretar a segregação das mulheres (LUZ, 2009, p.156).

Esta divisão hierárquica produz alguns reflexos nas relações de poder e na construção social do espaço no bombeiro. Observa-se que as mulheres do CFSD de 2002 ainda se encontram na sua totalidade na graduação de soldado³⁰, permanecem na mesma graduação desde a formação, pois não ocorreu ascensão na carreira profissional.

Quando se compara a posição dos homens, em termos de ascensão profissional, nota-se uma evolução em relação às mulheres. Mesmo sendo oriundos do mesmo curso de formação de soldados, 14% do total de homens que concluíram o CFSD 2002 progrediram na carreira, assumindo posições de comando (oficiais) ou de fiscalização (sargento). Supostamente, isso decorre do fato de que:

³⁰ É necessário esclarecer que a própria jornada de trabalho do serviço operacional 24 horas por 48 horas de folga e o fato de ter que deslocar até a cidade de Belo-Horizonte, constitui um dos possíveis obstáculos para que as mulheres realizem cursos visando ascensão na carreira militar.

Homens não precisam escolher entre vida familiar e profissional: eles conseguem ter os dois. Isso é possível, especialmente devido ao modelo de delegação de tarefas - se não há uma esposa que assuma as responsabilidades na vida privada, outra mulher da família ou uma empregada assumirá (LUZ, 2009, p.156).

Além disso, as bombeiras femininas alegam em unanimidade que os editais do curso de formação de sargentos, até o ano de 2009, exigia a categoria “D” de habilitação para a realização do curso, o que praticamente as excluía do processo. Depois, a questão do zelo pela família constitui-se num empecilho para ascender na profissão, conforme se verifica na fala da efem 1: “os editais para o cfs praticamente nos excluía do processo, uma vez que se exigia a carteira “D” para fazer o curso de sargento, depois por que depois de casada tudo fica mais difícil” (BOMBEIRO FEMININO 5).

Assim, partimos do pressuposto de que este fato reforça o argumento do padrão a ser seguido, fundamentando-se em atributos da ordem das masculinidades, uma vez que são os oficiais os responsáveis pelo comando, por traçar as missões estratégicas e por determinar direta ou indiretamente os espaços a serem ocupados.

Nesta trajetória, as delimitações de espaço laboral masculino e feminino começam a ser definidas, embora não sendo fixas, podem variar do tipo de sociedade e em períodos distintos, modificando as concepções daquilo que se entende como mais apropriado para homens e mulheres:

Uma das justificativas para a formação dos guetos sexuais refere-se ao fato de alguns critérios existentes nos processos de seleção/admissão das instituições públicas tenderem a reforçar mais ou menos a vinculação entre os postos de trabalho e alguns atributos masculinos ou femininos. E com base nesse fato, homens e mulheres geralmente se inscrevem naqueles postos de acordo com as designações socialmente mais apropriadas com relação ao sexo do candidato (DURÃES; JONES; SILVA, 2010, p.8).

Assim, busca-se compreender especificamente as dimensões do trabalho e as possíveis tendências de constituição de guetos profissionais no interior de determinadas seções administrativas ou operacionais, a partir da relação entre as funções e o sexo de quem realiza tais tarefas. Nesta trajetória, mapeamos 20 setores e a distribuição do efetivo por sexo, conforme Tabela 6 a seguir:

TABELA 6
Ocupação dos setores, por sexo, do Corpo de Bombeiros de Montes Claros- MG
Agosto de 2010

Seções Administrativas e Operacionais	SEXO				Total
	Homem		Mulher		
	N	F %	N	F %	
Gabinete do comando	2	100	-	-	2
Secretaria e cartório	6	100	-	-	6
Seção de apoio operacional	10	90,9	1	9,0	11
Setor de Pessoal * – B1	4	80	1	20	5
Serviço de Inteligência – B2	3	100	-	-	3
Seção de recrutamento, seleção e ensino	1	100	-	-	1
Seção de apoio logístico – B4	5	83,3	1	16,6	6
Setor de relações públicas- B5	7	87,5	1	12,5	8
Almoxarifado	6	100	-	-	6
Seção de transporte	4	100	-	-	4
Seção de assistência à saúde	8	72,7	3	27,2	11
Seção de apoio administrativo	1	50	1	50	2
Pelotão escola – escolas de formação	4	100	-	-	4
1º Pelotão operacional	51	90,7	4	7,2	55
2º Pelotão operacional	50	92,5	4	7,4	54
3º Pelotão operacional	48	92,3	4	7,6	52
4º Pelotão	16	100	-	-	16
3ª Companhia de Prevenção e vistoria*	19	79,1	5	20,8	24
PABX*	-	-	1	100	1
Centro integrado de apoio e despacho	26	96,2	1	3,7	27
Total	271	86,0	27	14,0	298

Fonte: Setor de pessoal – B1 - Corpo de Bombeiros de Montes Claros.

* Não incluímos os militares de férias no período da coleta dos dados, já que podem ser remanejados para qualquer área, de acordo com determinação de superiores.

* Nestes setores estão localizadas as bombeiros femininos egressas do ano de 2002.

Tendo a Tabela 5 como referência, percebemos que as bombeiros femininos egressas do CFSD de 2002 estão alocadas nos seguintes setores: uma no setor de pessoal; uma no PABX e três na 3ª Companhia de Prevenção e Vistoria, setor operacional. A Tabela 5 ainda nos permite identificar a tendência da concentração de mulheres e homens em determinadas seções. Assim, constatamos que o pelotão de Companhia de Prevenção e Vistorias (CIA-PV) foi o de maior concentração de mulheres em um único setor. Apesar de estas mulheres estarem alocadas neste setor operacional não realizam atividades de vistoriadoras, ou seja, nas ruas. Elas executam as funções de recepcionistas e de secretaria,

tais como arquivamento de boletins de ocorrência, atendimento ao telefone e ao público externo, despacho de documentos, etc.

Nos outros setores operacionais, nos 1º, 2º, 3º e 4º pelotões operacionais e centro integrado de apoio e despacho, destacamos a supremacia masculina. Se considerarmos o efetivo feminino da unidade, observaremos que 44,14% das mulheres localizam-se nestes setores. Entretanto, é pertinente considerar o fato de que as mulheres que compõem o efetivo operacional, com exceção das militares de 2002, ingressaram efetivamente na Instituição no período de 2009 e 2010, respectivamente.

Os dados revelam-nos que é ambígua a função operacional para a mulher no Corpo de Bombeiros. Muitas trabalham em setores operacionais, mas realizam, predominantemente, atividades administrativas. A este respeito, Hirata (2002) afirma que, no caso das organizações, na divisão técnica que se faz do trabalho, a masculinização e a feminização de tarefas são construídas e associadas às representações sociais do masculino e do feminino, respectivamente. Os trabalhos considerados mais centrais, estáveis e com vínculos empregatícios formais, e ainda muitos cargos de chefia, são usualmente ocupados por homens, enquanto os trabalhos periféricos, precarizados e com menos responsabilidade ou destinados a funções de atendimento, são destinados às mulheres. Sobre este processo de divisão que trataremos no capítulo seguinte.

CAPÍTULO 3

CARGOS, FUNÇÕES E RELAÇÕES DE PODER NO TRABALHO

O capítulo em foco faz uma reflexão sobre os postos de comando e funções ocupadas pelos bombeiros no Batalhão de Corpo de Bombeiros em Montes Claros. Para melhor entender a construção das relações de trabalho no Corpo de Bombeiros foi feita uma análise separada da *divisão organizacional*, sobre a atividade-fim (serviço operacional) e a atividade-meio (serviço administrativo), delimitando a área de atuação dos sujeitos que executam as funções inerentes aos seus postos.

Nesta perspectiva, será descrito o trabalho operacional masculino e feminino e, mais particularmente, tomaremos como objeto de análise as atividades que mulheres egressas do CFSD-2002 desenvolveram no período de 2003-2006, mediante apresentação de boletins de ocorrência. Ademais dos dados quantitativos serão evidenciados, a partir de comentários masculinos e femininos, o cotidiano de trabalho das mulheres, seus relacionamentos com colegas nos plantões, bem como com seus superiores, subordinados e com o público em geral, a relação entre o seu trabalho e a sua vida pessoal, e as dificuldades que elas enfrentam no exercício de sua função.

3.1 O cotidiano do Corpo de Bombeiros

No caso das relações do cotidiano do Corpo de Bombeiros, estas se tornam relações de poder na medida em que se constituem a demarcação e a ocupação dos espaços nos postos de trabalho da instituição.

No modelo teórico de análise das relações de poder proposto por Foucault (1979), a utilização da concepção de poder permite analisar não só as relações de poder em si, mas, sobretudo, as estratégias utilizadas para se exercer o poder, no intuito de disciplinar, resistir, consolidar ou se sobressair em um determinado espaço organizacional.

Neste sentido, o poder na perspectiva de Foucault (1979) pode ser entendido não como um estado mental, mas como um conjunto de práticas sociais e discursos construídos historicamente que disciplinam o corpo dos indivíduos e se torna objeto das relações de poder.

De acordo com Foucault (2004) desde a época clássica, o corpo foi descoberto como objeto de poder, podendo ser manipulado, treinado para responder e obedecer, torna-se ao mesmo tempo dócil e hábil, à medida que suas forças se multiplicam.

O corpo também está diretamente mergulhado num campo político; as relações de poder têm alcance imediato sobre ele; elas o investem, o marcam, o dirigem, o supliciam, sujeitam-no a trabalhos, obrigam-no a cerimônias, exigem-lhe sinais. Este investimento político do corpo esta ligado, segundo relações complexas e recíprocas, a sua utilização econômica; e, numa boa proporção, como força de produção que o corpo e investido por relações de poder e de dominação; mas em compensação sua constituição como força de trabalho só possível se ele está preso num sistema de sujeição (onde a necessidade e também um instrumento político cuidadosamente organizado, calculado e utilizado); o corpo só se torna força útil se é ao mesmo tempo corpo produtivo e corpo submisso (FOUCAULT, 2004, p. 24-25.).

Segundo Foucault (2004) trata-se de alguma maneira de uma *Microfísica do poder*, posta em vigor pelos aparelhos e instituições e que neste caso supõe que “o poder nela exercido não seja concebido como uma propriedade, mas como uma estratégia, que seus efeitos de dominação não sejam atribuídos a uma ‘apropriação’ , mas a disposições, a manobras, a táticas, a técnicas, a funcionamentos; que se desvende nele antes uma rede de relações sempre tensas, sempre em atividade” (FOUCAULT, 2004, p. 25). Deste modo, pode-se pensar as relações de poder, através das múltiplas formas socialmente exercidas. Uma destas maneiras é a análise antagônica das estratégias, ou seja, entender o significado da dominação masculina a partir do campo de opressão feminina.

Foucault (1995) aponta ainda que as relações de poder se exercem por meio de mecanismos importantes, como produção e troca de signos, não sendo dissociáveis das atividades finalizadas, sejam daquelas que permitam exercer este poder (como técnicas de adestramento, os procedimentos de dominação e as maneiras de obter obediência) ou daquelas que recorrem, para se desdobrarem a relação de poder (assim na divisão do trabalho e na hierarquia das tarefas). Portanto, o que propomos é a investigação das formas de resistência na tentativa de compreendermos as relações sociais de poder e de gênero no Corpo de Bombeiros.

No espaço organizacional militar a divisão sexual do trabalho define estas relações que envolvem posições, estabelecem orientações e táticas que reforçam valores naturalizados e masculinos e, ainda, possibilitam deslocamentos e reformulam definições e papéis atribuídos historicamente ao feminino (MOTA BRASIL *et al.* , 2008).

Williams (1996) ressalta que os homens utilizam várias estratégias, nas relações de trabalho, para enfatizar sua masculinidade e se distanciar das mulheres e dos atributos femininos. Desta maneira, consolidam sua hegemonia nas áreas de trabalho social, enfermagem e educação, por exemplo, que têm, historicamente, sido consideradas como guetos femininos. Estes mecanismos, em certo plano, competem na legitimação de uma ordem sexual vigente, favorecendo a manutenção de um *status quo* que enquadre seus homens em funções e demarcações socialmente aceitas e esperadas. Para as mulheres que passam a realizar profissões que são historicamente masculinas, isso pode ocorrer justamente o contrário. Ou seja, o fato de o local de trabalho ser majoritariamente ocupado por homens pode conduzir a uma *masculinização* do seu corpo e dos seus *modos* de mulher. Ainda que tal aspecto passe pela condição de aceitabilidade nas relações sociais vigentes em torno do *limite de apropriação* das características masculinas.

Segundo Freitas (2001), quando uma mulher se encontra em um grupo tradicionalmente masculino ela tem dificuldades para chegar e se fazer respeitar por estar sujeita a *piadas grosseiras*, *gestos obscenos*, *desdém* a respeito do que diz e faz e *recusa* em ter o seu trabalho levado a sério. Inclusive, outras mulheres presentes no grupo acabam adotando esse comportamento, já que, para a autora, é como se elas não tivessem escolha.

Contrariamente, algumas mulheres entrevistadas nos disseram que em alguns casos a presença delas ou a chegada inesperada em algum lugar da corporação funcionava como *presença inibidora* aos homens. Entretanto, alguns homens, ainda que reconhecessem a necessidade de restringir o seu comportamento diante das mulheres, valiam-se do comportamento para determinar as suas relações de controle no espaço.

Sobre isso, veja alguns comentários das bombeiros femininos:

Era comum durante o serviço algum militar falar algum palavrão e quando notava que estávamos por perto, às vezes pedia desculpas. Em outros casos mesmo com a gente por perto eles pediam desculpas, mas faziam questão de falar um palavrão (BOMBEIRO FEMININO 4).

