

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MONTES CLAROS  
Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Social

Welberte Ferreira de Araújo

**A PRESENÇA FEMININA EM POSTOS DE COMANDO NA POLÍCIA  
MILITAR DE MINAS GERAIS SOB A PERSPECTIVA DAS RELAÇÕES  
SOCIAIS DE GÊNERO**

Montes Claros  
2022

Welberte Ferreira de Araújo

**A PRESENÇA FEMININA EM POSTOS DE COMANDO NA POLÍCIA  
MILITAR DE MINAS GERAIS SOB A PERSPECTIVA DAS RELAÇÕES  
SOCIAIS DE GÊNERO**

Tese apresentada ao Programa de Pós-graduação em Desenvolvimento Social – PPGDS da Universidade Estadual de Montes Claros – UNIMONTES, como requisito parcial à obtenção de título de Doutor em Desenvolvimento Social.

Orientador: Prof. Dr. Gilmar Ribeiro dos Santos

Coorientador: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Maria da Luz Alves Ferreira

Montes Claros  
2022

A633p

Araújo, Welberte Ferreira de.

A presença feminina em postos de comando na Polícia Militar de Minas Gerais sob a perspectiva das relações sociais de gênero [manuscrito] / Welberte Ferreira de Araújo – Montes Claros (MG), 2022.

237 f. : il.

Bibliografia: f. 218-233.

Tese (Doutorado) - Universidade Estadual de Montes Claros - Unimontes, Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Social/PPGDS, 2022.

Orientador: Prof. Dr. Gilmar Ribeiro dos Santos.

Coorientadora: Profa. Dra. Maria da Luz Alves Ferreira.

1. Mulheres policiais - Minas Gerais. 2. Mulheres policiais - Oficiais. 3. Minas Gerais, Polícia Militar. 4. Mulheres - Liderança. 5. Mulheres - Trabalho. 6. Relações sociais de gênero. I. Santos, Gilmar Ribeiro dos. II. Ferreira, Maria da Luz Alves. III. Universidade Estadual de Montes Claros. IV. Título.

Tese de autoria de **Welberte Ferreira de Araújo**, intitulada “**A presença feminina em postos de comando na Polícia Militar de Minas Gerais sob a perspectiva das relações sociais de gênero**”, apresentada ao Programa de Pós-graduação em Desenvolvimento Social – PPGDS da Universidade Estadual de Montes Claros – UNIMONTES, como requisito parcial à obtenção de título de Doutor em Desenvolvimento Social.

Banca examinadora constituída pelos professores:

---

Prof. Dr. Gilmar Ribeiro dos Santos – UNIMONTES  
(Orientador)

---

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup> Maria da Luz Alves Ferreira – UNIMONTES  
(Co-orientadora)

---

Prof. Dr. Marcos Santana de Souza – UFS – Univ. Federal de Sergipe

---

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup> Kátia Franciele Correa Borges – IFMG – Inst. Federal de Minas Gerais

---

Prof. Dr. Rafael Baioni do Nascimento – UNIMONTES

---

Prof. Dr. Laurindo Mekie Pereira – UNIMONTES

Montes Claros/MG, 23 de maio de 2022.

*Dedico este trabalho às mulheres valentes e determinadas da PMMG que, ao ingressarem na Corporação, não apenas desafiaram estereótipos, mas também demonstraram excelência, coragem e compromisso em suas jornadas. Que as vossas memórias possam iluminar e honrar os feitos notáveis na aplicação da lei, inspirando futuras gerações a seguirem seus passos e continuarem a promover a igualdade e a justiça dentro e fora das forças policiais.*

## AGRADECIMENTOS

A tese nunca é um caminho solitário. Buscamos respostas para explicar realidades num recorte de tempo e no encontro de mundos distintos e possíveis. A pesquisa representa um esforço coletivo, uma convergência de saberes em múltiplos sentidos. É a soma do trabalho de muitas mãos que sonharam comigo. Assim, quero profundamente agradecer:

A Deus, minha base, por permitir realizar o sonho de garoto pobre de que um dia seria um doutor.

À minha amada companheira Janice, dona do meu coração, pelo apoio incondicional em cada etapa deste projeto, pela compreensão nas ausências e pela fé de que eu chegaria até o final.

Ao meu pequeno Samuel. Os cartões com 'Pai, eu te amo' foram, em muitas ocasiões, um combustível para prosseguir em meio a tantas incertezas. Muito obrigado, filho!

À minha família: meu pai, minha mãe, meus irmãos por nunca me abandonarem e pelas infundas demonstrações de amizade, amor e confiança ao longo da minha vida.

A Ricardo Alves e a Prof. Dr<sup>a</sup> Geane Alves Sena pelo socorro nas horas mais inapropriadas e sempre me estendendo as mãos.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Gilmar Ribeiro, pela confiança, profissionalismo na caminhada e apoio nas escolhas necessárias. Obrigado pela paciência e sensibilidade frente ao desafio de orientar um proletário/pesquisador, com imensas dificuldades com o tempo, tendo contribuído de maneira ímpar para minimizá-las.

À minha coorientadora, Prof<sup>a</sup>. Dra. Maria da Luz Alves Ferreira que desde a graduação em Ciências Sociais nutre comigo uma sincera amizade e respeito mútuo. Você me ensinou que a humildade pode nos conduzir por vias menos dolorosas e de que é possível lutar por um mundo de oportunidades iguais para todos/todas.

Aos meus colegas de turma 2017, pelo compartilhar de tanta alegria, esperanças e da fonte de conhecimento que brotaram de vocês como águas inspiradoras para que este projeto vingasse. Em especial, às minhas amigas Isabela Veloso e Sheyla Borges, que desde a graduação, mestrado, têm sido meu alento nas horas de aperto e grandes conselheiras nas escolhas mais difíceis.

Aos meus amigos Prof. Dr. Edson Crisóstomo, José Nailton, Kátia Borges, Elaine Veloso, pela parceria, apoio e dedicação nas etapas da pesquisa. Em muitos momentos foram minhas mãos na superação de etapas primordiais da pesquisa.

À Polícia Militar de Minas Gerais, instituição bicentenária que demonstra grande compromisso na preservação da ordem pública, vidas e bens alheios.

Aos meus amigos e amigas do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais. Em especial, aos meus comandantes, Ten. Laércio e Sgt. Ana Paula, pelo apoio e incentivo nos momentos mais decisivos da pesquisa. Vocês literalmente foram os amigos certos nas horas incertas! Obrigado pelo apoio.

Aos professores do PPGDS, responsáveis por meu amadurecimento intelectual ao longo do processo de doutoramento. Em especial aos Professores Laurindo Mékie, Rafael Baioni, Elton Dias Xavier e Andréa Narcísio pelo apoio constante para que eu pudesse chegar até o final.

Às valentes e guerreiras oficiais da PMMG que fizeram parte da pesquisa. Das nossas longas e proveitosas conversas aprendi que é possível sonhar com um mundo melhor por meio de vocês. Que as montanhas podem ser escaladas e que a imensidão de problemas que se colocam diante de nós pode ser dissipada quando temos a fé alimentando nossos corações. Obrigado pela disposição, pelo compartilhar, pela confiança em mim depositada; espero

corresponder por meio desta tese as expectativas geradas. Lembrar-me-ei de vocês enquanto respirar!

À Universidade Estadual de Montes Claros (UNIMONTES), responsável por toda a minha formação acadêmica. Em meio ao negacionismo que tanto nos assombra, ela resiste!

Por fim, aos professores membros da Comissão Julgadora por terem aceitado o convite para avaliar este trabalho, pelas considerações apresentadas e por aceitaram participar desta banca, o meu muito obrigado!

*Se uma mulher tem poder, por que é que é preciso disfarçar que tem poder? Mas a triste verdade é que o nosso mundo está cheio de homens e de mulheres que não gostam de mulheres poderosas.*

Chimamanda Ngozi Adichie (2017, p. 24).

## RESUMO

Nesta pesquisa, objetivou-se discutir a atuação de mulheres nos postos de comando da Polícia Militar de Minas Gerais, sob uma perspectiva das relações sociais de gênero. Para tanto, realizou-se uma pesquisa qualitativa, pelo método de estudo de caso, com mulheres que ocupam postos de diferentes segmentos do oficialato da PMMG. Conforme apontou o estudo, o trabalho executado pelas oficiais nos postos de comando da PMMG é marcado por uma complexidade de questões envolvidas que permeiam disputas de poder, identidades, gênero e representações nesse espaço, seja em seu cotidiano, ou nos relacionamentos que elas estabelecem, no trabalho e na vida pessoal ou nas dificuldades que enfrentam no exercício de suas funções. A tese revela que a presença feminina nos postos de comando Polícia Militar de Minas Gerais, nos níveis decisórios e estratégicos, não significou, exatamente, que tenha ocorrido mudanças significativas nas relações de gênero no âmbito dessa instituição. Aponta ainda que a despeito dos avanços observados na trajetória feminina na corporação ao longo de quatro décadas, como a promoção de mulheres ao último posto da carreira, permanecem obstáculos de maneira informal para ocupação de alguns espaços, principalmente quando se trata de ascensão ao último posto ou de atividades operacionais. Assim, é possível sinalizar sob a óptica delas, a existência de guetos na Instituição, nos quais, mesmo em posições de comando, as mulheres se encontram restritas às atividades compatíveis com as concepções essencialistas das atividades femininas, sob o pretexto de maior compatibilidade com as características físicas e psicológicas das mulheres. Ademais, as mulheres exercendo funções de comando, na perspectiva delas, são vítimas de preconceitos e estereótipos de gênero engendrados na corporação e que geram círculos de contenção que dificultam o efetivo exercício do poder. Por outro lado, emergem através de seus relatos possibilidades de resistência face à desigualdade de gênero ainda presente na PMMG.

**Palavras-chave:** Relações sociais de Gênero; trabalho feminino; Oficiais; Polícia Militar.

## ABSTRACT

In this research, the objective was to discuss the role of women in the command posts of the Military Police of Minas Gerais, from a perspective of social gender relations. Therefore, a qualitative research was carried out, using the case study method, with women who occupy positions in different segments of the PMMG officership. As the study pointed out, the work performed by officers in PMMG command posts is marked by a complexity of issues involved that permeate disputes over power, identities, gender and representations in this space, whether in their daily lives, or in the relationships they establish, at work and in their personal lives, or in the difficulties they face in the exercise of their functions. The thesis reveals that the female presence in the command posts of the Military Police of Minas Gerais, at the decision-making and strategic levels, did not exactly mean that significant changes have occurred in gender relations within this institution. It also points out that despite the advances observed in the female trajectory in the corporation over four decades, such as the promotion of women to the last position of the career, obstacles remain informally for the occupation of some spaces, especially when it comes to ascending to the last position. or operational activities. Thus, it is possible to signal, from their perspective, the existence of ghettos in the Institution, in which, even in positions of command, women are restricted to activities compatible with the essentialist conceptions of feminine activities, under the pretext of greater compatibility with the physical and psychological characteristics of women. In addition, women exercising command functions, from their perspective, are victims of prejudices and gender stereotypes engendered in the corporation and that generate circles of contention that hinder the effective exercise of power. On the other hand, possibilities of resistance in the face of gender inequality still present in PMMG emerge through their reports.