Nunca tive dificuldade de relacionamento com ninguém aqui no quartel. Quando eu trabalhava na operacional e chegava numa roda de homens, se eles estivessem falando alguma besteira, geralmente, paravam de falar, ou então diziam: ops...ops...Mas eu não me importava se continuasse a falar (BOMBEIRO FEMININO 2).

Sobre assédio moral ou sexual³¹, Freitas (2001) acredita ser difícil encontrar alguma organização que não tenha ocorrido pelo menos um caso de assédio; contudo, a maioria dos tratamentos utilizados envolve o desligamento da vítima, mesmo que por pedido de demissão. No entanto, as bombeiros femininos entrevistadas ressaltam que nunca sofreram algum tipo de assédio durante a trajetória profissional na instituição. De acordo com Carreiras (2004)³², no caso das instituições militares a questão do assédio parece ser tratado com muita cautela e sigilo nos posicionamentos. A autora revela que “embora as mulheres tenham descrito experiências pessoais que poderiam ajustar-se numa classificação geral de assédio, a maioria declarou apenas conhecer casos, mas nunca serem objetos deste tipo de situação” (CARREIRAS, 2004, p.103).

Este fato também pode se justificar levando em conta que todas as bombeiros femininos de alguma forma mantiveram um relacionamento amoroso ou estável com militares lotados no mesmo batalhão. Observe o exemplo:

Nunca houve nenhuma situação em que me sentir assediada. Primeiro, porque nunca dei moral pra ninguém, porque quando eu estava solteira e trabalhava na ala eu quase não saía do alojamento pra ficar de conversa. Segundo porque pouco tempo depois de formada eu estava casada com meu marido que trabalhava comigo na ala (BOMBEIRO FEMININO 1).

O fato de elas serem casadas parece ocupar uma relativa importância neste universo militar, funcionando como uma *proteção* à investida de condutas desviantes, por parte delas e deles. Ademais, percebe-se a construção de uma identidade coletiva de militar inculcada no *habitus*, com a criação de fortes laços, principalmente, entre elas e os colegas de turma, que mesmo depois do período de formação, se torna intenso e reforçado produzindo desta forma uma identificação mais rígida entre os (as) militares ou destes com a organização.

Este fato nos remete a discussão delineada por Berger e Luckmann (2001) que propõe um estudo da construção social da realidade, afirmando que a adequada compreensão

³¹ Segundo Corrêa (2004 *apud* CAPPELLE, 2006, p.83), trata-se de condutas hostis, impróprias, repetitivas e prolongadas direcionadas a um indivíduo ou um grupo durante a jornada de trabalho, manifestas mediante comportamentos, palavras, gestos ou situações de humilhação. Ocorre mais comumente em ocasiões de exercício do poder, visando a atingir a auto-estima, segurança ou imagem da vítima, fazendo-a duvidar de sua competência e podendo causar danos à sua personalidade, dignidade ou integridade física ou psíquica, além de desestabilizá-la perante seus colegas e a organização e de colocar em risco seu emprego e sua ascensão profissional.

³² Helena Carreiras(2004) propôs uma reflexão sobre as dinâmicas que cercam uma instituição de predominância masculina, especificamente nas forças armadas. A autora propõe uma discussão, a partir de um conjunto de teorias de gênero nas organizações, do processo de integração da mulher nas forças armadas, tendo como base 29 oficiais femininas da Holanda e de Portugal, comparando as estratégias de integração nas forças armadas feminina nesses países.

da realidade da sociedade exige a investigação da maneira pela qual esta realidade é construída.

Pela análise sociológica da realidade da vida cotidiana, é fundamental perceber que participamos conjuntamente com outras pessoas de um mundo intersubjetivo, onde estamos em constante interação e comunicação, ou seja, é impossível compreender o indivíduo longe do contexto social em que o indivíduo foi formado. Na construção de uma nova realidade social, os indivíduos que ingressam no Corpo de Bombeiros lidam com um contexto que exigirá a adoção de novos hábitos e valores em sintonia com o ambiente militar que agora fazem parte, tendo em vista que o mundo dos paisanos foi suplantado pela vivência militar e sendo os indivíduos ainda submetidos à rigidez dos horários, das regras e das normas predeterminadas na corporação.

Sobre os relacionamentos com os colegas do sexo masculino, uma bombeiro feminino nos disse que:

“Temos um carinho muito grande com os nossos colegas da escolinha (CFSD). Somos todos muito unidos, o que parece que hoje não acontece mais nas escolas depois da nossa. Não se porque nossa escola foi ralada (difícil) e todo mundo um ajudou o outro ou porque foi a primeira que houve aqui no batalhão. E até hoje a maior afinidade que a gente tem é com o pessoal da nossa escolinha (BOMBEIRO FEMININO 2).

Assim percebemos que, principalmente entre os pares, cria-se a partir da escola uma espécie de *laços familiares*, cujo elemento simbólico³³ agregador é o número (MASP) que os militares recebem assim que ingressam numa instituição pública. De acordo com Durão: (2004)

A organização em “famílias”, logo desde as instâncias de formação, diz-nos muito acerca de uma organização onde as relações interpessoais podem assumir um peso estruturante. Também assim se compreendem a forma como os relacionamentos amorosos e as alianças matrimoniais-namoros na fase de formação e casamentos na fase da vida profissional - são enquadrados e podem ser facilitados no meio (DURÃO, 2004, p.71).

³³ Para Berger e Luckmann (2001) os universos simbólicos são passíveis de cristalização, de acordo com os processos de “objetivação, sedimentação e acumulação do conhecimento”. Esse processo conduz a um mundo de produtos teóricos que, porém, não perde seus vínculos no mundo humano de tal sorte, que os universos simbólicos se definem como *produtos sociais que têm uma história*. Deste modo, se quisermos entender o significado destes produtos temos de entender a história da sua produção, em termos de objetivação, sedimentação e acumulação do conhecimento. A “função nômica” do universo simbólico é que coloca cada coisa em seu devido lugar, permitindo ao indivíduo “retornar à realidade da vida cotidiana”. A partir do número (MASP) de identificação, no caso dos (as) militares, é possível descobrir inclusive o ano de ingresso na instituição.

Em profissões antes exclusivamente masculinas ainda é possível observar a influência da ideia de que as diferenças biológicas entre homens e mulheres justificam as desigualdades e a construção simbólica de espaços sociais diferenciados (CARREIRAS, 2004). Diante disso, aos homens são atribuídas características de força, coragem e desenvoltura em funções viris e arriscadas e de domínio público, reservando-lhes, na maioria das sociedades, o espaço do poder, da convivência e da política. Às mulheres são atribuídas características da delicadeza e da sensibilidade, restando-lhes a submissão a esse poder e o desempenho de atividades domésticas, de cunho privado, ou a busca de alternativas de enfrentamento desta dominação.

É necessário ressaltar que as mulheres entrevistadas não deixaram de ser identificadas como mulheres, porém, precisaram incorporar características até então destinadas aos homens: falar grosso e alto, mudança na postura corporal, possuir destreza para manusear equipamentos pesados, etc. Para elas se tornarem bombeiros femininos militares deveriam assumir as características identificadoras dos membros da instituição. Algumas bombeiros femininos mencionaram que:

Me lembro que durante a escolinha (CFSD) um sargento pediu para eu puxar uma cantiga na corrida. Quando eu comecei a cantar ele me disse: Assim não dá...canta igual homem menina (BOMBEIRO FEMININO 3).

Por ter a voz fina, na escolinha (CFSD), os meninos ou os próprios chefes riam por causa da vozinha que saía. Às vezes a gente tem que buscar força não sei da onde, para mostrar que é capaz, para não ser motivo de chacota (BOMBEIRO FEMININO 5).

O ruim era sempre ter que provar que você era capaz. Sempre a gente ouvia de alguns colegas que bombeiro não era pra mulher, acho que isso foi mais difícil (BOMBEIRO FEMININO 1).

Ao contrário disso, Williams (1996) aponta que os homens quando realizam trabalhos típicos de mulher mantêm a sua masculinidade nestas profissões, apesar dos estereótipos populares. Além disso, o poder masculino e o privilégio são preservados e reproduzidos nestas ocupações através de uma complexa interação de gênero.

Shactae (2009) pondera que há indícios de que a construção da identidade militar se confunde com a construção da identidade nacional brasileira. Identidades coletivas pautadas na masculinidade. Segundo a autora, a nação e as instituições militares que fazem

sua História são espaços para homens. Espaços que excluem a participação das mulheres, bem como constroem as categorias homens e militares com características homogeneizantes, livres das contradições e das diferenças.

3.2 A mulher e o serviço operacional

Ao analisar as funções exercidas nos postos de trabalho no serviço operacional, alguns questionamentos emergiram: Em que consistia o trabalho operacional? Quais foram as funções que as mulheres exerceram de fato quando estiveram alocadas no serviço operacional?

No Corpo de Bombeiros, o serviço operacional constitui-se num conjunto de atividades-fim que visam ao atendimento ao público externo nos âmbitos das delimitações legais. Dentre estas atividades, optou-se por selecionar as que são executadas com maior frequência, visando atender aos propósitos da pesquisa, entre as quais se incluem: o combate aos incêndios urbano e florestal, atendimento a emergências pré-hospitalares, atividades de busca e salvamento e o setor de prevenção e vistorias.

O serviço operacional é regulado por normas e regulamentos que disciplinam as ações na *prontidão de incêndio*³⁴. Uma dessas diretrizes está explícita na instrução técnica operacional 01/2002, que disciplina e padroniza as atividades a serem desenvolvidas pelo pessoal de serviço na Prontidão de Incêndio, em todo o Corpo de Bombeiros do Estado de Minas Gerais. Trata-se de dispositivos gerais, como a jornada de trabalho (que ocorre em uma escala de 24 horas de serviço em regime de prontidão, por 48 horas de descanso e folga), a guarda do quartel realizada pelos soldados, a limpeza diária do quartel, anterior à passagem do serviço ou por determinação de superior hierárquico, sempre que julgar necessário.

O serviço operacional constitui-se na divisão dos (as) militares em quatro pelotões operacionais. Na rotina de trabalho da corporação há uma escala de serviço, um documento em que consta o nome de cada bombeiro e em que *guarnição*³⁵ (*GU*), chefiada por algum graduado, ele irá *correr*³⁶. Esta escala é confeccionada pelo chefe de serviço ou o seu auxiliar

³⁴ É a situação de disponibilidade contínua e ininterrupta de pessoal, viaturas e materiais necessários as atividades operacionais de bombeiro.

³⁵ É a menor unidade tática, sendo indivisível para o empenho operacional. Consiste ainda em efetivos devidamente comandados que compõem as viaturas operacionais de bombeiros.

³⁶ “Correr numa viatura” significa estar escalado em uma guarnição, atuar ou sair para atender a uma ocorrência em uma determinada viatura.

e obedece criteriosamente a sequência do atendimento das ocorrências que forem solicitadas pelo telefone 193. No caso das bombeiros femininos a Instrução Técnica O9 recomenda que “devido as suas condições físicas específicas os Bombeiros Femininos devem ser empregadas em GU mistas, compostas por homens e mulheres, na proporção de 1/3 do sexo feminino” (ITO, 2007, p.3). No período de 2003-2006, em geral as guarnições eram compostas por três bombeiros e uma bombeiro feminino³⁷.

Assim, cada viatura tem sua guarnição própria, isto é, um grupo de bombeiros credenciados a *correr* nela. Outro detalhe importante é que, conforme mencionado, o militar mais graduado é o que chefia a guarnição, detendo a prerrogativa inclusive de determinar os componentes, o trajeto e, até mesmo, as técnicas empregadas naquela missão.

Em cada ocorrência atendida, é redigido um boletim de ocorrência que relata todos os procedimentos adotados pelos militares que atenderam determinado caso e descreve a situação encontrada no local. Este documento tem efeito jurídico e é redigido pelo chefe da guarnição, após a finalização da ocorrência. Neste documento, constam ainda os nomes dos componentes da guarnição, local e data do evento.

A instrução técnica 01/2010 também estabelece o funcionamento da hierarquia e as atribuições de cada militar no serviço de prontidão. Desse modo, a composição do serviço operacional ocorre da seguinte maneira: as funções das oficiais, assim como as dos primeiros-sargentos e subtenentes, envolvem atividades gerenciais no comando de outros bombeiros dentro do nível de direção operacional da atividade-fim (decisões operacionais). Os oficiais podem ser considerados gerentes de nível médio ou alto, à medida que se sobe na hierarquia. São responsáveis por traçar estratégias de ação e, a partir da patente de capitão, podem comandar Companhias de Bombeiros. Com a patente de tenente-coronel pode-se ter acesso ao comando de um Batalhão e com a patente de coronel ao comando de uma Região (nível de direção intermediária – decisões táticas) ou do Comando Geral da Polícia Militar (nível de direção geral – decisões estratégicas). Já os primeiros-sargentos e os subtenentes são gerentes do nível de supervisão dos cabos e soldados em ocorrências cotidianas, os quais podem ser comandantes de viaturas. Quanto aos soldados são conferidas em termos práticos as seguintes atribuições: zelar pelos materiais que compõem as respectivas viaturas, executar a limpeza e assepsia de materiais, realizar a guarda do quartel, limpar as viaturas, limpar o refeitório, repor materiais nas viaturas.

³⁷ Ressalta-se que a composição das guarnições depende da disposição do efetivo disponível nas alas operacionais. Mesmo se tratando no emprego de bombeiros femininos.

Esta divisão hierárquica produz alguns reflexos nas relações de poder e na construção social do espaço do bombeiro. Observa-se que as mulheres do CFSD de 2002 ainda se encontram na sua totalidade na graduação de Soldado, ou seja, permanecem na mesma graduação desde a formação, pois não ocorreu ascensão na carreira profissional.

Quando se compara a ascensão profissional masculina com relação à feminina nota-se uma tendência à mobilidade masculina e uma permanência das mulheres em postos mais baixos na hierarquia da corporação. Mesmo sendo oriundos do mesmo curso de formação de soldados, 14% do total de homens que concluíram o CFSD 2002 progrediram na carreira, assumindo posições de comando (oficiais) ou de fiscalização (sargento). Supostamente, isso decorre do fato de que:

Homens não precisam escolher entre vida familiar e profissional: eles conseguem ter os dois. Isso é possível, especialmente devido ao modelo de delegação de tarefas - se não há uma esposa que assuma as responsabilidades na vida privada, outra mulher da família ou uma empregada assumirá (LUZ, 2009, p.156).

Além disso, as bombeiros femininos alegam em unanimidade que os editais do Curso de Formação de Sargentos, até o ano de 2009, exigiam a carteira de habilitação categoria “D” para realização do curso, o que praticamente as excluía do processo.

Quando nós formamos, na verdade, o curso de sargento só poderia fazer após a formação. Então, nós tivemos que esperar dois anos pra tentar o curso de sargento. Depois disso, o curso de sargento que veio, vinha com a categoria “D”, coisa que eu também não concordo, porque não é todo mundo que tem habilidade para se ter a categoria “D”, para dirigir na categoria “D”. O fato ainda de ser mulher é ainda pior porque as viaturas do Corpo de Bombeiros categoria “D” são praticamente impossíveis de uma mulher passar pelas marchas, porque realmente é muito complicado, uma vez que nem os homens conseguem quanto mais mulher, porque a força fica ainda menor. Então, pessoas que entendem dos carros que existem no quartel hoje, falaram até pra agente que até pra homem é difícil dirigir (BOMBEIRO FEMININO 3).

Outro fator mencionado pelas entrevistadas foi a questão do zelo pela família constitui-se num empecilho para ascender na profissão, conforme se verifica na fala da bombeiro feminino 5:

Os editais para o CFS praticamente nos excluía do processo, uma vez que se exigia a carteira “D” para fazer o curso de sargento, depois porque, depois de casada tudo fica mais difícil. No início por acomodação ou por não ter os requisitos exigidos, por exemplo: O CFS exigia habilitação e eu não tinha. Hoje não faço por

formado família, estou esperando um filho e não acho conveniente no momento. Hoje não imagino fazer esse curso, sem chances! (BOMBEIRO FEMININO 5).

Soares e Musumeci (2005) consideram que a presença de mulheres nas instituições militares, muitas vezes, ainda reproduz os padrões de dominação vigentes na sociedade, com mulheres ocupando cargos de menor importância, com acesso limitado aos postos de comando e desempenhando funções mais desvalorizadas, tipicamente associadas ao mundo doméstico, como secretárias ou assistentes sociais. Isso acontece porque numa carreira altamente hierarquizada como a de militares, ainda leva algum tempo (e alguns esforços adicionais para superar as barreiras explícitas e implícitas que dificultam as promoções femininas) para que um número expressivo de mulheres atinja os escalões mais elevados da hierarquia. Contudo, uma vez que elas comecem a ter acesso aos cargos de comando, o que já vem ocorrendo gradualmente, as autoras acreditam que possam emergir de forma mais nítida um lugar e um perfil de policial militar feminina que verdadeiramente promovam a valorização das diferenças de estilo, habilidade, postura e perspectiva.

A seguir, são apresentadas a descrição e as respectivas atribuições dos bombeiros/bombeiros femininos nas principais atividades operacionais³⁸, a fim de possibilitar um conhecimento dos requisitos necessários para a execução de tais tarefas.

QUADRO 5
Descrição das principais ocorrências operacionais do Corpo de Bombeiros

Atividades Operacionais	Ações de bombeiros
Incêndios	<ul style="list-style-type: none"> Estudo de situação, salvamento de vidas, isolamento e confinamento para evitar a propagação do fogo, ataque às chamas, ventilação, proteção e rescaldo, ou seja, retirada de material que possa ainda entrar em combustão.
Salvamentos	<ul style="list-style-type: none"> Inclui trabalhos de retirada de vítimas presas em ferragens, resgate de pessoas em situações diversas. O atendimento desta ocorrência exige do(a) bombeiro(a) os seguintes conhecimentos: técnicas de entradas forçadas; técnicas de desencarceramento dos diversos modelos de veículos; conhecimento detalhado das ferramentas, materiais e o seu uso operacional; saber operar ferramentas de corte; técnicas de salvamento em altura, tais como domínio dos nós e amarrações.

³⁸ Essa divisão visa facilitar o entendimento das atividades operacionais de bombeiro, ainda que não presente a subdivisão contida nos regulamentos da instituição.

Atendimentos pré-hospitalares	<ul style="list-style-type: none"> • Tratamento imediato e provisório ministrado ao acidentado ou doente, feito no próprio local, para garantir a vida e evitar o agravamento das lesões existentes. O atendimento dura até que a vítima receba cuidados de equipes especializadas ou médicas definitivos. Essa atividade exige dos (as) militares: conhecimento do protocolo de atendimento pré-hospitalar; técnicas de primeiros socorros; capacidade física para manusear a vítima nas <i>pranchas</i>³⁹; atenção minuciosa para acompanhar a evolução do quadro clínico da vítima.
Operações submersas	<ul style="list-style-type: none"> • As operações de mergulho abrangem um vasto campo de atividades, variando muito em complexidade, grau de risco, recursos requeridos, etc. Seu sucesso, das mais simples às mais complexas, estará sempre vinculado à atenção que for dada a sua preparação, ao grau de disciplina do pessoal envolvido, aos recursos à disposição e à capacidade de improvisação, na sua falta.
Corte de Árvores	<ul style="list-style-type: none"> • As ações de poda e corte de árvore constituem-se, respectivamente, em seccionar parcial ou totalmente a árvore, com segurança, dispondo as partes (galhos e troncos) seccionadas no terreno. • Essa atividade exige habilidade para executar trabalhos com motosserras, moto-poda, destreza para efetuar cortes tanto em cima das copas quanto no solo nos troncos.
Captura de animais	<ul style="list-style-type: none"> • Ação empregada nas mais diversas situações, tanto em zonas rurais quanto nas cidades. Consiste na captura de um animal de qualquer espécie que esteja em situação de risco para si ou colocando em perigo vidas humanas. Essa atividade exige: bom condicionamento físico para captura de animais; técnica para manusear ferramentas necessárias para a atividade; domínio de nós e amarrações.

Fonte: Manual de emprego operacional do Corpo de Bombeiros e ITO 001.

Todos os(as) alunos(as), depois do período de formação, geralmente são deslocados(as) para as alas operacionais no intuito de trabalharem no atendimento às diversas ocorrências para as quais foram treinados(as) durante o período de formação. Supostamente,

³⁹ Tipo de material de madeira ou de fibra, utilizado nas ocorrências atendimento pré-hospitalar, para o transporte de pessoas até as viaturas ou até a unidade hospitalar.

todos atenderiam a qualquer tipo de ocorrência, independente do sexo, pois foram devidamente treinados.

A turma, que realizou o treinamento até 2002, passou, então, a realizar as atividades apresentadas no Quadro 5. Como mencionado anteriormente, esta turma foi a primeira a integrar as mulheres e entre os anos de 2003-2006⁴⁰ atenderam a diferentes ocorrências operacionais. Entretanto, o gráfico abaixo nos permite identificar especificamente a participação delas neste período.

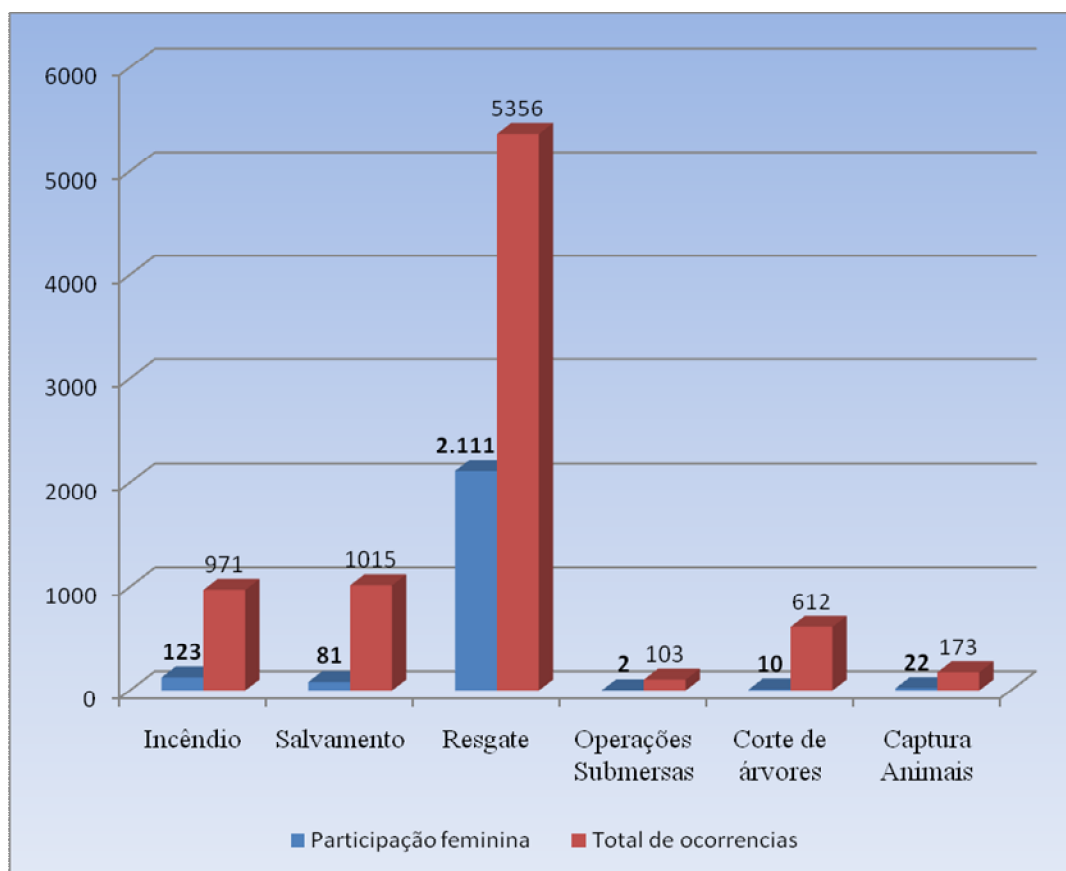


GRÁFICO 5 - Total de ocorrências operacionais e a participação feminina no período de 2003 - 2006

Fonte : Corpo de Bombeiros de Montes Claros

⁴⁰ O período analisado (2003-2006) coincide justamente com o período em que as 07 mulheres incluídas na Corporação em Montes Claros, no ano de 2002, trabalharam nas alas operacionais, responsáveis pelo atendimento das ocorrências operacionais. Depois deste período, algumas destas militares foram deslocadas para a execução das atividades administrativas, como é possível verificar a seguir.

Para a construção do gráfico 6, valemo-nos da identificação da quantidade total de ocorrências em cada categoria (T) e a quantidade de ocorrências com a participação de um bombeiro feminino na guarnição (t). Como cada guarnição foi composta por quatro bombeiros, foi possível determinar a quantidade de ocorrências estritamente masculinas (GM), assim podemos representar matematicamente $GM=T-t$. Logo, a quantidade de bombeiros que participaram nas referidas ocorrências (TGM) pode ser expressa por $TGM = 4 GM$.

Entretanto, as demais guarnições mistas, que contaram com a participação feminina (TGF), foram compostas por t bombeiro feminino e 3.t bombeiros, podendo expressar a quantidade de participantes por $TGF=4.t$. Portanto, podemos determinar a quantidade total de bombeiros (TBM) que participaram em cada tipo de ocorrência através da expressão $TBM=4.(GM)+3.t$ e a quantidade de bombeiros femininos por $TGF=t$.

Também nos interessamos em fazer uma estimativa⁴¹ da quantidade de bombeiros femininos que deveriam participar em cada tipo de ocorrência (TEBF) pelo fato de cada ala ser constituída com 23 bombeiros e 2 bombeiros femininos, o que implica na necessidade de comparar a quantidade de bombeiros femininos que efetivamente estiveram empenhadas em cada tipo de ocorrência (TBF) com a quantidade estimada daquelas que deveriam ter participado (TEBF).

A partir do Gráfico 5 constatamos que em todas as categorias analisadas o TBF foi inferior ao TEBF, exceto no que se refere ao Atendimento Pré-Hospitalar, no qual o TBF foi equivalente a 125,73% do TEBF. A menor quantidade de bombeiros femininos foi observada na categoria corte de árvores ($TBF=4,72\%.TEBF$), seguido por operações submersas ($TBF=5,56\%.TEBF$). No que se refere ao salvamento, constatamos que ($TBM=23,415\%.TEBF$) e nas categorias incêndio e captura de animais encontramos, respectivamente, $TBF=37,61\% . TEBF$ e $TBF=37,93\%.TEBF$. As informações referentes ao TBM, TBF e TEBF estão representadas através do Gráfico 6 .