**Keywords:** Social Gender Relations; female work; officers; Military police.

## LISTAS DE FIGURAS

Figura 1 – Diagrama de desenvolvimento da análise de conteúdo.....	28
Figura 2 – Comandante Geral da PMMG, Coronel PM Jair Cançado Coutinho .....	67
Figura 3 – Cartaz de divulgação das inscrições para a primeira turma em 1981 .....	68
Figura 4 – Alunas do Curso de Formação de Sargentos atuando no policiamento da capital mineira, 1982.....	70
Figura 5 – Foto da 1ª turma integrada por mulheres do CFO, Belo Horizonte/MG, 1985 .....	74
Figura 6 – Foto das primeiras mulheres no CFO, 1983 .....	75
Figura 7 – Libertação do Coronel Edgar Soares no sequestro Rua das Margaridas em Juiz de Fora, Minas Gerais, 1990 .....	78
Figura 8 – Passagem de comando do 34º Batalhão .....	79
Figura 9 – Organograma Funcional da PMMG .....	123
Figura 10 – Divisão hierárquica de cargos e funções na PMMG .....	127
Figura 11 – Hino da PMMG.....	171

## LISTAS DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Percentual de mulheres em postos gerenciais no Brasil, 2012 a 2019 .....	106
Gráfico 2 – Percepção das policiais sobre os cargos que podem ser ocupados por mulheres nas Instituições Policiais .....	108
Gráfico 3 – Distribuição do efetivo por Postos e Graduações da PMMG .....	128
Gráfico 4 – Efetivo feminino por quadro, PMMG, 2021 .....	129
Gráfico 5 – Quantitativo de mulheres nos postos de oficiais na PMMG, 2021 .....	130
Gráfico 6 – Percentual de coronéis por sexo, PMMG, 2011 a 2021 .....	131

## **LISTAS DE QUADROS**

Quadro 1 – Categorias de análise .....	30
Quadro 2 – Abordagem e concepções de gênero no feminismo .....	83
Quadro 3 - Elementos constitutivos das relações de gênero .....	85

## LISTAS DE TABELAS

Tabela 1 – Quadro de Oficiais Policiais Militares (QOPM), 1986.....	76
Tabela 2 – Participação no mercado de trabalho por sexo, Brasil, 2012 a 2019.....	101
Tabela 3 – Unidades da PMMG comandadas por homens e mulheres, janeiro de 2021.....	124
Tabela 4 – Posto das entrevistadas na PMMG .....	135
Tabela 5 – Faixa etária das policiais entrevistadas .....	135
Tabela 6 – Estado civil das entrevistadas.....	136
Tabela 7 – Número de filhos das policiais entrevistadas .....	136
Tabela 8 – Grau de qualificação das policiais entrevistadas .....	137

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AFA	Academia da Força Aérea Brasileira
AMAN	Academia Militar das Agulhas Negras
APM	Academia de Polícia Militar
BBM	Batalhão de Bombeiros Militar
BI	Boletim Informativo
BOPE	Batalhão de Operações Policiais Especiais
BPE	Batalhão de Polícia Especializado
BPM	Batalhão de Polícia Militar
BtlMtrp	Batalhão metropolitano
CAO	Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais
CAP	Capitão
CBMMG	Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais
CEDMU	Código de Ética dos Militares
CEL	Coronel
CFO	Curso de Formação de Oficiais
CFS	Curso de Formação de Sargentos
CFSD	Curso de Formação de Soldados
CHO	Curso de Habilitação de Oficiais
Cia PFem	Companhia de Polícia Feminina
Cia.	Companhia
Cia. Ind.	Companhia Independente
Cia. Ind. PE	Companhia Independente
Cia. PM Espz.	Companhia Polícia Militar especializada
ComAvE	Comando de Aviação do Estado
COPOM	Centro de Operação Policial Militar
Cmt.	Comandante
CPC	Comando de Policiamento da Capital
Cpdoc/FGV	O Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea
CPE	Comando de Policiamento Especializado
CPMAmbe	Comando de Policiamento de Meio Ambiente
CPO	Comissão de Promoção de Oficiais
CPRV	Comando de Policiamento Rodoviário
CPU	Chefe Policial da Unidade
CRC	Centro de Reeducação de Contagem
CSP-CEGESP	Curso de Especialização em Gestão Estratégica em Segurança Pública
DEAM	Delegacias de Defesa da Mulher
DSP	Diligências Serviço Público
EEAR	Escola de Especialistas de Aeronáutica

EFO	Escola de Formação de Oficiais
EPPM	Estatuto de Pessoal da Polícia Militar
ESPII	Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional
ESTADIC	Pesquisa de Informações Básicas Estaduais
FAB	Força Aérea Brasileira
GU	Guarnição
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IME	Instituição Militar Estadual
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
Maj	Major
MDB	Movimento democrático Brasileiro
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
OTAN	Organização do Tratado do Atlântico Norte
P5	Seção de Relações Públicas
PEL	Pelotão
PFEM	Termo utilizado para referir-se às policiais mulheres
PMMG	Polícia Militar de Minas Gerais
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio
PPL	Pedreira em Paz e Limpa
QOC	Quadro de Oficiais complementares
QOPM	Quadro de Oficiais Policiais Militares
QOR	Quadro de Oficiais da Reserva
QOS	Quadro de Oficiais de Saúde
QPEP	Quadro de Praças Especiais
QPPM	Quadro de Praças Policiais Militares
RAF	Força Aérea Real
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
REPOFEM	Regulamento da Companhia de Polícia Feminina
RMBH	Região Metropolitana de Belo Horizonte
ROTAM	Batalhão de Rondas Táticas Metropolitanas
RPM	Regiões de Polícia Militar
RPO	Regulamento de Promoção de Oficiais
RUIPM	Regulamento de Uniformes da Polícia Militar
SD	Soldado
SENASP	Secretaria Nacional de Segurança Pública
SGT	Sargento
TAF	Teste de aptidão física
TAT	Teste de Apercepção Temática
Ten	Tenente
UEOp	Unidade de Execução Operacional

UFF	Universidade Federal Fluminense
WAAC	Women's Army Auxiliary Corps
WRAF	<i>Women's Royal Air Force</i>
WRENS	<i>Women's Royal Naval Service</i>

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>18</b>
<b>1.1</b>	<b>Estratégias metodológicas .....</b>	<b>24</b>
<b>1.2</b>	<b>O processo de construção do objeto de estudo .....</b>	<b>30</b>
<b>1.3</b>	<b>As postulações do universo empírico da pesquisa.....</b>	<b>32</b>
<b>1.4</b>	<b>Caracterização da coleta de documentos e dos informantes da pesquisa.....</b>	<b>33</b>
	<b>PARTE I – QUADRO TEÓRICO-METODOLÓGICO .....</b>	<b>37</b>
<b>2</b>	<b>AS MULHERES E A INSTITUIÇÃO MILITAR.....</b>	<b>37</b>
<b>2.1</b>	<b>As duas faces da organização da estrutura militar: A hierarquia e a disciplina..</b>	<b>39</b>
<b>2.2</b>	<b>Instituição militar como dominação masculina .....</b>	<b>46</b>
<b>2.3</b>	<b>As Instituições Policiais militares como Instituições Totais .....</b>	<b>51</b>
<b>2.4</b>	<b>A inclusão das Mulheres nas Instituições Militares .....</b>	<b>57</b>
<b>2.5</b>	<b>O ingresso das mulheres na PMMG .....</b>	<b>64</b>
<b>2.6</b>	<b>A inclusão das mulheres no posto de Oficiais .....</b>	<b>73</b>
<b>3</b>	<b>O GÊNERO, A CONDIÇÃO FEMININA E O MUNDO DO TRABALHO .....</b>	<b>81</b>
<b>3.1</b>	<b>A abordagem teórica de gênero .....</b>	<b>82</b>
<b>3.2</b>	<b>A Condição Feminina .....</b>	<b>89</b>
<b>3.3</b>	<b>A desigualdade de gênero no mundo do trabalho .....</b>	<b>95</b>
<b>3.4</b>	<b>A desigualdade no mercado de Trabalho: Dupla jornada de Trabalho e Divisão sexual do trabalho.....</b>	<b>98</b>
<b>3.5</b>	<b>Estereótipos de gênero e o teto de vidro.....</b>	<b>109</b>
<b>3.6</b>	<b>Mulheres como representantes dos interesses das mulheres?.....</b>	<b>113</b>
	<b>PARTE II – PERCURSO ANALÍTICO .....</b>	<b>119</b>
<b>4</b>	<b>DA CASA PARA A RUA: VIDA FAMILIAR E PROFISSIONAL NA PERCEPÇÃO DE GÊNERO DAS OFICIAIS DA PMMG.....</b>	<b>119</b>
<b>4.1</b>	<b>A Polícia Militar de Minas Gerais: traços identitários .....</b>	<b>121</b>
<b>4.2</b>	<b>A configuração hierárquica e a distribuição por sexo do efetivo por posto e graduação na PMMG .....</b>	<b>125</b>
<b>4.3</b>	<b>O perfil social das oficiais da PMMG entrevistadas.....</b>	<b>134</b>
<b>4.4</b>	<b>A casa: As relações familiares e a dupla jornada de trabalho .....</b>	<b>137</b>
<b>4.5</b>	<b>Estereótipos de Gênero na percepção das oficiais em postos de comando .....</b>	<b>146</b>
<b>4.6</b>	<b>Das segregações às dinâmicas comportamentais no ambiente da PMMG .....</b>	<b>155</b>
<b>5</b>	<b>“SER MULHER”: O TRABALHO DAS OFICIAIS NA POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS (PMMG) .....</b>	<b>165</b>
<b>5.1</b>	<b>O fardo e a farda: as representações do/de “ser” mulher na corporação nas posições de comando.....</b>	<b>166</b>
<b>5.1.1</b>	<b>A hierarquia e os níveis de exigência conforme o cargo.....</b>	<b>176</b>

<b>5.2</b>	<b>Da discriminação à aceitação das mulheres nos postos de comando da PMMG</b>	<b>190</b>
<b>5.3</b>	<b>Resistências e Estratégias adotadas pelas oficiais para exercício do poder .....</b>	<b>199</b>
<b>6</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>211</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>217</b>
	<b>APÊNDICE .....</b>	<b>234</b>
	Apêndice A – Termo de Consentimento Informado para participação na pesquisa.....	234
	Apêndice B – Roteiro de entrevista (policiais do sexo feminino no posto de oficiais da PMMG).....	236

## 1 INTRODUÇÃO

Em 19 de junho de 2013, no auge das manifestações denominadas Jornadas de Junho<sup>1</sup>, uma policial é cercada por um grupo de manifestantes numa avenida de acesso ao estádio Mineirão em Belo Horizonte/MG. Em meio ao tumulto, ela tenta acalmar os manifestantes agitados com a repressão policial quando tentavam se aproximar do estádio. Estava sozinha e desarmada; nas mãos um telefone, com o qual conversava com um superior, aparentemente tentando impedir a ação mais repressiva de outros colegas policiais no confronto com os manifestantes nas ruas da capital<sup>2</sup>.

Em outro momento, a militar é escoltada pelos cidadãos para impedir que fosse agredida por outro grupo mais exaltado de manifestantes. A policial é uma oficial da Polícia Militar de Minas Gerais (PMMG), empossada no ano de 2013, como a primeira mulher a comandar o Comando de Policiamento da Capital (CPC). Ela assumiu o CPC em 2013, permanecendo até 2015, comandando um efetivo de 4.988 militares e cerca de 900 viaturas, sendo responsável na época pela segurança de aproximadamente 2,3 milhões de habitantes em 497 bairros e vilas de Belo Horizonte.

Episódios como o descrito revelam uma marca importante na história da PMMG e abrem espaço para uma discussão relevante no interior desta e de outras organizações de supremacia masculina em seu efetivo. Verifica-se que estudos de mulheres em instituições militares têm se constituído em um campo teórico em ascensão, sendo referência Souza (2014), Calazans (2003), Capelle (2006), Oliveira (2012) e Pereira (2020) que, âmbito geral, buscam compreender o modelo de gestão e funcionamento da Polícia Militar, adequado às novas tendências que orientam as questões de gênero nessas organizações.

Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021) apontam que em 2016, no Brasil, os cargos gerenciais eram ocupados por homens em 60,9% dos casos, e 39,1% por mulheres, tanto no poder público quanto na iniciativa privada. A atuação das mulheres em cargos gerenciais era mais alta entre as gerações mais jovens, sendo 43,1% entre as mulheres com 16 a 29 anos, e 31,8% entre as mulheres com 60 anos ou mais de idade.