⁴¹ A estimativa foi realizada a partir da noção matemática de proporcionalidade. Assim, utilizamos uma *regra de três simples* direta para estimar a quantidade de bombeiros femininos que deveriam ter participado em cada tipo de ocorrência (TEBF), levando em consideração a quantidade de bombeiros que participaram efetivamente das mesmas (TBM).

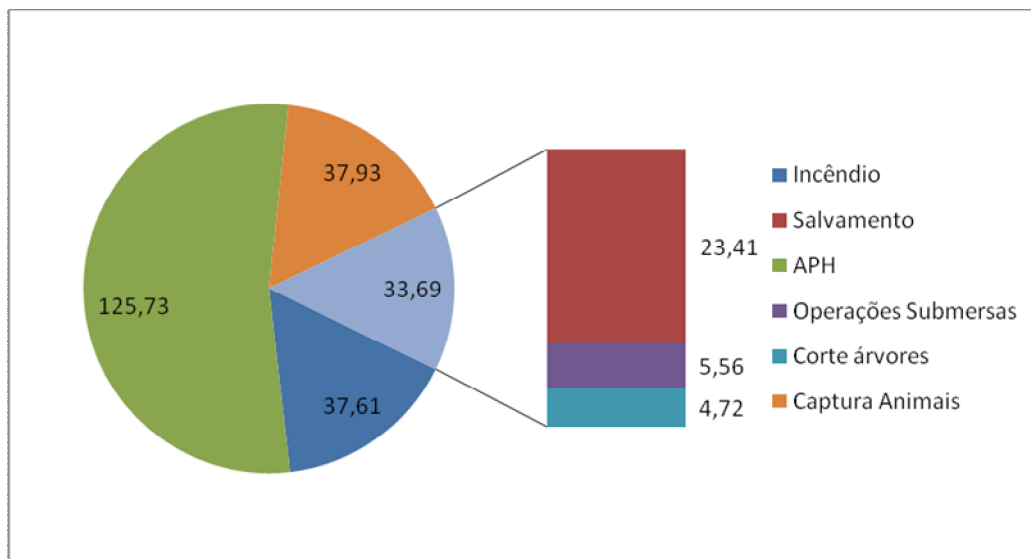


GRÁFICO 6 : Percentual da quantidade de bombeiros femininos que efetivamente participaram de cada tipo de operação (TBF) com relação à estimativa da quantidade que deveriam ter sido empenhadas (TEBF).

Fonte: Corpo de bombeiros de Montes Claros-MG

Assim a partir da análise quantitativa foi possível constatar algumas contradições quanto ao emprego das bombeiros femininos na execução dos trabalhos operacionais. Conforme verificado em alguns tipos de ocorrências, houve uma tendência de concentração das bombeiros femininos na execução de determinadas tarefas, em detrimento de outras.

Apropriando ainda dos instrumentos quantitativos de pesquisa, transformamos os valores percentuais estimativos em valores reais, para se ter uma noção mais clara das condições de empregabilidade da mão de obra feminina nas ocorrências operacionais no período descrito, conforme aponta o gráfico 7.

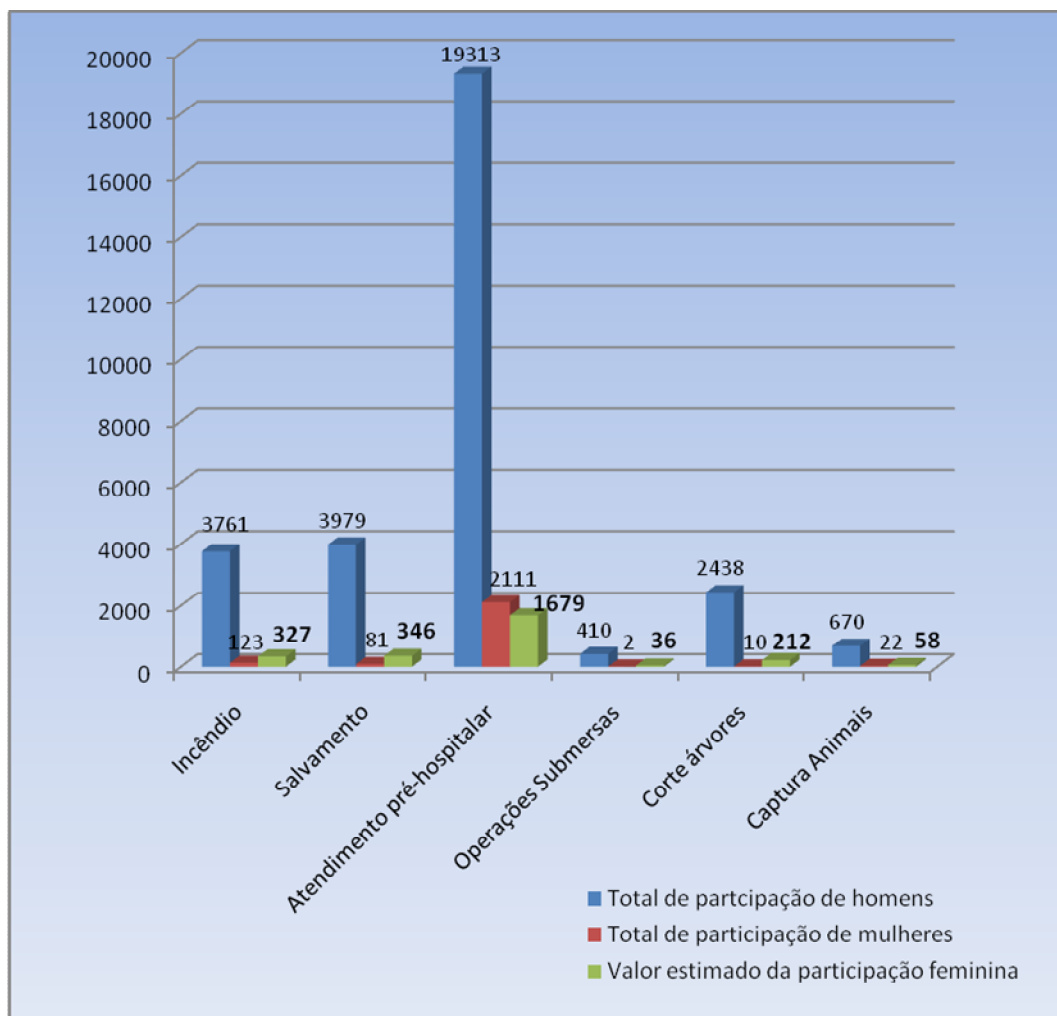


GRÁFICO 7 - Proporção real e estimada de participação de homens e mulheres nas principais ocorrências operacionais 2003-2006
 Fonte: Corpo de Bombeiros de Montes Claros - MG

A partir das conclusões apresentadas nos Gráficos 6 e 7, suscitamos alguns questionamentos como: O atendimento de ocorrências como corte de árvores e operações submersas pode se relacionar com o argumento da fragilidade feminina para a execução de tais tarefas? Prevalece o argumento da força física como determinante para a execução das atividades operacionais de bombeiro?

Buscando possíveis explicações para estas perguntas, optamos por analisar separadamente as ocorrências em que houve menor e maior concentração das bombeiros femininos. Os comentários realizados pelos homens e mulheres bombeiros foram elementos essenciais para responder aos questionamentos, uma vez que a relação entre o conjunto de dados quantitativos e qualitativos não ocorre de forma opositiva. Ao contrário, são

indicadores que se complementam, interagindo dinamicamente para superar as possíveis dicotomias.

Acerca do corte de árvores, que foi identificado como trabalho de homens e não de trabalho de mulheres, um dos bombeiros nos comentou que:

Em algumas ocorrências, se depender de mim, eu não levo mulher, tipo: mergulho, corte de árvores, desencarceramento, combate a incêndios, entendeu? Não é por nada, mas essas atividades exigem mais do físico e menos intelecto. Eu preciso de militar mais forte, só isso (BOMBEIRO 3).

Tal argumento foi utilizado, mesmo diante do fato de não haver qualquer menção contrária à atuação das mulheres nos regulamentos e de terem recebido o treinamento adequado durante a formação. Também outro bombeiro comentou que:

É notório que as mulheres não dão conta de cortar árvores. Se uma mulher subir numa árvore para cortar, com certeza, ela cola as placas (não consegue). Nunca soube que houve mulher que cortou árvore, mas sei que elas não dão conta (BOMBEIRO 5).

Todavia, ressaltamos que o discurso da *incapacidade física* das bombeiros femininos para determinadas ocorrências não foi mencionado por todos os chefes entrevistados. Um deles destacou que as mulheres que estiveram presentes em algumas ocorrências realizaram as mesmas atividades masculinas. Observe o comentário:

Não percebo tanta diferença entre homens e mulheres durante atendimentos de ocorrências. Penso que as mulheres não deixam em nada a desejar e trabalham de igual para igual com os homens. Eu já fui em ocorrência de grande vulto e tinha cinco pessoas na guarnição, dentre elas duas mulheres e as duas executaram os mesmo papel que os homens perfeitamente. Desde que você tem um valor proporcional de mulher numa guarnição não vejo problemas (BOMBEIRO 1).

Uma das bombeiros femininos entrevistadas menciona que já cortou árvores e, neste caso, evidencia que a dificuldade do corte da árvore não se deve ao fato de ser mulher ou homem, mas a natureza ou a dificuldade de realização da atividade. Todavia, contraditoriamente, reconhece que possui algumas limitações físicas. E que, por isso, ficam a cargo delas recolherem os galhos do solo e os mais *leves*. Ademais, ressalta que a atividade de corte de árvores também requer raciocínio, bom manejo dos equipamentos, conhecimento dos

procedimentos de segurança e outros atributos, além de força física. Ela, desse modo, sugere que o seu desempenho pode ser tão útil como o do homem. Nas suas palavras:

Eu já cortei árvore e tive as mesmas dificuldades que todo militar possuem quando vai cortar uma árvore. É claro que pelo fato de ser mulher, tenho algumas limitações físicas, mas posso ser útil em outras áreas para compensar a falta de força. Além disso, tem homem que não consegue também subir numa árvore e cortar lá em cima. O pessoal fala que a gente não consegue, mas nunca nos deixaram subir lá em cima para cortar pra ver se a gente dá conta ou não. Então quando vamos neste tipo de ocorrência os chefes pedem pra gente cortar pequenos galhos no chão, ajuntar os galhos...coisas mais simples...E o serviço mais pesado fica com os homens (BOMBEIRO FEMININO 3).

Quanto às ocorrências denominadas operações submersas⁴², também foi possível constatar uma ínfima participação das mulheres nesta atividade, conforme aponta os Gráficos 6 e 7. No entanto, o argumento usado para justificar tal restrição repousa em aspectos técnicos e pessoais, como se pode notar na fala de uma das bombeiros femininos.

Quando eu estava na ala entrou uma ocorrência de afogamento. Na minha só tinha três pessoas que tinha sido aprovadas em credenciamento para mergulhar, e eu era uma delas. Aí o sub (Chefe de serviço do dia) não quis me levar porque eu era mulher. Outro dia houve outra ocorrência e levaram quem não era credenciado, mas não me levaram (BOMBEIRO FEMININO 2).

Outro aspecto que precisa ser considerado é que em 2003 houve uma determinação do comandante da unidade⁴³ para que não se escalasse mulheres em ocorrência de operações submersas, para manter a integridade física delas e evitar algum transtorno que viesse trazer problemas para o serviço. É o que aponta uma das bombeiros femininos:

Na época houve uma ordem do comandante para escalar Fems (bombeiras) nas ocorrências de mergulho, porque segundo ele, poderia acontecer da guarnição chegar em algum lugar e não ter alojamentos para as mulheres. Mas penso que o motivo de verdade era porque o pessoal não confiava na gente, porque sempre que alguém viagem tem ajuda de custo e raramente não se encontra hospedagem para a guarnição (BOMBEIRO FEMININO 5).

⁴² Esse grupo de ocorrência geralmente é denominado de mergulho ou de afogamento, na linguagem da corporação.

⁴³ Ressalta-se que o comandante da unidade possui prerrogativas legais para determinar normas internas que devem ser seguidas à risca pelos(as) militares.

A função de bombeiro militar é reconhecida como expressão de *coragem* e *socorrimento* e este fato está presente no imaginário social, inclusive dos(as) próprios(as) militares, a representação de que para se sentir herói ou heroína de verdade é essencial desempenhar os trabalhos muitas vezes arriscados ou que coloquem a profissão em evidência na sociedade. É o que atesta uma das bombeiros femininos:

Aconteceu um dia que estava de serviço e entrou uma ocorrência de afogamento numa localidade próxima a Montes Claros, como era trabalho simples, voltaria no mesmo dia e eu sempre tive muita vontade de ir, eu pedi para o SGT e ele peitou o chefe de serviço porque ele não queria deixar... Aí houve discussão, mas eu fui...Hoje agradeço muito a ele porque eu sempre tive vontade de ir e talvez se ele não tivesse tomado essa atitude, até hoje era um tipo de ocorrência que jamais teria atendido. Lá no local da ocorrência, tinha um pessoal mais antigo do que eu e todos ficaram preocupados com minha segurança. Foi horrível essa desconfiança acerca da minha capacidade. Mas aí o chefe me deixou fazer a parte mais pesada que foi trazer corpo amarrado...rsrsrs...**Aí sim eu me senti bombeiro..porque ate então era algo que eu queria muito fazer, mesmo os outros falando que era horrível.** Foi uma provação para mim, mesmo porque não adianta a pressão é muito grande, porque as pessoas olharam para a nossa aparência e aí diz 'você não consegue' e isso eu acho ruim. Quanto ao curso de formação eu considerei normal para um ambiente militar. Não tive dificuldade nas atividades e não houve nada que eu não estava apta para fazer (BOMBEIRO FEMININO 3).

Conforme verifica-se na fala, a bombeiro feminino descreve o sentimento de orgulho por não ter demonstrado medo e sim coragem, por *não deixar a desejar* em relação à atuação dos colegas, fazendo com que ela fosse aceita por todos nas atividades. Neste caso, a coragem é vista como uma qualidade do homem que a mulher deve desenvolver para ser bem sucedida na carreira e aceita por todos. Ao encontro do que sinaliza Bourdieu (1999), deduzimos que, referindo-se à dominação masculina nas estruturas mentais dos indivíduos na sociedade, o padrão de desempenho ideal, sobretudo no Corpo de Bombeiro, é o masculino, portanto, para serem bem sucedidas, as bombeiros femininos acreditam que devem igualar o seu comportamento a este padrão.

Em outra direção, a análise dos dados descritos nos gráficos permite constatar que as bombeiros femininos atenderam a 39% do total de ocorrências de atendimento pré-hospitalar no período analisado, ou seja, houve uma sobrecarga neste tipo de atividade. Entretanto, ainda que ocorra uma tendência a associar a saúde como uma área eminentemente feminina, uma bombeiro feminino sinalizou que realizou a atividade mediante o *olhar da desconfiança*. Sua fala nos diz:

O que me deixava chateada era ouvir que eu não dava conta... Sempre ouvia: você não dá conta não. Eu abaixava para pegar a prancha com uma pessoa e ouvia dos colegas pra deixar pra eles, porque eu não ia dá conta. Poucos falavam isso com o intuito de ajudar, a maioria mesmo desconfiava da capacidade da gente (BOMBEIRO FEMININO 5).

Acerca da presença das mulheres neste tipo de atendimento e, particularmente, acerca deste comentário, destacamos algumas explicações. Cabe aqui esclarecer, que as ocorrências de atendimento pré-hospitalar são as responsáveis pela grande demanda de ocorrências operacionais do Corpo de Bombeiros em Minas Gerais. Em Montes Claros, o atendimento destas ocorrências se iniciou no ano de 1999, a partir da implantação do sistema de resgate por meio das viaturas denominadas Unidades de Resgate (UR). Deste modo, do ano de 1999 até o ano de 2007⁴⁴, o Corpo de Bombeiros de Montes Claros era o responsável pela totalidade do atendimento pré-hospitalar da região norte-mineira.

Ademais, o serviço de atendimento de pré-hospitalar no Corpo de Bombeiros exige determinados conhecimentos na área médica ou da enfermagem, esta última culturalmente entendida como reduto feminino. Este fato, na concepção de alguns bombeiros entrevistados, legitima a participação das bombeiros femininos para este tipo de ocorrência.

Das ocorrências operacionais a única que percebo que as mulheres podem desempenhar mais ou menos igual aos homens é o resgate, porque é mais prático. Ocorrência que envolve parturiente mesmo...O ideal é levar uma mulher, porque a vítima vai se sentir mais a vontade (BOMBEIRO 4).

Eu levaria uma mulher em qualquer ocorrência de resgate porque elas são mais cuidadosas e atenciosas do que os homens nessas ocorrências (BOMBEIRO 5).

Nessa perspectiva, algumas bombeiros femininos também relataram que alguns chefes de serviço determinaram que em todas as ocorrências de atendimento pré-hospitalar estivesse presente pelo menos uma mulher.

Teve uma época em que o chefe de serviço determinou que toda ocorrência de resgate tinha que ir uma mulher. Atendíamos ocorrências toda hora. Parada cardíaca, queda de moto e principalmente *parturiente*⁴⁵. Toda *parturiente* tinha que ir uma

⁴⁴ Vale ressaltar que no ano de 2007 ocorreu a implantação do Serviço de Atendimento de Urgência e Emergência (SAMU) em Montes Claros, que em parceria com o Corpo de Bombeiros prestam atualmente os atendimentos pré-hospitalares à população.

⁴⁵ Ocorrência típica de atendimento pré-hospitalar que envolve mulheres grávidas que iniciaram trabalho de parto.

mulher. Mas gostaria de deixar claro que não eram todos os chefes que tinham esse tipo de preconceito com a gente, apenas alguns (BOMBEIRO FEMININO 2).

A fala acima desafia alguns dos mitos que marcam a cultura da organização bombeiro militar: a força física como atributo essencial para execução de qualquer função operacional. Carreiras (2004) evidenciou como a identificação de diferenças fisiológicas, em termos de força física e resistência, pode servir para alimentar um efeito de naturalização das diferenças entre os sexos e suscetível de causar julgamentos diferenciados das capacidades e competências no exercício das funções militares. Logo, aqueles que sustentam este discurso rejeitam outros elementos que são fundamentais para o bom desempenho destas atividades, dentre eles, o bom condicionamento físico do indivíduo. Tal condicionamento geral consiste no desenvolvimento mínimo das capacidades aeróbicas, anaeróbicas, de força e resistência de força do indivíduo, requisitos suficientes para a execução satisfatória das atividades a que se referir (WILMORE; COSTILL, 1994).

Este condicionamento começa a ser exigido já no período de formação dos(as) militares e o acompanhará durante toda a carreira militar. O que fica implícito é que prevalece o discurso naturalista⁴⁶ que justifica tal exclusão, uma vez que para as ocorrências especificadas acima, o atributo da força física é essencial para a execução de tais tarefas. Logo, as mulheres, tidas como seres biologicamente frágeis, não estariam aptas para estas ocorrências. Desconsiderou-se toda a capacitação recebida por estas mulheres durante o curso de formação. É o que se pode perceber na fala de alguns bombeiros entrevistados:

As mulheres nunca poderão ser igual aos homens, treinamento é uma coisa, a prática é outra (BOMBEIRO 6).

Acontece que na escolinha são exigidas as condições mínimas para conseguir as notas para formar. Tem pressão, mas a pessoa sabe que ali é treinamento. Agora na rua é outra coisa, tem que mostrar serviço e às vezes nem homem aguenta de tão pesado que é o serviço, e se for uma mulher aí complica mais ainda (BOMBEIRO 4).

Penso que não são todas as mulheres que não aguentam o serviço de bombeiro. Veja que na escolinha os testes físicos são mais fáceis para as mulheres, por isso elas têm mais facilidade no curso. Agora, trabalhar na operacional, e tem situação... hum... que só Deus mesmo (BOMBEIRO 5).

⁴⁶Um dos pontos que sustentam esta concepção é o discurso do “natural”, conceito introduzido por Aristóteles para explicar as relações entre homens e mulheres. Segundo uma de suas leis, é natural que a mulher seja inferior, com base no argumento de que ela, incorporada na figura de Eva, tenha induzido Adão ao erro, isso na história bíblica da criação do mundo, citada no livro de Gênesis.

A sociedade, ao longo do tempo, tende a naturalizar os papéis de homens e de mulheres e, assim, determinar seus espaços, referendados principalmente na divisão sexual do trabalho e no modo de vivenciar experiências afetivas e sexuais, promovendo uma complexa hierarquia e desigualdade de gênero.

Considerando os postos de trabalho pelo país, nota-se que esta realidade não está restrita ao ambiente do Corpo de Bombeiros, já que as mulheres também estão ausentes nos postos de trabalho que exigem manipulação de máquinas mais pesadas e/ou de níveis mais elevados de qualificação. A segregação das mulheres a certos espaços considerados redutos femininos é determinada pelo fato de que elas costumam desempenhar tarefas mais leves e simplificadas (PERROT, 2002).

Outras dificuldades apresentadas pelas bombeiros femininos no serviço operacional, além das já descritas, relacionam-se aos equipamentos de segurança e proteção individual, os quais também foram citados como responsáveis por gerar algum tipo de dificuldades para execução de algumas atividades operacionais.

Em algumas ocorrências tipo incêndio, por exemplo, tinha alguma dificuldade com o equipamento de proteção individual. Na minha época as capas de combate a incêndio e botas eram muito grandes, o que dificultava um pouco o combate, mas mesmo assim eu chegava junto na ocorrência (BOMBEIRO FEMININO 1).

3.3 As mulheres e o cotidiano do serviço administrativo

Na cultura organizacional do Corpo de Bombeiros existem representações simbólicas que constroem as relações de trabalho no interior da instituição, definindo os papéis e responsabilidades (re)produzidas simbolicamente para homens e mulheres. No caso do Corpo de Bombeiros, surge uma matriz discursiva que constrói o *masculino* e o *feminino*, ou seja, a virilidade que parece demarcar os limites da atuação deles e delas. De forma relacional, a virilidade é constituída enquanto discurso “diante dos outros homens, para os outros homens e contra a feminilidade” (BOURDIEU, 1999, p. 67), uma vez que “as propriedades históricas do homem viril, é *construído em oposição* às mulheres” (BOURDIEU, 1999, p.78).

A cultura dominante configura a divisão sexual do trabalho e as representações que são produzidas no imaginário dos agentes sociais. Os espaços de atuação de homens e mulheres são definidos a partir de critérios mais ou menos rígidos.

Neste sentido, a partir da ideia de que as diferenças biológicas entre homens e mulheres justificam as desigualdades e a construção simbólica de espaços sociais diferenciados entre homens e mulheres, estabelecem-se uma *divisão sexual do trabalho*. Aos bombeiros caberia uma maior identificação com os trabalhos operacionais, relacionados à rua e ao comando, como salvar, mergulhar, cortar árvores e outros. Às bombeiros femininas, o trabalho burocrático como o de secretarias, PABX, teleatendentes e auxiliar administrativo, por exemplo. No caso das mulheres, na cultura organizacional tais tarefas se traduzem em trabalhos considerados secundários ou de *menor importância*, o que no Corpo de Bombeiros não se traduz em menor remuneração.

Atentando para o modo como as bombeiros femininas se inserem nos postos de trabalho, detalhamos a seguir as funções exercidas pelas egressas do CFSD 2002, que após três anos executando tarefas do serviço operacional, foram progressivamente remanejadas para assumirem funções administrativas como: auxiliar administrativo, PABX e protocolistas. Ressalta-se que nestas repartições, anteriormente, o trabalho era executado por homens. Williams (1996) considera tal fato como algo comum, ao longo de uns meros 150 anos, estas profissões se transformarem em masculinas ou femininas, considerando aquelas que aspiram à profissionalização.

A presença maior de mulheres realizando tais tarefas é no setor operacional⁴⁷, denominado Terceira Companhia de Prevenção e Vistorias. Tal companhia é considerada na divisão organizacional como uma companhia operacional que atua diretamente nas visitas aos estabelecimentos de uso coletivo como: comercial, industrial, residencial, misto e público. Nestas vistorias a equipe fiscaliza as instalações, no tocante à segurança das pessoas numa possível evacuação em situação de emergência, verificando a iluminação em conformidade com as Leis em vigor, em conjunto com outras normas brasileiras. De acordo com a Lei, caso os estabelecimentos apresentem irregularidades são notificados a fim de sanar tais problemas, sob pena de interdição deles se houver descumprimento desta Lei.

Buscando compreender melhor as relações de trabalho neste setor, o quadro abaixo detalha as atribuições daqueles(as) que ocupam os cargos:

⁴⁷ C.f. Tabela 6.

QUADRO 6
Cargos e funções da terceira companhia de prevenção e vistorias

Função	Descrição das atividades
Comandante da Companhia	<ul style="list-style-type: none"> • Coordenar as ações de vistorias.
Vistoriadores	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar visitas nas edificações e estabelecimentos em vários pontos da cidade e fazer notificações.
Digitadores	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar cadastramento das ocorrências, lançamentos de documentos e viaturas no sistema e ainda pastas de vistorias ou qualquer documento que transita na seção.
Protocolistas	<ul style="list-style-type: none"> • Arquivamentos de boletins de ocorrência, recepcionistas, teleatendentes, consulta ao pagamento de taxas, organização de arquivos, limpeza das pastas, agendamento de reuniões, etc.

Fonte: Corpo de Bombeiros de Montes Claros-MG

Nesta seção operacional, as bombeiros femininos entrevistadas relataram que quando foram deslocadas para lá acumulavam a função tanto de protocolistas quanto de vistoriadoras, devido ao reduzido efetivo. Posteriormente, foram sendo alocadas apenas para a função de protocolistas.

Durante uns dois anos nós revezamos na função de protocolistas e vistoriadoras, alguns dias ficávamos aqui na seção e outros a gente ia pra rua. Depois com a chegada de mais gente aqui na seção nós ficamos fazendo o serviço interno, ou seja, só de protocolistas (BOMBEIRO FEMININO 3).

Conforme se observa, as mulheres na sua totalidade exerciam a função de protocolistas na seção:

Aqui na seção nós somos responsáveis pelo atendimento ao público externo fornecendo informações sobre o pagamento de taxas de vistorias, organização e limpeza dos arquivos, telefonistas, agendamos reuniões com engenheiros quando precisa. Toda papelada é com a gente mesmo (BOMBEIRO FEMININO 5).

O fato de as mulheres realizarem tais atividades ratifica uma divisão sexual do trabalho. O que permite concluir a tendência de o trabalho ser realizado “[...]diferencialmente entre homens e mulheres a partir do estabelecimento de uma relação entre habilidades e/ou

conhecimentos exigidos pelo posto de trabalho e àquelas que eles e elas têm sido tradicionalmente portadores” (DURÃES, 2010, p.3).