---

<sup>1</sup>As Jornadas de Junho ficaram conhecidas uma série de protestos e manifestações ocorridas em 2013 e orquestradas pelo movimento social denominado Movimento Passe Livre (MPL) e assumiu relevante papel nas convocações dos protestos que ocorreram em outras partes do país. O estopim para os protestos foi a alta da tarifa dos transportes coletivos e que, no decorrer dos protestos, foram agregadas pautas por diversos grupos. Além do MPL, houve a participação de outros segmentos durante os protestos de junho de 2013, como *Black Block*, militantes de partidos políticos (PT, PSTU, PSOL e PCO) e segmentos estudantis.

<sup>2</sup> FUNÇA NEWS. **Coronel Cláudia Romualdo é 'encurralada' no meio da manifestação**. 2013. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=miUmWfKB3Go>. Acesso em: 20 abr. 2019.

Quanto aos rendimentos médios recebidos, a pesquisa aponta que as mulheres auferem salários cerca de  $\frac{3}{4}$  (três quartos), em média, ao total recebido pelos homens. Em 2016, enquanto o rendimento médio mensal dos homens era de R\$ 2.306,00 o das mulheres era de R\$ 1.764,00. Quando considerado o rendimento médio por hora trabalhada, as mulheres recebem menos do que os homens (86,7%), o que evidencia uma segregação ocupacional a que as mulheres ainda estão submetidas no mercado de trabalho (IBGE, 2020).

Nas Polícias Militares, num primeiro plano, inexistente essa segregação vertical com base nos rendimentos médios entre homens e mulheres, tendo em vista que, por força de lei<sup>3</sup>, o ingresso nas carreiras públicas resulta numa igualdade salarial entre os sexos. No discurso de posse do CPC em 2013, a Coronel PM Cláudia Romualdo destaca que, em termos salariais, essas diferenças estariam superadas.

Durante 27 anos de serviço que eu tenho, enfrentei alguns momentos difíceis, mas nenhum deles ligados ao fato de ser mulher. Nunca tive nenhum problema nem com superiores, nem com pares e nem com subordinados. Aqui, o que ganha um soldado ou uma soldado é a mesma coisa. Essa diferença de gênero já está superada pela PM (FREITAS, 2013).

O discurso da Coronel, ao se referir apenas às questões de igualdade salarial, contradiz a percepção da desigualdade de gênero ainda presentes nas polícias e detectadas em outros estudos, como Souza (2014), Capelle (2006), Oliveira (2012) e Pereira (2012). Esses estudos apontam que a suposta igualdade salarial entre policiais masculinos e femininos na corporação é, em grande medida, enganosa, visto que as gratificações recebidas para o exercício de funções, a exemplo de comandantes de companhias, batalhões ou em funções externas à polícia, interferem sobremaneira em sua remuneração final. Além disso, há experiências que se mostram decisivas para a ascensão no oficialato, o que faz com que esses(as) profissionais se mostrem, desde o curso de formação, dependentes da rede de relações que se constroem dentro e fora da PM.

Ademais, se por um lado prevalece a igualdade salarial entre os sexos, por outro lado diversas dimensões da desigualdade de gênero ainda parecem sedimentar a rotina das casernas. Nota-se que as diferenças de gênero ainda são marcantes sobretudo nas posições mais decisivas das instituições militares, o que, em aspectos econômicos, despotencializa ganhos salariais às mulheres devido à restrição a determinados cargos com rendimentos mais elevados não ocupados por elas.

---

<sup>3</sup>Art. 461 da Lei nº 5.798 (CLT) reformulado para a Lei 13.467/2017.

Em outro momento, destaca-se a Coronel Sheyla Sampaio que foi nomeada, pelo Governador do Estado do Distrito Federal Ibaneis Rocha (MDB), como comandante geral da Polícia Militar do Estado, empossada em fevereiro de 2019. Conforme destacou em entrevista<sup>4</sup>, a oficial da Polícia Militar do Distrito Federal tornou-se a terceira mulher a assumir o Comando Geral de uma Polícia Militar do Brasil<sup>5</sup>. Porém, a estada no comando geral foi muito breve, de apenas cinco meses. Indagada sobre a experiência de ser comandante geral, revelou sua trajetória, expectativas, os dramas encontrados pelas mulheres sobretudo quando concorrem diretamente com os colegas homens por espaços de poder e reconhecimento na área.

É fácil? Não, mas a esperança e a confiança que têm sido depositadas em mim, inclusive da sociedade feminina, têm sido grandes e tomo cuidado para não cometer erros. Determinados erros podem ser confundidos não porque errei, por ser um ser humano, mas, sim, por ser mulher. As mulheres têm a capacidade de serem fortes e dóceis. Tenho conseguido conduzir meu lado familiar e só vou tocar esse navio, que é a corporação, desde que esteja bem para isso. Todas as mulheres conquistam o que querem, basta quererem. Eu digo: ‘Será que aqui dentro algum dia fui preterida por ser mulher?’ **Algumas vezes fui preterida em promoções. Já poderia ter sido Coronel desde 2016.** Venho concorrendo à condição de ser coronel desde agosto de 2016 e só fui promovida em abril de 2018 (PINHEIRO, 2019, grifos nossos).

As entrevistas com as comandantes tornam-se bons indicativos sobre aspectos que assinalam a rara experiência das mulheres em atuar como comandantes nos mais altos postos das instituições policiais. Simultaneamente, as falas revelam contradições importantes sobre a presença delas nestes altos postos, que necessitam ser melhor discutidas. Das falas, são extraídas questões relevantes, como: i) estariam de fato superadas as diferenças de gênero na PMMG?; ii) as mulheres estariam sendo preteridas em termos de ascensão nos postos de trabalho?; iii) quais as principais dificuldades enfrentadas para reafirmarem suas posições e discursos?; iv) quais as estratégias utilizadas por estas mulheres no exercício do poder nas funções que ocupam na instituição?

Essas questões perpassam o movimento de análise realizadas nesta tese. Desse modo, busca-se compreender a atuação das mulheres especificamente em postos de comando calcado

<sup>4</sup>Entrevista concedida a PINHEIRO, Acácio. “Coronel Sheyla Sampaio: ‘O policial militar precisa ter, ainda mais, a credibilidade da sociedade’”. **Agência Brasília**, 22 de março de 2019. Disponível em: <https://www.agenciabrasilia.df.gov.br/2019/03/22/coronel-sheyla-sampaio-o-policial-militar-precisa-ter-ainda-mais-a-credibilidade-da-sociedade/>. Acesso em: 12 mar. 2019.

<sup>5</sup>A primeira mulher a ser nomeada comandante Geral de uma Polícia Militar foi coronel PM Angelina dos Santos assumiu em 19 de agosto de 2003 a missão de comandante-geral, sendo a primeira mulher a comandar uma Corporação Policial Militar no Brasil; a segunda foi a coronel Audilene Rosa de Paula Dias Rocha, nomeada em 2018 para comandar a Polícia Militar do Paraná.

na teoria das relações sociais de gênero, considerando a percepção dessas mulheres no âmbito do trabalho da PMMG.

As análises deste estudo direcionam-se para um universo muito restrito nas corporações – mulheres que comandam – e que tem como consequência direta a existência de uma sub-representação nos processos decisórios das instituições. No Brasil, concernente aos cargos de chefia, apenas 10,4% do total de mulheres da Polícia Civil ocupam o cargo de delegadas, enquanto nas polícias e bombeiros militares, as mulheres nos postos de comando eram de 11% e 8% respectivamente, do total do efetivo das mulheres no período de 2011 a 2013 (BRASIL, 2013).

Entre as décadas de 1970 e 1980, ampliou-se ingresso de mulheres nas instituições militares, sendo o precursor o estado de São Paulo, em 1955, expandindo-se para Paraná (1977), Minas Gerais (1980), Rio de Janeiro (1982), Santa Catarina (1983) e Paraíba (1986). No caso da Polícia Civil, o ingresso das mulheres ocorreu inicialmente em 1971 no estado da Bahia (SOARES; MUSEMUCI, 2004).

A criação das Delegacias de Defesa da Mulher (DEAM) nos anos 1980 abriu o campo de pesquisas acerca de mulheres e segurança pública, embora o *locus* privilegiado para a atuação de mulheres nas polícias civis – como delegadas de polícia ou agentes de polícia – tenha permanecido apenas nas mulheres vítimas da violência atendidas nas delegacias e não nas polícias (BRASIL, 2013). No que tange as oficiais, em 1985, ocorreu a formação das cinco primeiras oficiais da PMMG, integradas ao mesmo quadro dos oficiais masculinos no mesmo ano (ALVES, 2021).

Desde a chegada em maior número do público feminino aos quadros de efetivos militares, as discussões sobre a presença feminina nesses espaços têm emergido como um tema de estudo em expansão no Brasil, particularmente no campo das ciências humanas e sociais, preocupado em revelar tanto os aspectos institucionais quanto simbólicos que assinalam o trabalho feminino nesses espaços tradicionalmente masculinos. Esse fato foi observado Vasconcelos (2013), pesquisa supervisionada por Pasinato”<sup>6</sup>. O estudo revelou aspectos marcantes sobre as condições de trabalho, os efeitos que o estresse associado à atividade de segurança pública produz sobre sua saúde e como afeta sua qualidade de vida, e

---

<sup>6</sup> Pesquisa intitulada “Mulheres nas instituições de segurança pública: estudo técnico nacional”. Consistiu numa pesquisa ampla para subsidiar estratégias e políticas de gestão voltadas para as profissionais do sexo feminino nas instituições de segurança pública no país tendo em vista a presença feminina nesses espaços de trabalho é abordada a partir do levantamento dos principais estudos sobre mulheres nos órgãos de segurança no Brasil, passando pela identificação e análise das percepções sobre as experiências de trabalho e um perfil nacional mais amplo das servidoras desse campo.

em que medida as discriminações com base no gênero aumentam a exposição a essas situações e/ou agravam seus efeitos (BRASIL, 2013, p. 18 e 30).

Estas pesquisas trazem pistas e representam reflexões importantes sobre as condições de mulheres nas instituições policiais mais especificamente sobre a ocupação nos postos de chefia, mas apresentam lapsos teóricos que precisam ser ainda melhor explorados. Desse modo, essa tese tem como meta a ampliação das discussões referentes à interface gênero e instituições policiais a começar pela melhor compreensão dos processos sociais internos relacionados ao emprego de mulheres nas ações da PMMG. A questão primordial e que norteia este estudo é: como as mulheres que atuam como oficiais na PMMG em postos de comando vivenciam a desigualdade de gênero em uma organização tradicionalmente reconhecida como masculina?

Ao encontro do que propõe Janowitz (1971), a organização militar pode ser compreendida como um tipo de sistema social, ou seja, como uma organização detentora de cultura, objetivos, estratégias, relações de poder e gênero plenamente suscetíveis de serem analisadas sob o ponto de vista da análise sociológica e organizacional; esse constitui o campo teórico utilizado nessa tese. Ademais, tem-se a oportunidade para compreender, nesse caso, a vertente das relações de gênero desenvolvidas no interior da organização como a PMMG, as articulações históricas entre estruturas formais e informais que atuam nas mudanças e a permanência do caráter eminentemente desigual no tratamento concedido às mulheres policiais.

Nesse sentido, o estudo tem como objetivo geral analisar a presença de mulheres nos postos de comando da Polícia Militar de Minas Gerais, sob uma perspectiva das relações de gênero. Especificamente pretendeu-se: i) apontar a influência da estrutura organizacional na (re)produção das desigualdades de gêneros no ambiente de trabalho; ii) verificar se a predominância do modelo de masculinidade presente no ambiente militar promove práticas discriminatórias nas relações de gênero e interação profissional; iii) apontar as dificuldades encontradas pelas mulheres na ocupação e ascensão profissional na carreira militar; iv) discutir o modo como as mulheres se inserem nos cargos decisórios das instituições e as estratégias adotadas por elas no exercício do comando; v) relacionar as práticas sociais e os discursos predominantes vivenciados no trabalho com as percepções e experiências relatadas no cotidiano e como essas se afetam mutuamente.