TABELA 7
Divisão de cargos e funções na terceira companhia de prevenção e vistorias do Corpo de Bombeiros de Montes Claros-MG

Cargo / Patente	Sexo				Total
	Homem		Mulher		
	N	F	N	F%	
Chefe - 2º-tenente	1	100	-	-	1
Auxiliar chefe	1	100	-	-	1
1º-sargento					
Vistoriadores - CB	7	100	-	-	7
Programadores - SD	2	100	-	-	2
Protocolistas - SD	-	-	5	100	5
Total	11	69	5	31	16

Fonte: Terceira Companhia de Prevenção e Vistorias do Corpo de Bombeiros de Montes Claros-MG

Em direção oposta, as funções de vistoriadores e digitadores são ocupados pelos homens. Esta divisão parece ratificar uma divisão presente na sociedade capitalista e em outras áreas profissionais. No processo organizativo do trabalho capitalista, a implantação das novas bases tecnológicas interfere diretamente nas relações de trabalho ao exigir uma requalificação operária, estas têm como requisitos centrais: flexibilidade, responsabilidade, polivalência e capacidade intelectual para enfrentar imprevisto advindo de possíveis problemas nas máquinas (CASTRO, 2010).

Como é possível observar na Tabela 7, a divisão das tarefas parece obedecer a uma divisão cultural e social; estes aspectos são reconhecidos como atributos masculinos e, por sua vez, são aqueles que dimensionam o trabalho qualificado na produção capitalista. Este argumento parece se justificar na medida em que, ao mapear a trajetória da formação profissional no Corpo de Bombeiros, nota-se que não existe nenhum tipo de treinamento específico para ocupar uma ou outra função no setor de vistorias. O critério de divisão das tarefas fica a cargo do chefe da seção que tem autonomia para tal remanejamento.

O *destino* das mulheres a certos espaços considerados redutos femininos é determinada pelo fato de que elas tendem a desempenhar tarefas *mais leves e simplificadas*. Isso significa segregação, pois suas *vantagens comparativas* não são consideradas como

qualificações adquiridas, mas sim como *dons inatos* (HOLZMANN, 2000). A autora considera que as aptidões das mulheres são utilizadas para manter sua exclusão das categorias de trabalhadores qualificados porque estão:

Associadas com padrões comportamentais considerados típicos da mão-de-obra feminina, como paciência, perspicácia, fidelidade, maior aceitação de trabalhos enfadonhos e resistência à monotonia, que resultam em maior docilidade à dominação do capital, aquelas qualificações tácitas, preciosas para o empregador, mas desvalorizadas socialmente, asseguram uma superexploração da mão-de-obra feminina (HOLZMANN, 2000, p. 262).

O setor de Recursos Humanos no Corpo de Bombeiros, identificado como B2, é responsável pela manipulação de informações pessoais dos militares, organização do quadro de férias, licenças e dispensas médicas, cursos realizados, etc. Neste setor encontra-se uma bombeiro feminino que desde o ano de 2007 foi movimentada para a seção.

TABELA 8

Divisão de cargos e funções no setor de recursos humanos no Corpo de Bombeiros em Montes Claros-MG

Cargo	Sexo				Total
	Homem		Mulher		
	N	F	N	F	
Chefe	1	100	-	-	1
Auxiliar chefe	1	100	-	-	1
Auxiliar administrativo	-	-	1	-	1
Total	2	67	1	33	3

Fonte: Setor de RH (B1) do 7º Batalhão do Corpo de Bombeiros

A tabela acima detalha a distribuição do efetivo por sexo na seção, que apresenta uma supremacia numérica de 67% do efetivo masculino e a bombeiro feminino alocada nesta seção ocupa a função de auxiliar administrativo. De acordo com a efem 3, mesmo sendo cansativa a função que exerce, reconhece que os atributos da feminilidade são ferramentas para um melhor desempenho da sua função no setor.

Quando assumi o serviço na seção foi-me designado substituir uma FEM (bombeira) que na época já realiza funções que eram exercidas por dois homens anteriormente. No começo tive muita dificuldade mais posteriormente fui me adaptando ao serviço.

Penso que houve melhorias na seção depois da minha chegada porque pelo fato de ser mulher é mais atenciosa e possui um dom materno, o que ajuda a compreender mais o lado humano das pessoas que procuram a seção para resolver um problema, do que puramente o militarismo em si (BOMBEIRO FEMININO 3).

Nesta trajetória de mapeamento das funções exercidas pelas egressas de 2002, foi possível encontrar no PABX da unidade uma destas bombeiros femininos. De acordo com Freitas (2010), o teleatendimento aparece como um caso exemplar para se averiguar como se configura uma profissão “tipicamente feminina” e como as desigualdades sociais de sexo se estabelecem, uma vez que é um setor profissional que incorpora majoritariamente mulheres em sua força de trabalho.

Primeiramente, deve-se retomar que o teleatendimento⁴⁸ é uma categoria que deriva da profissão de telefonista (FREITAS, 2010), embora tenha suas diferenciações, já que se baseia em um sistema de informação e de tecnologia mais complexo.

Minha função é de teleatendente. Atendendo ao telefone, passo e confirmo o envio de fax, busco número de telefones dos militares que muitas vezes não se encontra aqui no cadastro, inclusive de oficiais de outras unidades. Nesse caso procuro fazer o melhor. Por exemplo, quando ligo para a seção de um determinado militar, a pedido de um superior, e ele não está, aí eu procuro o telefone de onde ele está ou de alguma pessoa que está com ele e peço para fazer contato, de modo que o superior que me pediu fique plenamente satisfeito (BOMBEIRO FEMININO 4).

A profissão de telefonista se configurou historicamente como um reduto feminino. As mulheres foram consideradas mais aptas a esse tipo de trabalho porque as qualidades tidas como inerentes a elas (tais como: atenção, acuidade visual, destreza manual e paciência) são consideradas ideais para esta atividade. A mesma justificativa foi encontrada por Venco (2003 *apud* Freitas, 2010) em relação ao setor de teleatendimento. A autora ainda pontua que a sonoridade da voz feminina é apontada pelos empresários do setor de teleatendimento como mais eficiente por transmitir mais segurança e amabilidade quando comparada à voz masculina.

O teleoperador permanece sob forte pressão do fluxo de informações, seguindo uma rotinização na comunicação e subordinação a um rigoroso protocolo e sob a constante supervisão da gerência (Braga, 2006). No Corpo de Bombeiros em Montes Claros esta função

⁴⁸ Na linguagem militar quem exerce essa função é conhecida como telefonista.

é exercida apenas por uma bombeiro feminino que é supervisionada diretamente por um bombeiro graduado⁴⁹

Ressalta-se que diversos estudos⁵⁰ evidenciam o grau de precariedade a que seus trabalhadores estão submetidos, devido à forte pressão e controle que sofrem bem como à intensificação do ritmo do trabalho. Esse fato fica evidente no Corpo de Bombeiros como uma instituição militar, que ainda exige o cumprimento, sob pena de responsabilização disciplinar, de todas as prerrogativas militares obrigatórias. Dessa forma, o setor de PABX ou telefonista revela uma lacuna para a reflexão acerca do modo que a força de trabalho feminina está inserida no mercado de trabalho e em que medida a divisão sexual do trabalho se mantém alterado.

Essa elevada presença feminina tem suas justificativas respaldadas nas relações sociais de sexo, isto é, na construção social que determina práticas e qualidades diferentes para homens e mulheres.

A incorporação das trabalhadoras se deu em setores condizentes com o estereótipo feminino e da idealização da mãe-mulher, ou seja, naqueles que mantinham características e exigiam habilidades muito similares as do trabalho doméstico realizado por elas ao longo da história, formando redutos femininos. Estes redutos não receberam valorização correspondente àquelas recebidas pelos masculinos, como é o caso da oposição clássica entre enfermeira-mulher e médico-homem (FREITAS, 2004, p.12).

Portanto, a sobredeterminação militar e o fato de ser uma instituição secularmente masculina fazem com que os homens sejam o paradigma de emancipação e qualificação do desempenho profissional no Corpo de Bombeiros. Desse modo, as relações de gênero foram decisivas para determinar quais posições às bombeiros femininos ocupariam dentro do corpo de bombeiros, em geral, atividades marginais, precárias e menos valorizadas, o que acentuando a desigualdade entre homens e mulheres.

Mesmo tendo uma participação crescente, aponta que as posições que as mulheres ocupam no mercado de trabalho e nas profissões permanecem inferiores às dos homens, continuando excluídas de qualquer projeto de carreira, recebendo salários menores e ocupando postos de trabalho socialmente pouco reconhecidos, seja por serem contratadas por

⁴⁹ O militar em questão é da graduação de cabo, ou seja, na hierarquia militar uma graduação acima do soldado.

⁵⁰ C.f Venco, 2003 ; Nogueira, 2006; Braga, 2006.

tempo determinado ou por encontrarem discriminação em relação aos homens (HIRATA, 2002).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A entrada das mulheres no Corpo de Bombeiros no Brasil coincidiu com um período de mudanças políticas no país e nas estruturas nas polícias militares. Ademais, coincidiu também com o processo de mudanças nas relações de trabalho, com a reestruturação do sistema produtivo na sociedade contemporânea, na qual outros valores como trabalhos em equipe, rapidez, inteligência, passariam a ser o *corpus* do sistema, em detrimento do argumento só força física.

Todavia, sinalizamos que a inserção das mulheres em instituições militares não significou que ocorreu a efetivação da conquista deste espaço, uma vez que os parâmetros utilizados pautam-se no modelo exclusivamente masculino. Desse modo, as mulheres, ao ingressarem no interior da instituição, encontraram uma estrutura de poder vertical, pautada pela divisão hierárquica do trabalho, como um modo e meio totalizante de mediação, determinados, envolvidos e sustentados institucionalmente pelos chamados círculos de convivências, de oficiais e praças.

Verificamos ainda algumas contradições quanto ao efetivo feminino no Corpo de Bombeiros. Enquanto os regulamentos enfatizam a necessidade do tratamento igualitário em relação às mulheres, o livre exercício do poder por parte dos membros que ocupam cargos de chefia, fazem com que alguns superiores sejam relutantes em admitir a identidade singular das mulheres permanecendo o modelo masculino como dominante.

Buscando compreender profundamente as relações de trabalho e de como se configura a divisão sexual do trabalho, mapeamos a trajetória profissional das bombeiros femininos, desde o processo seletivo, escola de formação e alocação nos postos de trabalho executando trabalhos operacionais e administrativos. Desse modo, percebemos que o trabalho de Bombeiro Militar tende a ser reconhecido como *trabalho de homem*, construído no imaginário social.

As mulheres pesquisadas demonstraram superioridade em relação os homens, na execução das atividades exigidas para o exercício da profissão durante o período de formação. Conforme escuta das entrevistadas desta pesquisa e da análise de dados quantitativos, percebemos que inicialmente houve uma tendência de alocação das mulheres nos postos de trabalho de acordo com as habilidades que elas haviam desenvolvido ao longo de sua trajetória de vida e não especificamente durante o treinamento realizado na instituição. Assim, conforme foi demonstrado, as mulheres quando realizaram tarefas no serviço operacional,

foram excluídas de grande parte das ocorrências, sendo destinada a elas, em grande escala, as ocorrências de atendimento pré-hospitalar, ou seja, relacionadas com as funções da enfermagem, tidas como trabalho de mulher.

Outra situação verificada que contribui para esse processo de marginalização da mão de obra feminina, é o fato de não ocuparem cargos de chefia devido à baixa graduação que ocupam na organização hierárquica, somado ainda a dupla jornada de trabalho na tarefa de mãe/esposa que todas desempenham e que determinam, atualmente, os espaços ocupados pelas mulheres na instituição. Outras dificuldades também foram apontadas pelas bombeiros femininos para desempenho das funções preteridas na instituição, principalmente no serviço operacional: alojamento improvisado, equipamentos de proteção individual inadequado às necessidades e peculiaridades femininas, o tratamento desigual por parte de alguns pares e superiores hierárquicos. Destarte, para serem avaliadas como *boas* profissionais operacionais, as bombeiros femininos ainda dependem de se *comportarem como homens*, em decorrência do caráter masculinizado de algumas atividades no serviço operacional.

Diante desse quadro, todas as bombeiros femininos entrevistadas foram deslocadas para a realização das atividades administrativas, em que se constituiu um reduto dessas mulheres. Apesar de algumas das entrevistadas afirmarem que preferem o serviço operacional, se sentem cômodas nas posições que ocupam, principalmente devido ao horário de trabalho que facilita o desempenho do papel de esposa/mãe. Além disso, reconhecem que nas funções que atualmente exercem se sentem mais valorizadas na corporação.

Reconhecemos os avanços do Corpo de Bombeiros no que se refere à equidade de gênero na instituição. A Instrução Técnica 09, que trata sobre a igualdade no tratamento dispensado às mulheres na corporação e o aumento de percentual de mulheres nos concursos públicos de 5% para 10% em relação às vagas destinadas aos homens, o que pode ser considerado exemplo desses avanços.

Assim, como novas propostas para o tema, sugere-se uma comparação com o processo de ingresso de bombeiros femininos em outras unidades, a fim de perceber se o processo de socialização de mulheres na instituição segue os mesmos parâmetros observados nesta pesquisa.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Carlos Linhares; MACHADO, Eduardo Paes. **O currículo da selva: ensino, militarismo e Ethos Guerreiro nas Academias Brasileiras de Polícia**. CC, dic. 2001, v. 29, n. 4, p. 5-33, 2006.

ALBUQUERQUE, C.; MACHADO, E. P. Sob o signo de Marte: modernização, ensino e ritos da instituição policial militar. **Sociologias**, Porto Alegre, v. 3, n. 5, p. 214-237, jan./jun. 2001.

ARANHA, Antônia Vitória Soares. Qualificação do trabalhador. In: FIDALGO, Fernando; MACHADO Lucília (Eds.). **Dicionário da educação profissional**. Belo Horizonte: Núcleo de Estudos sobre Trabalho e Educação, 2000. p. 272.

ARAÚJO, Welberte. F. **Os impactos da mão-de-obra feminina no Corpo de Bombeiros no município de Montes Claros**. 2006. 54f. Monografia (Graduação em Ciências Sociais) - Universidade Estadual de Montes Claros, Montes Claros, 2006.

BARBETTA, Pedro A. **Estatística aplicada às ciências sociais**. Florianópolis: UFSC, 2001.

BAUMAM, Zygmunt. **O mal-estar da pós-modernidade**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998.

BERGER, P. L.; LUCKMANN, T. A. **Construção social da realidade: tratado de sociologia do conhecimento**. 20. ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

BRAGA, Ruy. Infotaylorismo: o trabalho do teleoperador e a degradação da relação de serviço. **Revista de Economia Política de las Tecnologías de la Información y Comunicación**, [S.l.], v. 8, n. 1, p. 7-19, 2006.

BOTELLO, Nelson Arteaga. El trabajo del las mujeres policías. **El Cotidiano**, México, Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco Distrito Federal, v. 16, n. 101, p. 74-83, mayo./jun. 2000.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução Maria Helena Kühner. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1999.

BRASIL. **Constituição**. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Decreto-Lei n. 667, de 2 de julho de 1969. Reorganiza as Polícias Militares e os Corpos de Bombeiros Militares dos Estados, dos Territórios, e do Distrito Federal e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 3 de julho de 1969. Disponível em: <<http://www.coter.eb.mil.br/3sch/IGPM/site%20IGPM/web%20site/html/legisla%C3%A7%C3%A3o.htm>> Acesso em: 26 jun. 2009.

_____. Decreto-Lei n. 2106, de 6 de fevereiro de 1984. Altera Decreto-Lei n. 667, de 2 de julho de 1969, que reorganiza as Polícias Militares e os Corpos de Bombeiros Militares dos Estados, dos Território e do Distrito Federal e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 7 de fevereiro de 1984. Disponível em: <<http://www.coter.eb.mil.br/3sch/IGPM/site%20IGPM/web%20site/html/legisla%C3%A7%C3%A3o.htm>> Acesso em : 26 jun. 2009.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista**: a degradação do capital no século XX. 3. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1987.

BRIGADA MILITAR DO RIO GRANDE DO SUL. Disponível em: <<http://www.brigadamilitar.rs.gov.br/bombeiros/hist-bra.html>> Acesso em: 22 fev. 2010.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, Rio de Janeiro / São Paulo, v. 37, n. 32, p. 537-572, set/dez. 2007.

BURTON, Samuel Lee. **Performance and injury predictability during firefighter candidate training**. 2006. 245f. Tese (Doutorado em Filosofia) - Polytechnic Institute and State University, Blacksburg, Virginia, 2006.

CALAZANS, M. E. Mulheres no policiamento ostensivo e a perspectiva de uma segurança cidadã. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 18, n. 1, 2003.

CAPELLE, Mônica Carvalho Alves. **O trabalho feminino no policiamento operacional**: subjetividade, relações de poder e gênero na oitava região da Polícia Militar de Minas Gerais. 2006. 378f. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2006.

CARDOSO, L. A. **Influências dos fatores organizacionais no estresse de profissionais bombeiros**. 2004. 114f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2004.

CARREIRAS, Helena. Mulheres em contextos atípicos: lógicas de exclusão e estratégias de integração de mulheres nas forças armadas. **Etnográfica**, [S.l.], v. 8, n. 1, p. 91-115, 2004.

CASTRO, Celso. **Antropologia dos militares**: reflexões sobre pesquisas de campo. In: CASTRO, Celso; LEIRNER, Piero (Org.). Rio de Janeiro: FVG, 2009.

_____. **O espírito militar**: um estudo de antropologia social na Academia Militar das Agulhas Negras. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1990.

CASTRO, Nadya A. **Ciência e tecnologia no Brasil**: uma nova política para um mundo global. São Paulo: FGV, 1993. Disponível em: <<http://www.schwartzman.org.br/simon/scipol/pdf/impactos.pdf>>. Acesso em: 5 jan. 2010.

_____. Organização do trabalho, qualificação e controle na indústria moderna. In: MACHADO, L. R. S. *et al.* **Trabalho e educação**. Campinas/São Paulo: ANDE/ANPED, 1992. p. 69-86.

CHIZZOTTI, Antônio. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. 2. ed. São Paulo: Cortes, 1995.

COHN, Gabriel; FERNANDES, Florestan. (Org.). **Weber**: sociologia. São Paulo: Ática, 1979.

CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE MINAS GERAIS. **Edital DRH. Resolução n. 060, de 6 de fevereiro de 2002**. Concurso público para realização do curso de formação de soldado – CFSD do Estado de Minas Gerais. Minas Gerais, Belo Horizonte, 2002. (Norma Interna).

_____. Instrução Técnica Operacional número 09 de 18 junho de 2007: bombeiros femininos. Minas Gerais, Belo Horizonte, 18 de junho de 2007. **Diário Oficial do Estado de Minas Gerais**, Belo Horizonte, 19 jun. 2007.

_____. **Instrução Técnica Operacional número 01**. Procedimento padrão do serviço operacional. Minas Gerais, Belo Horizonte, 2002. (Norma Interna).

_____. Resolução número 114, de 31 de dezembro de 2003. Dispõe sobre o teste de avaliação física a ser aplicado ao pessoal do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais. Minas Gerais, Belo Horizonte, 31 de dezembro de 2003. **Diário Oficial do Estado de Minas Gerais**, Belo Horizonte, 02 jan. 2004.

CORRÊA, A. M. H. **O assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes: evidências nas histórias de vida.** 2004. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdades de Ciências Econômicas e Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2004.

DAVID, Zoraide Guerra. **Incêndio com amor se apaga.** Montes Claros: Unimontes, 2003.

DURÃES, Sarah Jane A.; JONES, Kimberly Marie; SILVA, Magda Elisabete. D. **Divisão sexual do trabalho em saúde: estudo de caso do Hospital Universitário Clemente de Faria (2005-2008).** Disponível em: <http://www.ppgte.ct.utfpr.edu.br/eventos/cictg/conteudo_cd/E7_Divisao_Sexual_do_Trabalho_em_Saude.pdf>. Acesso em: 19 mai. 2010.

DURÃO, S. **Quando as mulheres concorrem e entram na polícia: a ótica etnográfica.** Portugal: v. VIII, n. 1, p. 57-78. Disponível em: <http://ceas.iscte.pt/etnografica/docs/vol_08/N1/Vol_viii_N2_04susanadurao.pdf>. Acesso em: 30 jan. 2011.

ETULAIN, Carlos. R. Trabalho e diversidade do trabalho na sociedade moderna. In: SEMINÁRIO DE GESTÃO E NEGÓCIOS DA UNIFAE, 2., 2005, Curitiba. **Anais...** Curitiba: UNIFAE, 2005. Disponível em: <http://www.fae.edu/publicacoes/pdf/IIseminario/organizacoes/organiacoes_17.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2010.

FOUCAULT, M. Apêndice: o sujeito e o poder. In: DREYFUS, L.; RABINOW, P. **Michel Foucault: uma trajetória filosófica (para além do estruturalismo e da hermenêutica).** Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995.

_____. **Microfísica do poder.** Rio de Janeiro: Edições Graal, 1979. 295 p.

_____. **Vigiar e punir: nascimento da prisão.** Tradução Raquel Ramallete. 29. ed. Petrópolis: Vozes, 2004.

FRANCO, Maria A. Ciavatta. Estudos comparados em educação: uma discussão teórico-metodológica a partir da questão do outro. In: CIAVATTA FRANCO, M. A. (Org.). **Estudos comparados e educação na América Latina.** São Paulo: Cortez, 1992. p.13-35.

FREITAS, M. E. de. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas - Relações de Trabalho.** São Paulo, v. 41, n. 2, p. 8-19, abr./jun. 2001.

FREITAS, Taís Viudes. Um olhar para a divisão sexual do trabalho no setor de teleatendimento. In: SEMINÁRIO DO TRABALHO: Trabalho, educação e sociabilidade, 7., 2011, Marília. **Anais...** Marília: UNESP, 2011. Disponível em: <http://www.estudosdotrabalho.org/anais-vii-7-seminario-trabalho-ret-2010/Tais_Viudes_de_Freitas_Um_olhar_para_a_divisao_sexual_do_trabalho_no_setor_de_t_eleatendimento.pdf>. Acesso em: 25 out. 2010.

FRIGOTO, Galdêncio. **A produtividade da escola improdutiva**: um (re) exame das relações entre educação, estrutura econômica, social e capitalista. São Paulo: Cortez, 1989.

FRUTOS, Flávia Pelissari, P. **Vivenciando o bem-estar, enfrentando o sofrimento**: estudo da representação social do bombeiro sobre o significado do seu trabalho. 2007. 240f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2007.

GEERTZ, Clifford. **A interpretação das culturas**. Rio de Janeiro: Zahar, 1973.

GOFFMAN, Erving. **Manicômios, prisões e conventos [Asylums]**. São Paulo: Perspectiva, 1974.

GOLDSTEIN, Thaís. **Experiências de sofrimento feminino sob o olhar de uma psicologia sócio-antropológica**: influências do ethos militar nas dinâmicas das famílias de militares. 2007. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2007.

GOMES, F; FRICHARD, M. **Pesquisa quanti-qualitativa em administração**: uma visão holística do objeto de estudo. Disponível em: <<http://www.ead.fea.usp.br/semead/8semead/resultado/trabalhospdf/152.pdf>>. Acesso em: 19 dez. 2009.

GOURLART, I. B.; SAMPAIO, J. R. (Org.). **Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos**: estudos contemporâneos. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1998.

GRAEFF, B. **O policial militar em tempos de mudança**: ethos, conflitos e solidariedades na Polícia Militar do Estado de São Paulo. 2006. Dissertação (Mestrado em Antropologia Social) - Universidade de Brasília, Brasília, 2006.

HELOANI, J. R; CAPITÃO, C. G. Saúde mental e psicologia do trabalho. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 17, n. 2, p. 102-108, 2003.

HIRATA, Helena. **Nova divisão sexual do trabalho?** Um olhar voltado para a empresa e a sociedade. São Paulo: Boitempo, 2002.

HIRATA, Helena; KERGOAT Daniele. Novas configurações sexuais do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, set.-dez. 2007.

HULLET, Denise M.; BENDICK JÚNIOR, Marc; THOMAS, Sheila Y; MOCCIO, Francine. **Enhancing women's inclusion in firefighting**. EUA: Cornell University School of Industrial and Labor Relations, Out. 2007.

INSTITUTO ENSINO E PESQUISA. INSPER. Disponível em: <<http://www.insper.edu.br/noticias/2009/08/27/cresce-participacao-das-mulheres-em-profissoes-masculinas>>. Acesso em: 2 ago. 2010.

IPEA. **Mulher e trabalho: avanços e continuidades**, Brasília: Comunicado do IPEA, n. 40, 2010. Disponível em: <http://pfdc.pgr.mpf.gov.br/atuacao-e-conteudos-deapoio/publicacoes/mulher/100308_comu40mulheres.pdf>. Acesso em: 23 set. 2010.

KALES, Stefanos N.; SORERIADES, Epidoforos S.; CHRISTOUDIAS Stravros G.; CHRISTIANI, David C. Firefighters and on-duty deaths from coronary heart disease: a case control study. **Environmental health: a global access science source**. BioMed Central Ltd., 6 nov. 2003. Disponível em: <<http://www.ehjournal.net/content/2/1/14>>. Acesso em: 14 out. 2009.

LEIRNER, Piero. C. **Meia-volta volver: um estudo antropológico sobre a hierarquia militar**. Rio de Janeiro: FGV/Fapesp, 1997.

LIMA, M. A. de. **A major da PM que tirou a farda**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.

LISTGARTEN, S. C. **Diagnóstico identitário da Policial Militar Feminina na Polícia Militar de Minas Gerais**. Belo Horizonte: CSAP, 2002. (Monografias Premiadas, 2).

LOMBARDI, Maria Rosa; BRUSCHINI, Cristina; MERCADO, Cristiano. **As mulheres nas forças armadas brasileiras: a Marinha do Brasil**. São Paulo: FCC/DPE, 2009. Disponível em: <http://www.fcc.org.br/pesquisa/publicacoes/textos_fcc/arquivos/1484/arquivoAnexado.pdf>. Acesso em: 15 jun. 2010.

LUDWIG, Antônio Carlos Will. **Democracia e ensino militar**. São Paulo: Cortez, 1998.

LUZ, Nanci Stancki da. Divisão sexual do trabalho e profissões científicas e tecnológicas no Brasil. In: LUZ, Nanci Stancki da; CARVALHO, Maria Gomes de; CASAGRANDE, Lindamir Salete (Orgs.). **Construindo a igualdade na diversidade**: gênero e sexualidade na escola. Curitiba: UTFPR, 2009. p.151-169.

MAINARDI, Diva Maria Oliveira. **A formação da mulher para se tornar policial militar em Mato Grosso**. Cuiabá (MT): A Autora, 2009.