O atual cenário aponta que, embora algumas mulheres ocupem os últimos postos da carreira, convivem com as expectativas em torno da ampliação de sua presença em cargos decisórios na instituição, ainda são fortemente dominados pelo público masculino. Assim, os

procedimentos metodológicos adotados no estudo pautam-se na busca de apreender os mecanismos de produção simbólica o fundamento para a tese de que a presença feminina nos postos de comando Polícia Militar de Minas Gerais, nos níveis decisórios e estratégicos, não significou, exatamente, que tenha ocorrido mudanças significativas nas relações de gênero no âmbito dessa instituição.

Embora se reconheçam avanços na redefinição de algumas dessas relações no âmbito da instituição militar, principalmente com o aumento do efetivo de mulheres e o reconhecimento legal de sua entrada, é perceptível que não aconteceram mudanças significativas das relações de gênero, sobretudo as que visam à plena integração das mulheres no âmbito da equidade de gênero. Tais relações sociais de gênero, nesse contexto, não constituem algo a ser desvelado, mas interpretado a partir dos significados atribuídos coletivamente com as participantes da pesquisa.

Sendo assim, de modo a construir um quadro teórico-metodológico suficiente para análise dessa dinâmica, elegeu-se a categoria teórica de ‘gênero’ como eixo central da tese, associada à noção de mundo do trabalho e articulada no tempo e no espaço para dar significado às relações dentro do que, na tese, denomina-se *campo*<sup>7</sup> *militar*. Ressalta-se que a estrutura e relações sociais são estruturantes e estruturados pelo *habitus* militar que, *a priori*, consiste num conjunto de disposições permanentes formadas pela herança masculina, que modela a dominação masculina e a identidade da organização (BOURDIEU, 1999; 2001).

Porém, é preciso elucidar alguns dos aspectos que marcam essas categorias de análise, apontando os motivos para a sua adoção ao longo da tese em detrimento de outras categorias. A intenção do uso da categoria ‘gênero’ no lugar da categoria ‘sexo’ tem uma primeira função ou consequência de rejeitar a imposição por um determinismo biológico sobre o que seria “ser mulher” e “ser homem”. Ao utilizarmos ‘gênero’ e ao destacarmos o caráter social e construído do gênero, a intenção é a de problematizar a posição da mulher na sociedade ou, mais do que isso, problematizar o “ser mulher”. Assim, o gênero é tomado como pergunta, como categoria que permite colocar em questão os sujeitos – como sujeitos da cultura, como sujeitos sociais, como sujeitos históricos, como sujeitos políticos e como sujeitos de direitos.

Surgido nos Estados Unidos nos anos 1970, o termo ‘gênero’ influenciou intelectuais de diversos centros acadêmicos em escala mundial, sendo inicialmente utilizado pelas

---

<sup>7</sup>O campo social, segundo Bourdieu (1996), representa um campo de forças prescrito aos agentes que nele se convergem e ao mesmo tempo um campo de lutas, no qual esses agentes pelejam com meios e fins diferenciados conforme sua posição na estrutura desse campo. O campo consiste, conseqüentemente, numa estrutura de relações sociais, num espaço socialmente estruturado, cujos limites só podem ser determinados em cada situação (BOURDIEU, 2006).

feministas americanas para se referirem ao caráter social das diferenças baseadas sobre o sexo, sendo uma categoria que visava destacar as diferentes formas de dominação e opressão às quais as mulheres eram submetidas, em contextos histórico-sociais diversos (SCOTT, 1995). Contudo, os estudos de gênero encontram na filósofa estadunidense Butler (2018) um de seus principais expoentes críticos na contemporaneidade. Um dos argumentos apresentados pela autora é a possibilidade de novas formas de compreensão de categorias largamente utilizadas na teoria feminista, questionando o caráter universal de conceitos como gênero, sexo, desejo, mulher, entre outros, destacando a necessidade de superação do entendimento do sexo e do gênero, por exemplo, como atributos natural e cultural, respectivamente, dos indivíduos.

Destarte, tendo como referência a categoria teórica de gênero, torna-se relevante analisar as contradições que sobressaem nos discursos e práticas das oficiais na instituição policial, a despeito da presença feminina nos círculos decisórios e ainda refletir sobre quais as estratégias políticas adotadas pelas mulheres visando à ascensão profissional ou permanência em posições de comando. São relações de poder tecidas na rede operacional da atividade policial, cuja manutenção se realiza por meio dos rituais disciplinares e hierárquicos. Práticas e rituais costumeiramente identificados como “naturais”, com os supostos modos de pensar e fazer, os quais se sancionam e se impõem por meio da hierarquia militar. Trata-se, sobretudo, de um código que define o que pode ser feito; por quem pode ser feito; e mais, quem pode autorizar o que pode ser feito (FACHINETTO *et al.*, 2015).

### **1.1 Estratégias metodológicas**

A particularidade e natureza do tema tratado concorreu para a adoção de procedimentos de uma pesquisa com abordagem qualitativa. Nessa, enfatiza-se a necessidade de reconhecer primeiramente uma dimensão singular dos atores sociais, seus comportamentos e suas redes de relação. A pesquisa qualitativa envolve dados descritivos, obtidos no contato direto do pesquisador com a situação estudada.

A pesquisa qualitativa apresenta algumas características, conforme destacam Bogdan e Biklen (1994).

Na investigação qualitativa a fonte directa de dados é o ambiente natural, constituindo o investigador o instrumento principal. [...] A investigação qualitativa é descritiva. [...] Os investigadores qualitativos interessam-se mais pelo processo do que simplesmente pelos resultados ou produtos. [...] Os investigadores qualitativos tendem a analisar os seus dados de forma indutiva. [...] O significado é de importância vital na abordagem qualitativa (BOGDAN e BIKLEN, 1994, p. 47-50).

Como se observa nesses recortes, a pesquisa qualitativa prima pela necessidade de entender o sentido de um fenômeno de maneira detalhada com base em fonte direta.

As características das entrevistas narrativas, em síntese, são

[...] ferramentas não estruturadas, visando à profundidade, de aspectos específicos, a partir das quais emergem histórias de vida, tanto do entrevistado como as entrecruzadas no contexto situacional. Esse tipo de entrevista visa encorajar e estimular o sujeito entrevistado (informante) a contar algo sobre algum acontecimento importante de sua vida e do contexto social (MUYLAERT *et al.*, 2014, p. 194).

Muylaert *et al.* (2014) ainda destaca que “as narrativas combinam histórias de vida a contextos sócio-históricos, ao mesmo tempo que as narrativas revelam experiências individuais e podem lançar luz sobre as identidades dos indivíduos e as imagens que eles têm de si mesmo” (p. 196). As entrevistas narrativas têm como principal objetivo compreender os contextos em que as biografias dos informantes foram construídas, bem como os fatores que produzem mudanças e motivam suas ações. Caracterizam-se como ferramentas não estruturadas visando obter informações em profundidade, relativas a aspectos específicos sobre os quais emergem as histórias de vida específicas dos entrevistados, bem como aquelas entrecruzadas em seu contexto de atuação.

Os roteiros elaborados para a condução das entrevistas priorizam alguns aspectos, como a escolha da profissão, os desafios enfrentados no exercício da função de chefia (rotina de trabalho), as percepções dessas em relação às perspectivas de gênero, as desigualdades e a ascensão profissional. Optou-se por não identificar o posto das entrevistadas nem os “nomes de guerra”, no intuito de resguardar a identidade das participantes e garantir o processo ético que um estudo requer. Foram utilizadas, dessa forma, as denominações EO1; EO2; EO3; EO4; EO5; EO6; EO7; EO8; EO9; EO10.

As conversas com os informantes foram realizadas em dois momentos: presencialmente, dentro das unidades de trabalho<sup>8</sup> e de forma remota, pelo aplicativo *Google Meet*, majoritariamente fora do local de trabalho<sup>9</sup>, sendo gravadas, transcritas e posteriormente analisadas. Ressalta-se que a pandemia do SARS-CoV-2<sup>10</sup> alterou a

<sup>8</sup>Batalhões localizados na cidade de Montes Claros/MG, Sete Lagoas e em Belo Horizonte.

<sup>9</sup>Em algumas entrevistas, a oficiais estavam fardadas nas suas respectivas seções durante o expediente de trabalho.

<sup>10</sup>Em 30 de janeiro de 2020, a OMS declarou que o surto do novo coronavírus constituía uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII) – o mais alto nível de alerta da Organização, conforme previsto no Regulamento Sanitário Internacional. Essa decisão buscou aprimorar a coordenação, a cooperação e

programação inicial das entrevistas que, a princípio, seriam todas realizadas *in loco*. Com o início da pandemia, o trabalho na PMMG, em várias seções administrativas, foi realizado de forma remota. Ademais, ficaram suspensas as visitas nas dependências dos quartéis.

As entrevistas em que foi possível de serem realizadas presencialmente permitiram prospectar sobre as representações de masculinidades e feminilidades nos comportamentos, falas e manifestações de informalidades (piadas, “brincadeiras”, conversas informais) entre os policiais, principalmente nas informantes-chave. Também foram observadas as configurações de *layout* dos espaços ocupados por elas, seus trajés, os cuidados pessoais e relacionamentos estabelecidos.

As entrevistas permitiram compreender a percepção das mulheres no exercício da atividade de comando policial, tendo por referência as clivagens internas, como tempo de serviço, alocação de mão de obra no cumprimento de funções administrativas e operacionais, posição hierárquica; e externas, a exemplo de maternidade, classe e estado civil, relacionamentos interpessoais, de modo a identificar as principais razões apresentadas pelas mulheres nas possíveis dificuldades e expectativas em torno do trabalho feminino nas casernas.

A partir da realização de análise de conteúdo das entrevistas semiestruturadas, priorizou-se refletir, sob a perspectiva de gênero, a forma como as mulheres significam sua inserção no mundo do trabalho, bem como os deslocamentos vivenciados por elas nos espaços de mundo da casa e mundo da rua (DA MATTA, 1987). Partiu-se do pressuposto de que estudar as práticas sociais torna-se primordial à medida que se busca compreender as relações sociais e que permitirão expor os elementos que produzem a dialética do movimento da vida social, entre permanência e mudança.

Assim, optou-se pelas entrevistas semiestruturadas e/ou guiadas como procedimento para coleta de dados, cuja finalidade é obter informações de entrevistados sobre um determinado tema ou assunto por meio de uma conversa planejada e indagações em um roteiro. A utilização dessa técnica combina perguntas abertas e fechadas, em que o informante tem a possibilidade de discorrer sobre o tema proposto por meio de um conjunto de questões previamente definidas, em uma conversa quer seja formal ou informal (BONI; QUARESMA, 2005). A escolha desse procedimento foi motivada em função das possibilidades de captar as experiências vivenciadas pelos sujeitos da pesquisa, oriundas de uma conversa arquitetada por

---

a solidariedade global para interromper a propagação do vírus. Ressalta-se que, até o término deste estudo, a Pandemia ainda vigorava em todo o mundo.