MARX, Karl. **O capital**. O processo de produção do capital. Livro I, Volume I. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1971.

MATOS, Isilda, de. **Mulheres nas forças armadas desafiam conceito de soldado**. Disponível em: <<http://cienciaecultura.bvs.br/pdf/cic/v60n4/a05v60n4.pdf>>. Acesso em 9 mai. 2009.

MINAS GERAIS. Emenda à Constituição n. 39, de 2 de junho de 1999. **Histórico**. Minas Gerais, Belo Horizonte, 2 de junho de 1999. Disponível em: <<http://www.bombeiros.mg.gov.br/index.php/component/content/article/18>>. Acesso em: 2 mar. 2010.

_____. Lei n. 5.301 de 16 de outubro de 1969. **Estatuto do pessoal da Polícia Militar de Minas Gerais (EPPM)**. Minas Gerais, Belo Horizonte, 16 de outubro de 1969. Disponível em: <<http://www.almg.gov.br/legislação>>. Acesso em: 10 jun. 2010.

_____. Lei n. 11.099 de 18 de maio de 1993. **Histórico**. Minas Gerais, Belo Horizonte, 18 de maio de 1993. Disponível em: <<http://www.bombeiros.mg.gov.br/index.php/component/content/article/18>>. Acesso em: 5 abr. 2010.

_____. Secretaria de Segurança Pública. Decreto Estadual n. 21.336, de 29 de maio de 1981. **Dispõe sobre a criação da primeira Companhia de Polícia Feminina (Cia PFem)**. Minas Gerais, Belo Horizonte, 29 de maio de 1981.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. Ciência, técnica e arte: o desafio da pesquisa social. In: DESLANDES, Suely Ferreira; NETO, Otavio Cruz; GOMES, Romeu; MINAYO, Maria Cecília de Souza (Orgs.). **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. 7. ed. Petrópolis: Vozes, 1994.

MOREIRA, Rosemeri; STADNIK, Hilda Pívaro. **Mulheres e homens policiais militares**: memórias “dentro e fora da ordem”. Guarapuava: Universidade Estadual de Maringá, 2008.

MOTA BRASIL, G. (Org.). **A face feminina da Polícia Civil**. Fortaleza: EdUECE, 2008.

MUSUMECI, Leonarda; SOARES, Bárbara Musumeci. **Mulheres policiais**: presença feminina na Polícia Militar do Rio de Janeiro. (Coleção Segurança e Cidadania). Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

_____. Polícia e gênero: participação e perfil das polícias feministas nas PMs brasileiras. In: MELO, Hildete Pereira de; PISCITELLI, Adriana; MALUF, Sônia Weidner; PUGA, Vera Lúcia (Org.). **Coleção Educação para Todos**, v. 10, p. 177-208. Brasília: Ministério da Educação: UNESCO, 2006. nov. 2006. 510 p. ISBN 85-98171-55-7.

NOGUEIRA, C. M. **As relações sociais de gênero no trabalho e na reprodução**. Disponível em: <<http://www.marilia.unesp.br/Home/RevistasEletronicas/Aurora/6%20NOGUEIRA,%20Claudia%20Mazzei.pdf>>. Acesso em 10 nov. 2010.

PERROT, Michelle. **Os excluídos da história**: operários, mulheres e prisioneiros. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2002.

PINTO, R. J. M. **Trabalho e identidade**: o eu faço construindo o eu sou. 2000. 243f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) - Universidade de Brasília, Brasília, 2000.

ROSELL, Ellen; MILLER, Kathy; BARBER, Karen. Bombeiras e desempenho sexual. Firefighting women and sexual harassment. **Public Personnel Management**, [S.l.], v. 24, 1995.

SACCONI, Antônio. **Gramática essencial da língua portuguesa**. 4. ed. São Paulo: Atual, 1989.

SÃO PAULO. **Mulher no bombeiro**. Disponível em: <<http://www.polmil.sp.gov.br>>. Acesso em: 23 out. 2006.

SARDINHA, Daniela Cerqueira de Oliveira. **Pau que bate em João, bate em Maria**: contribuições das ciências do esporte para a equidade entre os gêneros na atividade física do bombeiro militar. 2009. 102f. Monografia (Curso de Formação de Oficiais de Minas Gerais) - Corpo de Bombeiros Militar, Belo Horizonte, 2009.

SARTI, Cynthia Andersen. **A família como espelho**: um estudo sobre a moral dos pobres. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2003.

SARTORI, Giovanni. Compare why and how: comparing, miscomparing and the comparative method. In: DOGAN, Mattei; KASANCIGIL, Ali (Orgs.). **Comparing nations**: concepts, strategies and substance. Oxford, UK; Cambridge, US: Blackwell, 1994.

SCHACTAE, Andréa Mazurok. Vestindo a farda: a identidade da mulher militar na polícia feminina no Paraná em 1977. **Revista Fato & Versões**, [S.l.], n. 2, v. 1, p. 75-96, 2009.

SCHNEIDER, Sergio; SCHIMITT, Cláudia Job. O uso do método comparativo nas Ciências Sociais. **Cadernos de Sociologia**, Porto Alegre, v. 9, p. 49-87, 1998.

SCOTT, Joan. Gênero uma categoria útil de análise histórica. **Revista Educação e Realidade**, Porto Alegre, v. 15, n. 2, 1995.

SHUSTER, Melissa P. The physical and psychological stresses of women in firefighting. **A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation**, EUA, v. 15, n. 1, p. 77-82, 2000. IOS Press ISSN 1051-9815 (Print) 1875-9270 (Online). Disponível em: <<http://iospress.metapress.com/content/vnaddt1lnnxm/?p=73e83c2afb9942488c2daeed4e3bb5f3&pi=0>>. Acesso em: 29 set. 2009.

SILVA, Luciano Pereira da. **O serviço nacional de aprendizagem industrial – SENAI de Montes Claros/MG**: formação profissional e novas formas do trabalho capitalista. 2007. 115f. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Social) - Universidade Estadual de Montes Claros, Montes Claros, 2007.

SOARES, Bárbara M; MUSUMECI, Leonarda. **Mulheres polícias**: presença feminina na Polícia Militar do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

TAKAHASHI, Emília. **Homens e mulheres em campo**: um estudo sobre a formação da identidade militar. 2002. 276f. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2002.

TAYLOR, Frederick. Princípios da racionalidade científica. São Paulo: Atlas, 1980.

TRIVIÑOS, Augusto N. S. *Introdução à pesquisa em ciências sociais*. São Paulo: Atlas, 1987.

VENCO, Selma Borghi. **Telemarketing nos bancos**: o emprego que desemprega. Campinas: Editora da Unicamp, 2003.

YARNAL, Careen Mackay; DOWLER, Lorraine; HUTCHINSON, Susan. Don't let the bastards see you sweat: masculinity, public and private space, and the volunteer firehouse. **Environment and Planning A**, EUA, v. 36, p. 685-699, 2004. DOI:10.1068/a35317.

YO-CHUN, Ko. **An investigation on the psychological consequences of being a firefighter with measurement**: personality, performance and job satisfaction. 1989. Dissertação (Mestrado em Filosofia) - University of Hong Kong, Hong Kong, 1989.

WILLIAMS, Christine. **Still a man's world**. Men who do "woman's work". London: University of California Press, 1995.

APÊNDICES

APÊNDICE 1

ROTEIRO DE ENTREVISTA (BOMBEIRAS EGRESSAS DO ANO DE 2002)

- 1) Porque você optou ingressar no Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais?
- 2) Você teve influência da família nesta decisão? De que forma?
- 3) Fale sobre quais as dificuldades, desafios e expectativas acerca do Curso de formação de soldados (cfsd) em que você frequentou após o ingresso na Instituição.
- 4) Fale sobre sua trajetória profissional no Copo de Bombeiros.
- 5) Quais as mudanças que você acha que houve no 7º BBM após o ingresso do contingente feminino na Corporação?
- 6) Descreva seu cotidiano de trabalho no 7º BBM.
- 7) Você acha que as mulheres são bem aproveitadas no Corpo de Bombeiros? Por quê?
- 8) Depois que você ingressou no Corpo de Bombeiros, o que mudou em sua vida?
- 9) Como é sua relação de trabalho como os colegas homens?
- 10) Qual foi a sua maior dificuldade durante o período de formação?
- 11) Quais os pontos negativos de seu trabalho?
- 12) E os positivos?
- 13) Você realiza trabalho operacional ou administrativo?
- 14) Quais são as maiores dificuldades que a mulher enfrenta quando trabalha no serviço operacional?
- 15) Que tipo de ocorrência você atendeu com mais frequência no serviço operacional? Por quê?
- 16) Você já se sentiu desvalorizada em algum tipo de ocorrência ou em qualquer outro tipo de serviço prestado por você?
- 17) Você se sente beneficiada quando se trata de ocorrências operacionais?
- 18) Como você se sente no exercício da sua profissão?
- 19) Você já prestou concurso para ascensão profissional na carreira?
- 20) Por que optou por não fazer curso para ascensão profissional?
- 21) Como é seu relacionamento com os superiores homens?
- 22) fale do seu relacionamento com os seus superiores mulheres.
- 23) Você se sente tratada da mesma forma que seus superiores homens?

- 24) Qual a postura que você deve adotar para ser bem aceita pelos seus colegas homens?
- 25) Você se sente excluída de alguma atividade ou função no bombeiro?
- 26) O que mais te incomoda no exercício da profissão ?

APÊNDICE 2**TERMO DE COMPROMISSO PÓS-INFORMADO**

Prezado (a) Senhor(a).

Você é convidado (a) a participar de uma pesquisa intitulada provisoriamente “Dos batons às Fardas: A divisão sexual do trabalho no Corpo de Bombeiros em Montes Claros/MG”, desenvolvida no Programa de Pós-graduação em desenvolvimento social – PPGDS - UNIMONTESMG, como parte integrante de aquisição do grau de Mestre na referida instituição. A pesquisa de autoria de Welberte Ferreira de Araújo, orientada pela Prof^a. Dr^a Sarah Alves Durães, tem como objetivo analisar se existe relação entre as funções exigidas pelos postos de trabalho do Corpo de Bombeiros de Montes Claros/MG e o sexo de quem as exerce.

Ressalta-se que a sua participação é voluntária e consiste em tomar parte em uma entrevista a ser definido o local e a data a ser realizada. Serão garantidos o seu anonimato e o sigilo das informações e os resultados serão utilizados unicamente para fins de pesquisa.

Entrevistado (a)

Montes Claros ___ de _____ de 2010.

APÊNDICE 3

ROTEIRO DE ENTREVISTA (PARES E SUPERIORES)

- 1) Na sua opinião quais foram os motivos do ingresso de mulheres no Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais?
- 2) Descreva o trabalho prestado pelas mulheres no 7º BBM.
- 3) Na sua opinião em qual área as mulheres desempenham melhor sua função ? Na área administrativa ou operacional?
- 4) Fale sobre sua trajetória profissional das mulheres no Copo de Bombeiros.
- 5) O fato de uma mulher ser alocada para uma ocorrência operacional pode oferecer algum tipo de desvantagem para a guarnição?
- 6) Como chefe você levaria uma mulher em qualquer tipo de ocorrência ? Por quê?
- 7) Quais as mudanças que você acha que houve no 7º BBM após o ingresso do contingente feminino na Corporação?
- 8) Você acha que as mulheres podem desempenhar as mesmas funções que os homens? Por quê?
- 9) Na sua opinião, quais são as principais dificuldades e facilidades que as bombeiras encontram no exercício da profissão ?
- 10) Como é sua relação de trabalho como suas colegas mulheres ?
- 11) Quais são as maiores dificuldades que a mulher enfrenta quando trabalha no serviço operacional?
- 12) Na sua opinião em qual setor as mulheres desempenham melhor as suas funções ? Por quê?
- 13) Quais os critérios que você utiliza para escalar uma guarnição para atendimento de ocorrências?
- 14) Você acha que as mulheres são beneficiadas na execução de atividades funcionais do Corpo de Bombeiros?

ANEXOS

ANEXO A

JORNADA DE TRABALHO NO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DE MINAS GERAIS

CAPÍTULO I Disposições Gerais

Art. 1º - A jornada de trabalho para os integrantes do Corpo de Bombeiros Militar obedecerá aos seguintes princípios:

I – Pessoal Militar:

a) Regime de tempo integral, é o período em que o servidor deve estar disponível para o serviço a qualquer hora do dia ou da noite, onde o imponha o interesse da Corporação, no cumprimento de suas missões institucionais.

b) Dedicação exclusiva, é o princípio disposto nas normas estatutárias, bem como o caráter de serviço público essencial peculiar ao Corpo de Bombeiros Militar.

c) Permanência, é o princípio que determina a continuidade na prestação de serviços à comunidade.

d) Generalidade, é a forma da Corporação prestar os seus serviços a todos os cidadãos, indistintamente.

e) Eficiência, é o modo em que os serviços prestados pelo Corpo de Bombeiro Militar apresentem qualidade técnica satisfatória com resultados objetivos e que atenda à expectativa do público a que se destinam.

Fonte: RESOLUÇÃO Nº 108 (2003, p.1)

ANEXO B



Fonte: Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais

ANEXO C
ÁREA DE ARTICULAÇÃO DO SÉTIMO BATALHÃO DE BOMBEIROS MILITAR



Fonte: Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais⁵¹

⁵¹ As áreas em destaque no mapa - 2ª Pel/2ªCia BM Januária, 3ª Pel/2ªCia BM Salinas e 5ªPel/3ªCia BM Capelinha- estão previstas para serem criadas nos próximos anos.