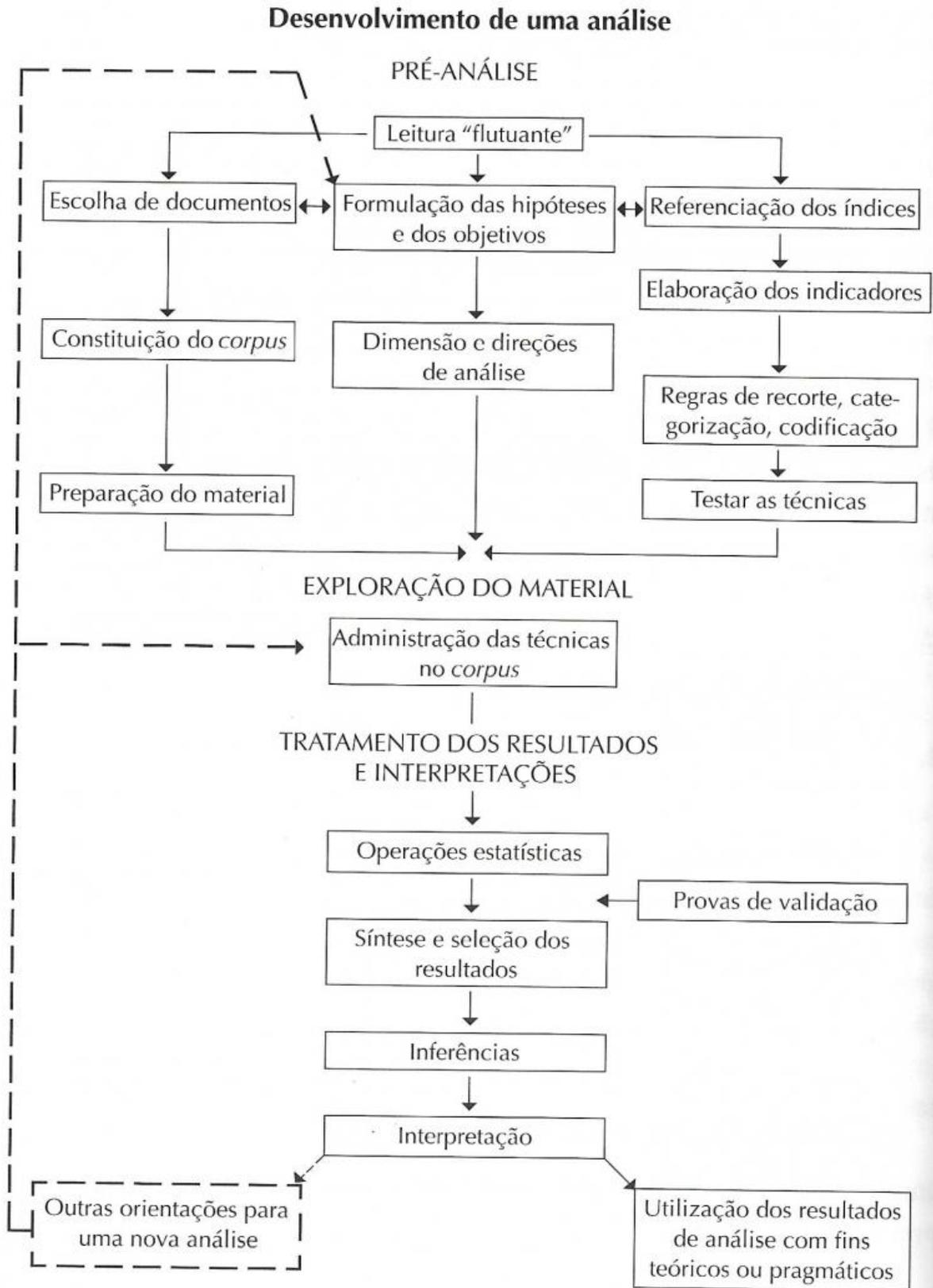
questionamentos, as quais faziam menção aos nossos objetivos, enfatizando uma conversa exitosa, apontando sempre pontos pertinentes para a análise dos resultados, descritos nesta tese.

Dessa forma, o roteiro das entrevistas foi guiado por alguns indicadores, a saber: i) a influência da estrutura organizacional (hierarquia e disciplina) na (re)produção das desigualdades de gênero na instituição; ii) a percepção de si mesmas e dos outros desiguais na PMMG; iii) a interpretação das relações de gênero na PMMG a partir das experiências pessoais e familiares; iv) as estratégias e resistências utilizadas para enfrentarem a violência simbólica na instituição.

No decorrer das entrevistas, conforme a discussão sobre avançava, as participantes abordavam pontos e questionamentos correlacionados com a proposta da tese. Em decorrência desta dinâmica de discussão, as entrevistas individuais proporcionaram ao estudo um vasto e substancial material empírico para a compreensão abrangente sobre os discursos em relação à presença feminina nos postos de comando e de como elas se posicionam frente aos desafios da carreira do oficialato.

Posteriormente à coleta dos dados, o material empírico da pesquisa foi submetido à análise de conteúdo (BARDIN, 1977), buscando identificar os sentidos presentes nas narrativas das oficiais. Segundo Bardin (1977), a análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise das comunicações que permite captar elementos subentendidos dos discursos por meio de procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens.

Figura 1 – Diagrama de desenvolvimento da análise de conteúdo



Fonte: Bardin, 1977.

De modo sintético apresentam-se como etapas deste processo:

- leitura geral do material coletado;
- categorização a partir do quadro conceitual;
- recorte e simplificação do material;
- diferenciação de categorias;
- agrupamento das categorias comuns;
- progressão do agrupamento por tópico e subtópico;
- análise inferencial e diálogo com o referencial teórico.

Cabe, então, sistematizar o desenvolvimento deste processo. Amparado no referencial teórico e nos objetivos da pesquisa, são apurados os documentos pertinentes e agrupados em sua diversidade como se apresentam, sejam manuais, históricos, jornais, entrevistas, súmulas, relatórios, dentre outros. Neste estudo foram executadas entrevistas semi-estruturadas à luz do material colhido para gerar fluidez por parte do entrevistador em seu diálogo com as informates.

Dentro da perspectiva de Bardin (1977), o olhar do pesquisador e seu caminho analítico colaboram para a produção do material em estudo deste a sua coleta. Assim faz-se necessário que o pesquisador se apresente com a devida noção do contexto vivenciado pelas pessoas que serão ouvidas.

Após esta fase, foi possível seguir para a exploração do material reunido dentro da esquematização prévia de como seria recortado, correlacionado e classificado. Neste ponto o conteúdo produzido relaciona-se com as bases teóricas e metodológicas que fundamentam o estudo. A técnica possibilita assim a organização suficiente para que o material coletado seja aprofundado a partir dos autores estabelecidos.

Destarte, a partir da utilização dessa técnica, foram observados os três fundamentos da análise de conteúdo preconizados por Bardin (1977, p. 105): 1) fase de pré-exploração do material ou de leituras flutuantes do corpus das entrevistas, ou seja, obedecemos as diretrizes claras e precisas, de maneira a propiciar diferentes análises sobre o mesmo conteúdo, a fim de que outros analistas possam chegar aos mesmos resultados; 2) sistematicidade ou exploração do material coletado, pois todo conteúdo deve ser ordenado e integrado nas categorias escolhidas, levando em consideração os objetivos propostos; 3) tratamento dos resultados obtidos e interpretação, de outro modo, contabiliza-se a frequência em que ocorre a repetição do discurso elaborado pelos nossos informantes. Nessa fase, a interpretação dos resultados obtidos pode ser feita por meio da inferência, que é um tipo de interpretação controlada. Para

Bardin (1977, p. 133), “[a inferência poderá] apoiar-se nos elementos constitutivos do mecanismo clássico da comunicação: por um lado, a mensagem (significação e código) e o seu suporte ou canal; por outro, o emissor e o receptor”.

Dentro de um conjunto de procedimentos utilizados e das concepções e falas concedidas por meio dos instrumentos, foi possível formular indicadores temáticos a serem categorizados nas fases posteriores. Assim, o método utilizado nessa fase foi selecionar os principais pontos destacados na fala das entrevistadas de maneira a contemplar os objetivos da pesquisa, categorizando, por conseguinte, em formas de subtemas na fase de codificação do material.

A unidade de análise foi constituída por parágrafos e frases. No caso específico das histórias, cada relato oral foi considerado uma unidade de análise.

**Quadro 1 – Categorias de análise**

<b>DUPLA JORNADA DE TRABALHO DAS OFICIAIS DA PMMG</b>
O ambiente organizacional da PMMG
O perfil social das oficiais entrevistadas da PMMG
As relações familiares verificadas junto as oficiais
Discriminação de gênero e assédio na PMMG
<b>AFUNILAMENTO HIERÁRQUICO PARA AS OFICIAIS DA PMMG</b>
As representações do/de “ser” mulher na corporação
Níveis de exigência conforme o cargo na corporação
A violência simbólica no cotidiano de trabalho na PMMG
Teto de vidro e a divisão sexual do trabalho na PMMG
Estratégias adotadas pelas oficiais para exercício do poder

Fonte: Elaboração própria para a coleta de dados da pesquisa.

## **1.2 O processo de construção do objeto de estudo**

A presente tese é resultado de um processo de amadurecimento teórico iniciado em 2003 no Curso de Ciências Sociais da Universidade Estadual de Montes Claros/MG, com

pesquisas de gênero e instituições sociais que tinham como tema central estudar a inclusão de mulheres no 7º Batalhão de Bombeiros Militar.

O estudo de gênero e inclusão de mulheres numa unidade militar foi aprofundado em outra pesquisa no âmbito do Mestrado em Desenvolvimento Social na UNIMONTES, cujo objeto de estudo abrangeu as Instituições Militares e, em específico, o Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais. Na pesquisa, constatou-se que, 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, a corporação tende a destinar às mulheres, no momento da alocação e distribuição das tarefas, as atividades consideradas, histórica e socialmente como inerentes ao seu sexo. A pesquisa priorizou a trajetória das mulheres egressas do Curso de Formação de Soldados (CFSD), ou seja, ingressaram na graduação mais baixa da hierarquia militar. Concluiu-se que as mulheres naquela unidade pesquisada, na condição de subordinadas, eram frequentemente alocadas nas funções “tipicamente femininas” pelos seus superiores todos homens, como por exemplo, função de telefonista, PABX, secretaria. Essa alocação tinha como pano de fundo uma cultura patriarcal que balizava as decisões dos chefes de equipe e comandantes operacionais, no momento da definição das funções a serem executadas pelas mulheres. Desse modo, os resultados daquela pesquisa revelaram a necessidade de expandir o escopo e aprofundar nessa área dos estudos. Urge-se analisar se a discriminação relativa ao emprego da mão de obra feminina também ocorria nos ciclos superiores de uma Instituição Militar diferente da que foi alvo em outro momento e com base em quais dinâmicas esse processo ocorria. Portanto, se num primeiro momento o estudo foi direcionado às mulheres subordinadas na cadeia hierárquica, era patente a importância de focar nas mulheres que comandam, num segundo momento.

Dentro do desafio que uma tese apresenta, faz-se algumas considerações relevantes referentes ao posicionamento proposto ao objeto de pesquisa. Primeiro, é preciso apontar que o pesquisador é militar da ativa do Corpo de Bombeiros Militar de Minas Gerais, com 20 anos de carreira, que confere um ponto de vista peculiar ao objeto de pesquisa. Segundo, a formação acadêmica na área das Ciências Sociais somada à experiência e vivência profissional, corroborou para enxergar a instituição militar com um olhar crítico, descortinando objetos de pesquisa que poderiam ser analisados sociologicamente, sobretudo na área de gênero, que ainda se constitui um tabu no ambiente militar.

No entanto, há de se ressaltar que mesmo na condição de pesquisador/militar, o trabalho de campo tornou-se desafiador na medida em que foi necessário despir-me de uma teia de dúvidas e incertezas quanto a receptividade dispensada a um praça/pesquisador

interessado em questões profundas que demarcam a vida e a experiência profissional das oficiais pesquisadas. Afinal, como descortinar, pesquisar, revelar segredos e decifrar os mistérios da realidade feminina da PMMG, enquanto um pesquisador e "militar"? Assim, mergulhado nestas questões, enxerguei-me diante de um espelho, minha experiência como policial, agora incumbida de ressignificar uma paisagem familiar que ainda não conhecia totalmente.

Por fim, essas nuvens de incertezas foram se dissipando à medida que fui estabelecendo contato com as informantes e percebendo o sentido de lutas e resistência por meio de seus depoimentos. As conversas com essas oficiais representam, em parte, um projeto sinalizador de mudança, de quebra do paradigma de que, numa instituição militar, não é possível lutar contra formas de preconceito e discriminação em relação à presença feminina em postos de comando.

### **1.3 As postulações do universo empírico da pesquisa**

A opção pelo campo de pesquisa ocorreu, prioritariamente, devido às inquietações próprias do pesquisador relativas aos processos de atribuir sentidos sobre os papéis sociais e as desigualdades de gêneros no mundo do trabalho e pelas possibilidades de compreender como isso ocorre e de que maneira é vivenciado pelos indivíduos em um contexto específico: o da Polícia Militar de Minas Gerais (PMMG).

Considerando o contexto específico, a escolha da PMMG como objeto de estudo da tese deu-se por motivos práticos. Num momento imediato, na busca pelo estranhamento necessário, pretendeu-se estudar uma instituição militar da qual o pesquisador não faz parte. Isso posto, era preciso lançar novos olhares da perspectiva das mulheres militares em relação à dinâmica e atuação delas em um espaço de maior rigidez hierárquica. Tendo isso em mente, estudou-se uma das corporações militares mais antigas do país, a saber, a PMMG.

Ao direcionar a análise para a participação das mulheres nos postos do alto comando, notou-se que a presença das mulheres nesse círculo representa uma ínfima parcela. Para pontuar, ressalta-se que, conforme a Resolução nº 2.924, de 29 de julho de 1993 (MINAS GERAIS, 1993), e Decreto 11.636, de 29 de janeiro de 1969 (MINAS GERAIS, 1969), o Alto Comando é um órgão estrutural e colegiado, com funções deliberativas, informacionais e consultivas, cabendo a ele o estudo e aplicação de temas de alta relevância estratégica e estabelecimento de políticas gerais, visando alcançar a mais alta eficiência a PMMG.

Isso posto, ao constatar a situação de trabalho de minoria feminina e campo de estudo pouco explorado, concluiu-se que este seria, então, o ambiente propício para os objetivos da pesquisa. Inseridas no ambiente de trabalho majoritariamente masculino, as mulheres teriam, de alguma forma, maior dificuldade de inserção nos espaços historicamente constituídos por homens e para homens. Nesse cenário, ao eleger a PMMG como *lócus* empírico de pesquisa, propõem-se refletir sobre o trabalho das oficiais para conhecer, entre outros aspectos, como estas profissionais significam os deslocamentos casa/rua, as relações interpessoais, a forma de atuação no mundo do trabalho e os papéis femininos e masculinos no conjunto das estruturas sociais. A partir dessa percepção, propõe-se analisar metamorfoses e permanência de valores e concepções do feminino, expondo as contradições existentes desse processo nos discursos de sua atuação como oficiais.

#### **1.4 Caracterização da coleta de documentos e dos informantes da pesquisa**

A seleção dos sujeitos participantes da pesquisa ocorreu por amostragem intencional. Com a 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, chegar a amostras satisfatórias para as necessidades da pesquisa (BARBETTA, 2001). A escolha pelo universo das oficiais do Quadro de Oficiais Policiais Militares (QOPM) se deu de forma intencional por entender que, embora na graduação das praças sejam encontradas funções de chefia (nível de sargentos/subtenentes), o posto de oficial se situa no nível das decisões estratégicas, na elaboração e na imposição das normas que regem e que podem alterar a estrutura de funcionamento da Instituição<sup>11</sup>. Além disso, apenas no ciclo dos oficiais do QOPM existe a possibilidade de se chegar aos últimos postos na cadeia hierárquica conferindo maior poder de decisão e influência intraorganizacional a esses, o que nos interessa compreender.

O grupo de entrevistadas constituiu um universo de dez mulheres no posto de oficiais, sendo quatro oficiais subalternas (tenentes); dois oficiais intermediárias (capitão) e quatro oficiais superiores (Major, Tenente Coronel e Coronel). Ressalta-se que apenas as coronéis eram pertencentes ao quadro da reserva e as demais no serviço da ativa. As oficiais da ativa exercem funções de comando (comandantes de Pelotões e Companhias) e chefes de seções

---

<sup>11</sup> Vale ressaltar que outras conjunturas políticas e dinâmicas internacionais também se somam ao processo e podem alterar o curso eo funcionamento destas instituições.

administrativas (diretorias, recursos humanos, cartório etc.) caracterizadas como informantes-chave do estudo.

Os critérios para escolha das informantes obedeceram à disponibilidade após contato por meio de telefonemas, *e-mails* e indicação das próprias mulheres. Como estratégia metodológica, buscou-se eleger mulheres de diferentes gerações, a fim de verificar se a percepção delas sobre o trabalho feminino se modificava conforme a faixa etária e as experiências vividas. Ademais, entende-se que as oficiais mais antigas, por terem vivenciado trinta anos na instituição, poderiam possuir informações relevantes do ineditismo da participação de mulheres em postos de comando. De fato, algumas entrevistadas selecionadas são oriundas das primeiras turmas de mulheres oficiais. Desse modo, entende-se que o procedimento de escolha de amostragem intencional possibilitaria ampliar o debate e análise das relações de gênero no mundo do trabalho, a partir da percepção das mulheres de lugares diferentes.

A pesquisa documental foi exercida com a finalidade de descrever o fenômeno social investigado através de documentos referentes à temática pesquisada. Consistiu em realizar uma busca incisiva das legislações (normas, decretos, leis) que tratam da inclusão da mulher nas instituições militares e na PMMG, além de documentos, leis complementares, e reportagens e de caráter pessoal das informantes, como fotografias, recortes jornalísticos, que revelaram o ingresso a atuação de mulheres nos postos de comando. Nessa pesquisa, investigaram-se documentos que foram analisados obedecendo ao critério da exaustão, o qual frisou todos os elementos possíveis: a homogeneidade, o agrupamento de concepções, regularidades e divergências por caminharem juntos na interpretação; e a pertinência dos dados coletados com a finalidade de trazer significados aos nossos objetivos.

Para maiores detalhamentos acerca da composição da nossa amostra, os perfis desses sujeitos, coletados por meio dos questionários de identificação, os quais auxiliaram na interpretação dos dados obtidos pelas entrevistas e outras fontes de coleta de dados, são apontados no capítulo 4 e 5 da tese.

Essa tese organiza-se em seis capítulos, sendo o primeiro esta introdução.

De maneira detalhada, o segundo capítulo aborda as particularidades da disposição interna da instituição militar com base em seus pilares: a hierarquia e a disciplina. Em seguida, apresenta uma breve discussão sobre a socialização militar e como é imposta a reprodução da cultura institucional alicerçada na disciplina e hierarquia e numa dominação masculina nos moldes de uma instituição total. Parte-se da compreensão da instituição militar como aparelho do Estado que (re)educa e (re)modela o sujeito militar, é resultado de relações

de poder construídas historicamente e que surgem como hegemônicas e legítimas para representar e dar sentido a outras relações que compõem o diálogo entre os sujeitos. Utiliza-se como aporte teórico principal as teorias de Pierre Bourdieu (1999; 2001), Goffman (1987), Leirner (1997). Em seguida, é realizada, numa perspectiva histórica, uma breve digressão sobre a entrada da mulher nas Instituições Militares, desde a sua agregação nos exércitos medievais, até sua efetiva incorporação na modernidade. A partir de fontes históricas, fotográficas, matérias jornalísticas e entrevistas, o capítulo analisa as concepções que marcaram a inclusão das mulheres nos postos de oficiais da PMMG na década de 1980, os processos de regulação da conduta feminina na corporação e a sua ampliação para além do trabalho assistencial originalmente pensado para as mulheres, indicando, por seu turno, mudanças e permanências nas representações sociais sobre o seu papel na corporação.

O terceiro capítulo centra sua análise na importância da compreensão das relações de gênero e suas interfaces com a sociedade e com as organizações. Destaca-se a ênfase dos estudos da condição da mulher no mundo do trabalho como elementos-chave para a compreensão dessa lógica da dominação simbólica; foi a articulação entre as dimensões da vida social (gênero e geração) que norteou as discussões. Nesse capítulo, o mundo militar aparece como um universo em que a distribuição desigual do poder, fruto das desigualdades de gênero de uma sociedade patriarcal, na qual as mulheres foram perscrutadas a diferentes condições sociais de maneira regular e interrompidas e que devem ser entendidas como processos dinâmicos de manutenção/modificação das instituições que organizam as relações entre os sexos e intrassexos. Sendo basilares os estudos de Scott (1995), Butler (2013), Kergoat (2009, 2016), Patmam (1993), Del Priore (2009), Steil (1997), as categorias como patriarcado, divisão sexual do trabalho, teto de vidro são reivindicadas na tentativa de (re)pensar (re)definir e (re)significar as posições ocupadas pelas mulheres no mundo do trabalho.

O quarto capítulo, que discute a primeira parte das análises empíricas, aponta documentos e legislações que demarcam o contexto sócio-organizacional da PMMG e os confrontos com as análises dos dados coletados, a fim de se identificar a maneira com que os estereótipos de gênero, atrelados à esfera privada, se transpõem como mecanismos reguladores do modo de ser e estar das mulheres na polícia. Revela-se árduo o exercício da gestão para as mulheres, tanto pelas contradições e enfrentamentos no ambiente de trabalho, quanto, sobretudo, pela dupla jornada de trabalho e das intercessões com as desigualdades de gênero a que são submetidas.

No quinto capítulo, apresenta-se a segunda parte das análises. É apontada a maneira com os elementos simbólicos demarcam a construção do “ser” feminino, e que impactam o

trabalho executado pelas oficiais na Instituição: o papel da hierarquia e as exigências morais e corporais na execução da função de oficiais e quais os discursos, as práticas sociais e as ações institucionais que regulam a conduta feminina e a destinam aos espaços “tipicamente” femininos, caracterizando a divisão sexual do trabalho e o teto de vidro. Finalmente, são apontadas as estratégias adotadas pelas oficiais, a partir da violência simbólica, para resistirem ou se beneficiarem com melhores condições ou posições no campo e as expectativas dessas quanto às possibilidades de ascensão profissional na PMMG, pontos que são ressaltados no sexto capítulo, em que são compiladas as considerações finais da tese.

A relevância da pesquisa consiste em demonstrar que embora tenha sido importante a ascensão das mulheres aos postos de comando da PMMG, persistem obstáculos a serem superados por elas no exercício do poder, dos quais se destacam a dupla jornada de trabalho, a divisão sexual do trabalho, e diversas formas de preconceito.

## PARTE I – QUADRO TEÓRICO-METODOLÓGICO

### 2 AS MULHERES E A INSTITUIÇÃO MILITAR

Estudos sobre as instituições militares permitem superar uma visão externa ainda predominante quanto à constituição de tais espaços. Estudar a caserna proporciona desvelar um mundo social militar, a organização e identidade militar e características muito peculiares desses espaços. Pondera-se que o termo ‘caserna’ aqui utilizado faz referência às Forças Armadas – Exército, Marinha e Aeronáutica – e às forças auxiliares – Polícias Militares e Corpos de Bombeiros – regidas por regulamento militar, poderes constitucionais e vivência militar. É preciso considerar que a importância dos estudos sobre os espaços militares também recai sobre a interferência desses nas relações sociais e na formação de outras instituições sociais constituídas, na configuração e dinâmica do poder instituído.

A premissa adotada neste capítulo compreende as questões de gênero como construções sociais localizadas historicamente e estabelecidas de maneira arbitrária por meio de processos advindos de determinadas correlações de poder distribuídas de formas específicas no ambiente organizacional de uma caserna. Nesse sentido, torna-se relevante a compreensão das especificidades históricas da construção das bases das relações sociais no seio militar e de como se forjaram os padrões masculinos, para compreender a dinâmica de tais relações.

No entanto, algumas dificuldades de ordem teórico-metodológica nesse tipo de imersão ao qual se propõe este estudo respaldam-se na ideia de que ainda existem muitos enigmas e aspectos sociais nas casernas não explorados pelos estudos acadêmicos, o que limita as abordagens e produções acadêmicas sobre as organizações militares nos estudos da Sociologia brasileira. Outra dificuldade nesse tipo de produção estaria no que Huntington (2016) denominou de ‘segredo militar’, ou seja, a escolha do isolamento em que se mantém a Instituição Militar no meio social e o ‘temor’ do enfrentamento da violência e das formas de administração temática que reveste os pilares dominantes e fundamentais da sociedade. No entanto, as instituições militares não estão “isoladas” da sociedade, mas intrinsecamente conectadas ao processo social e ao projeto que cada sociedade estabelece para si em defesa e de construção de direitos de cidadania e de soberania” (D’ARAÚJO, 2004, p. 440). Portanto são passíveis de análises.

Nesse sentido, este capítulo aborda as particularidades da disposição interna da instituição militar e os processos sociais mais amplos, salientando as variáveis da correlação entre os militares e a sociedade civil. A conexão com o meio social é observada, similarmente, na alteração dos papéis atribuídos às forças, à modernidade militar e à expansão dos regimes democráticos nos países ocidentais.

Entende-se que as diferentes instituições que regem, organizam e dão significado à vida social devem ser entendidas como criações históricas em que conjuntos de valores e estruturas formais são arbitrariamente estabelecidos, o que resulta, na maioria das vezes, na exclusão deliberada ou não de certos grupos, demandas, valores ou estruturas.

A coerência que rege a determinação das instituições julga uma ação de produção/reprodução ou de construção/desconstrução da divisão dos bens materiais e simbólicos existentes nas sociedades. Dessa forma, não é possível compreender os processos de institucionalização sem observar o papel central exercido por discursos, categorias, princípios ou estruturas hegemônicas na elaboração de padrões de conduta e de regras de inserção e de afastamento constituídos durante da história. Sendo assim, os processos que dão sentido às relações são arbitrários na proporção em que são legitimados pela cadeia de poder que limita e conforma uma variedade de possibilidades para as relações sociais.

As relações sociais desenvolvidas nas casernas também são profundamente históricas e repletas de contradições das mais diversas espécies na construção de sociabilidades e subjetividades intrínsecas a esse ambiente de controle permanente. Ademais, as condições sociais a que estão dispostas as instituições não são fixas e precisam ser entendidas como processos dinâmicos de preservação/modificação de ordem estabelecidas.

O fundamento da análise delineada nesta tese recai sobre o campo da Sociologia Militar, pouco difundida no Brasil e que tem como um dos seus principais expoentes os estudos de Huntington (2016). A proposta é analisar sob a óptica sociológica os modos de construção da identidade militar com recortes históricos específicos e baseando em interlocução transversal de teorias que abordaram os fundamentos que compõem uma estrutura militar.

Num segundo momento, tendo como marco o processo de profissionalização da estrutura militar, a proposta é compreender os condicionantes que permitem estabelecer conexões, entre os fatores peculiares e históricos dessas instituições, com a realidade que conforma princípios orientadores de um padrão hegemonicamente masculino, revelando sua forma de ser e de se manifestar.

Este capítulo discute as questões ligadas à dinâmica das relações de poder subjacentes a esses processos de naturalização, permitindo o exame das relações entre sexos – mulheres e homens – como relações bidirecionais de resignação e ação, subjugando a dicotomia passividade feminina *versus* dominação masculina.

## **2.1 As duas faces da organização da estrutura militar: A hierarquia e a disciplina**

No bojo das representações sociais, a hierarquia e a disciplina aparecem num primeiro plano como fundamentos de qualquer instituição que se denomine como militar. Desde o ingresso na instituição, o indivíduo no período de socialização militar precisa estar apto a incorporar a hierarquia e a disciplina como parte da vivência durante os mais de 30 anos de sua estada como policial militar. Não há escolha.

Leirner (1997), ao estudar os efeitos da disciplina nas forças armadas<sup>12</sup>, aponta sobretudo os efeitos simbólicos na metamorfose dos “paisanos em militares”. Na verdade, consoante o autor, a hierarquia e a disciplina são tidas como divisor de águas entre dois mundos com valores distintos: o mundo civil e o mundo militar. No entanto, tal clivagem acaba por forçar um tipo de ‘espírito militar’ que demarca a fronteira entre o nós (a família militar) e o ‘eles’ (os paisanos), sendo que para esses últimos restará o tratamento de uma relação social similar ao de um forasteiro, estranho à comunidade familiar militar.

Nesse sentido, a hierarquia se torna um instrumento por excelência de mediação entre os dois mundos (civil e militar), uma vez que, para os militares não pertencerem à família, é necessário estarem localizados no degrau inferior à última graduação da classificação da hierarquia militar. De outro modo, na concepção dos militares, ocorre uma transposição da hierarquia militar para além da caserna pois “a hierarquia é como um ‘mapa’ que organiza não somente as relações internas à instituição militar, mas também as relações com o ‘mundo de fora’” (LEIRNER, 1997).

Ademais, é preciso ponderar que o sentido de autoridade nas polícias militares segue as mesmas diretrizes das forças armadas e demarca o lugar do indivíduo na cadeia organizacional. A base dessa divisão de autoridade distribui-se nos chamados postos e graduações, ou seja, oficiais e praças, respectivamente. Ambas as posições são obtidas por

---

<sup>12</sup> As forças armadas influenciaram diretamente a organização das instituições policiais militares. Dentre esta influência, a hierarquia e a disciplina possivelmente seja o traço mais marcante deste legado.

meio de concurso público ou processo seletivo interno<sup>13</sup>, ou pelas sucessivas promoções durante a carreira, tendo cada posto/graduação funções específicas conforme as competências de cada cargo. Essas posições são reconhecíveis no dia a dia por meio da farda que traz consigo as insígnias de cada posto/graduação, pois são símbolos físicos que representam a autoridade de quem os ostenta.

Desse modo, a autoridade está intimamente ligada à hierarquia militar, que divide verticalmente as posições de mando e obediência, conferindo a cada nível hierárquico o exercício do poder sobre os subordinados por meio das normas militares. Essas se apresentam por meio de estatutos, códigos, regulamentos, instruções reguladoras e normas gerais de ação, que dispõem sobre a divisão vertical e horizontal do trabalho militar, bem como delimitam as atribuições de cada posto/graduação e as respectivas sanções disciplinares para o não cumprimento de tais funções.

Ao propor uma reflexão acerca da junção hierarquia/disciplina numa instituição policial militar, tem-se o interesse de compreender os efeitos na constituição de valores masculinos cultuados e reproduzidos no cotidiano de trabalho dos(das) policiais e as interferências nas relações de gênero e no exercício do poder das mulheres em postos de comando.

Visivelmente, essas questões se desdobram em variáveis questões objetivas e subjetivas, além de aspectos históricos e sociais das instituições policiais militares. Destarte, embora seja reconhecida a árdua tarefa de encontrar um fio condutor para compreensão de tais discussões, propõe-se analisar as normativas regimentais e leis que regulam a hierarquia e disciplina e outras relações sociais na PMMG.

Nas instituições militares as normas escritas (leis, decretos, estatutos) representam o sentido, o *modus operandis* da instituição militar. Dessa forma, em termos analíticos, cabe a essas normas regularem a estrutura de funcionamento da instituição e a modelagem dos discursos permissivos dos sujeitos que as compõem.

A hierarquia se estabelece de maneira complexa e envolve toda a estrutura. De outro modo, cada indivíduo ocupa uma posição única e específica, e simultaneamente comanda e está subordinado a alguém. O rompimento da hierarquia significaria o fim da Instituição. Essa estrutura estabelece algumas clivagens que compõem o histórico das Instituições Militares Estaduais (IME). A primeira se refere à separação entre os oficiais e os praças. Muito similar

---

<sup>13</sup>Aplica-se para Oficiais do curso de Habilitação de Oficiais (CHO) que quando, a partir da graduação de 2º Sgt, podem prestar concurso interno e se transferirem para o círculo de oficiais. Ou ainda para militares na graduação de soldados e cabos que através do Curso de Formação de Sargentos, podem ocuparem a graduação de 3º SGT.

ao modelo taylorista<sup>14</sup>, separação entre trabalho intelectual (planejamento) e trabalho manual (execução) ela representa base da quadrilogia ordem-hierarquia-disciplina-obediência. Sugere ainda que a formação dos oficiais e dos praças os prepara para funções específicas, em que o primeiro é capaz de realizar as funções do segundo, mas não o contrário.

Uma segunda clivagem que demarca a profissão militar é entre os militares oficiais do Curso de Formação de Oficiais (CFO) os oficiais do Curso de Habilitação de Oficiais (CHO). Entre as diversas variáveis para compreender essa clivagem cultura militar, assume relevância o discurso da meritocracia na teia das relações organizacionais.

A instituição militar tende em um primeiro plano a valorizar os cursos de formação que demandam mais esforço teórico para seleção e preparação dos indivíduos (meritocracia). Ademais, um dos critérios para realização do CFO é a graduação em Direito, o que pressupõe um ganho intelectual para a Instituição, por já recrutarem indivíduos com certa qualificação profissional, mesmo considerando que alguns inclusive já pertencem à PM na condição de praças. A estratificação hierarquizada dos cargos organizacionais apresenta um forte valor enunciativo do funcionamento e da estrutura da PMMG.

Vale ressaltar que essa escala hierárquica dá subsídios para os regimes de apropriação visto que, para acessar essa hierarquia, existem vários elementos necessários que precisam ser preenchidos para sua legitimidade. Dessa forma, a divisão hierárquica dos cargos apresenta um enunciado de diferenciação das posições dos sujeitos.

Portanto, demonstra-se que os dispositivos hierárquicos tipificados na organização militar também se tornam, por excelência, uma inscrição nos corpos dos sujeitos determinando as relações sociais e as próprias concepções de mundo. Para além disso, na esfera macrossociológica, estabelece uma hierarquia nas relações com o mundo civil, marcando uma fronteira não só entre os próprios militares, mas entre os civis e militares. Essa realidade de verticalidade nas relações sociais rechaça qualquer possibilidade de igualdade, uma vez que na classificação sempre existirá a precedência que mantém intacta a estrutura hierárquica.

Desse modo, a hierarquia moldada nos corpos pode ser notada quando se analisam os comportamentos oriundos dessa estrutura verticalizada: em se tratando dos civis, a forma de

---

<sup>14</sup> O livro “Princípios de Administração Científica”, de Frederick Winslow Taylor publicado em 1911, propõe a ideia de se encarar Administração como uma ciência. Por meio 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. O modelo proposto por Taylor tinha como finalidade a padronização e a racionalização das atividades de trabalho por meio de uma estrutura formal e rígida, da compartimentação de cargos e da competência funcional.

dirigir-se a um policial como adjetivos que conotam respeito, o tom da fala brando. Entre os militares, as continências prestadas ao cruzar com superior, mesmo já tendo prestado a devida continência conforme regulamento disciplinar, tom da voz (baixo) ao se dirigir a um superior, na forma enérgica de se dirigir a um subordinado e na expectativa de cobrar em relação a esses procedimentos.

Em outro plano de análise, ao analisar os mecanismos de funcionamento da organização militar, um componente torna-se uma condição *sine qua non* da gênese do funcionamento da hierarquia militar: a disciplina. De outro modo, “[...] para que serve a disciplina?”, diria que para cumprir a hierarquia” (LEIRNER, 1997, p. 188).

No campo teórico, Foucault (1975) aprofunda as transformações e os deslocamentos que as novas tecnologias de poder das disciplinas<sup>15</sup> introduzem na virada dos séculos XVII e XVIII. Inicia a discussão tecendo uma comparação entre os soldados no início do século XVII e da metade do século XVIII, evidenciando a diferença substancial em se tratando de organização de gestão do tempo e do espaço da minimalização dos movimentos. Aponta como os militares foram substituindo gradativamente os ideais de honra e coragem, tornando-se um simples fragmento móvel no espaço. Esse fato estaria relacionado ao surgimento ‘das disciplinas’ com a organização do tempo e espaço e principalmente do corpo.

Durante a época clássica, deu-se toda uma descoberta do corpo como objeto e alvo de poder. Seria fácil encontrar sinais desta grande atenção que era então dada ao corpo – ao corpo que se manipula, que se modela, que se subjuga, que obedece, que responde, que se torna hábil ou cujas forças se multiplicam. O grande livro do Homem-Máquina foi redigido simultaneamente em dois registros: o registro anatômico-metafísico, do qual Descartes escrevera as primeiras páginas e que foi continuado pelos médicos e pelos filósofos; e o registro técnico-político, que foi constituído **por todo um conjunto de regulamentos militares**, escolares, hospitalares, e por processos empíricos e refletidos para controlar ou corrigir as operações do corpo. Eram dois registros muito distintos, pois um tratava de submissão e utilização, e o outro de funcionamento e explicação: corpo útil, corpo inteligível (FOUCAULT, 2013, p.116, grifos nossos).

Foucault (1975) aponta que a utilização do corpo como sujeito do poder não é uma novidade na passagem do século XVII para o século XVIII. O que as disciplinas introduzem nesse contexto são caracterizadas por três aspectos que as distinguem qualitativamente das tecnologias de poder que as precederam.

O primeiro aspecto estaria relacionado ao grau do poder, ou seja,

---

<sup>15</sup>Importante ponderar sobre a vigilância epistemológica de Foucault, ao usar o conceito de *disciplinas*, apresentando coerência com a tese que utilizará acerca das relações de poder como uma rede fluida, e não como um poder central que dele emanam as decisões capilarizadas dos processos, como extrato genérico e universal.

[...] não se trata de cuidar do corpo, em massa, por atacado, como se fosse uma unidade indissociável, mas de o trabalhar em pormenor; trata-se de exercer sobre ele uma coerção sutil, de assegurar controle ao próprio nível da mecânica – movimentos, gestos, atitudes, rapidez: poder infinitesimal sobre o corpo ativo” (FOUCAULT, 2013, p. 116).

Assim não se faz alusão a cuidar mais do corpo em massa como se fosse uma massa unitária e inseparável, mas de fragmentar detalhadamente tal corpo.

O segundo aspecto, o objeto, que seria não mais as partes significativas do comportamento ou a própria linguagem do corpo, mas os deslocamentos próprios da organização interna.

A única cerimônia que importa realmente é a do exercício. Por último, a modalidade: implica uma coerção ininterrupta, constante, que vela mais pelos processos de atividade do que pelo seu resultado, e exerce-se segundo uma codificação que controla o mais apertadamente possível o tempo, o espaço e os movimentos (FOUCAULT, 2013, p. 117).

Por fim, o terceiro aspecto de inflexão dos poderes é a modalidade. Para o autor em pauta:

A «invenção» desta nova anatomia política não deve ser vista como uma descoberta súbita. Deve, antes, ser entendida como uma multiplicidade de processos geralmente menores, de origem diferente, de localização esparsa, que se sobrepõem, se repetem ou se imitam, apoiam-se uns nos outros, distinguem-se segundo os seus domínios de aplicação, entram em convergência e, progressivamente, desenham o plano de um método geral. Encontramo-los, desde muito cedo, em funcionamento nos colégios; mais tarde, nas escolas primárias; investiram lentamente o espaço hospitalar; e **em poucas dezenas de anos reestruturaram a organização militar**. Circularam às vezes muito rápido de um ponto a outro (entre o exército e as escolas técnicas ou os colégios e liceus), às vezes lentamente e de maneira mais discreta (militarização insidiosa das grandes oficinas) (FOUCAULT, 2013, p. 118-119, grifos nossos).

Isso posto, a questão é pensar sobre o que está em jogo nas novas técnicas disciplinares, a mesma que fabrica os “corpos dóceis”. A disciplina aumenta as forças do corpo, em termos econômicos de utilidade, e diminui essas mesmas forças, em termos políticos de obediência. Em outras palavras: “[...] fabricam-se sujeitos submissos e constitui-se sobre eles um saber em que se pode confiar ela dissocia o poder do corpo [...]” (FOUCAULT, 2013, p. 215).

Foucault (1987) aponta os efeitos das disciplinas no adestramento dos corpos. Assim, a expressão “corpos dóceis” configura uma premissa para um “bom” adestramento. Nesse

sentido, a disciplina produziria efeitos positivos, como um mecanismo expansivo e incluyente, a partir da utilização dos recursos para o adestramento.

(...) o poder disciplinar tem por função principal «adestrar»; ou, sem dúvida, adestrar para cobrar e extorquir mais e melhor. Não junta as forças para as subjugar; tenta uni-las para multiplicá-las e utilizá-las em conjunto. Em vez de subjugar uniformemente e em massa tudo o que lhe está submetido, separa, analisa, diferencia, leva os seus processos de decomposição até às singularidades necessárias e suficientes (FOUCAULT, 2013, p. 138).

Atenta-se para um ponto de análise na teoria de Foucault (1987) que é a utilização do termo adestramento. Esse conceito soa como uma provocação proposital e aponta para serem analisadas as relações no campo da micropolítica, tendo em vista que seres humanos adestrados/domesticados, naturalmente, irão reproduzir tais modelos. Essa lógica se aplica ao campo militar que, para além do objetivo da socialização de seus integrantes no modelo tradicional estabelecido, vai demarcar também o espaço de quem comanda e de quem obedece.

O Curso de Formação de Oficiais (CFO) funciona como uma hipnose, onde os cadetes são doutrinados desde a chegada no curso a internalizar as normas e as funções do oficialato. Se o militar não aprende a ser disciplinado e a importância da hierarquia, como ele vai cobrar isso da tropa? Como depois que estiver no comando vai exigir que tenha uma tropa adestrada? Fica difícil, né? (EO2)<sup>16</sup>.

A disciplina pode ser vista, também, como um jogo de ‘gratificação-sanção’ visto que os regimentos contam com punições para ações indesejáveis e com gratificação para ‘policiais-padrão’. Conforme o Código de Ética dos Militares (MINAS GERAIS, 2002), as gratificações e punições estabelecem o perfil dos militares relatadas em sua ficha funcional:

Art. 5º Será classificado com um dos seguintes conceitos o militar que, no período de doze meses, tiver registrada em seus assentamentos funcionais a pontuação adiante especificada:

I – conceito “A” – cinquenta pontos positivos;

II – conceito “B” – cinquenta pontos negativos, no máximo;

III – conceito “C” – mais de cinquenta pontos negativos.

§ 1º – Ao ingressar nas Instituições Militares Estaduais – IMEs –, o militar será classificado no conceito “B”, com zero ponto.

§ 2º – A cada ano sem punição, o militar receberá dez pontos positivos, até atingir o conceito “A”.

<sup>16</sup> O trecho mencionado foi extraído de entrevista realizada com as oficiais e que é analisado com maior profundidade nos capítulos 4 e 5 deste estudo. A opção pela menção do trecho da entrevista é uma forma de ilustrar a percepção das militares inseridas na Escola de Formação de Oficiais.

O jogo de ‘gratificação-sanção’ também pode ser pensado como criação de um padrão de normalidade hegemônica na Instituição. Assim o que não é normal é passível de sanção. Mais uma vez, o jogo de diferenciação entre os sujeitos é usado como mecanismo para induzi-los a alinharem seus comportamentos a uma lógica hierárquico-disciplinar.

A disciplina é um tipo de poder que reifica os sujeitos e, concomitantemente, constitui-se em instrumentos específicos na sua própria forma. Nesse sentido, Foucault (2013) sinaliza três os instrumentos responsáveis pela eficácia do poder disciplinar: “[...] o olhar hierárquico, a sanção normalizadora e sua combinação num procedimento que lhe é específico, o exame” (p. 138). O poder disciplinar é anônimo, é capaz de vigiar sem ser notado, se expressando por simples gestos e colocando em prática seu domínio sobre os corpos em questão. É capaz de controlar e disciplinar o indivíduo. Relativo à violência, essa nem sempre é materializada na sua dimensão física, o que não implica afirmar que essa não deixa seu rastro nos corpos. Por exemplo, uma violência psicológica faz com que o próprio indivíduo, com receio de ser punido ou excluído, se autovigie constantemente. É um olhar constante, que cada um ao senti-lo, passa a interiorizá-lo.

A sanção normalizadora torna-se uma das maneiras de se interditar o corpo de um educando, proibindo-o de expressar sua sexualidade, por exemplo, seu desejo de mostrar quem realmente ele é. Os castigos, as privações e as humilhações são objeto de punição corretiva (FOUCAULT, 2013). Portanto, se o ato de punir corrige um comportamento desviante, persiste uma tentativa de “igualar” os indivíduos, pois estabelece um modelo considerado o “padrão correto”. A grande questão é que o modelo padrão das Instituições Militares Estaduais (IMEs) é heteronormativo e masculinizado. Os ideais de heroísmo, honra, coragem, virilidade estão frequentemente associados ao grupo dominador nas instituições.

Finalmente, a norma é um meio de interditar ou docilizar o corpo do outro, uma vez que apenas é permitido se expressar dentro de padrões já estabelecidos e dados como legítimos. O exame, portanto, constitui-se numa forma que não é essencialmente um tipo de saber, mas que se apresenta como forma de identificar os anormais. Além disso, o exame faz com que a individualidade de cada corpo entre para uma documentação administrativa, tendo em vista que toda conduta, seja atitudes ou comportamentos, vem a ser registrada. Essa prática de registro das ações produzem um tipo de saber: conhecer os anormais. Assim, a vigilância torna-se primordial para controlar alunos, presos, “loucos” e operários e militares. (FOUCAULT, 2013).

Na próxima seção, analisa-se a dominação masculina como *habitus* militar no interior da polícia.

## 2.2 Instituição militar como dominação masculina

Quando propõe uma reflexão sobre masculinidades e feminilidades por meio de esquemas dicotômicos de significação, a consequência imediata é a outorga de determinadas características, definidas como fixas e naturais, que carregam em si as relações de hierarquias e subordinação entre os sexos. Numa tradição histórica e conservadora, pensar o ‘masculino’ significa adjetivá-los como o forte, estável, aquele que provê e que proporciona segurança. Numa perspectiva oposta, pensar o feminino significa lidar com aquela que o frágil, instável, aquela que depende, insegura e pouco confiável (BELLINI, 2003; GROSZ, 2000).

A negatividade dos elementos definidos como femininos pressupõe uma demarcação clara dos lugares e posições assumidos por homens e mulheres determinados espaços sociais. E, especificamente na Instituição militar, pressupõe existir um esforço da ‘estrutura dominante’ na manutenção dessa ‘disposição de naturalização da diferença’ que demarca, a partir das distinções sexuais, o lugar das mulheres nesses espaços (BOURDIEU, 2002).

Nesse sentido, essas disposições<sup>17</sup> naturalizadas se efetivam pela socialização e consequente internalização das normas sociais relativas aos aspectos da sexualidade vigente nas sociedades. Vislumbrar as relações entre homens e mulheres exige um esforço intelectual de destituição de paradigmas que insiste na afirmação de que os homens impõem um poder e dominação silenciosos e constantes sobre as mulheres que aceitam o processo de maneira absolutamente passiva. Refletir sobre a demarcação de papéis, posições sociais e o processo de naturalização dos lugares, principalmente os destinados às mulheres, é, de algum modo, a tentativa de compreender a força da incorporação dos padrões vigentes, por homens e mulheres e de que forma são colocados em prática na maneira com que os sujeitos lidam com a realidade. Desse modo, para recorrer a um arcabouço teórico para compreensão desses processos de aceitação e incorporação das estruturas sociais, recorreremos a teoria de poder e dominação simbólica adotada por Bourdieu (1989; 2001).

Destaca-se que pensar a instituição militar sob a óptica de Bourdieu (1999) implica considerá-la *locus* de construção de um sistema simbólico. Compreende-se que homens ou

<sup>17</sup>O termo “disposições” por compor a teoria de Bourdieu com forte elo com a noção de habitus aparecerá com frequência nas discussões que se segue nesta seção. Nesse sentido, Bourdieu (2003, p.53, grifos no original) nos diz: “a palavra ‘disposição’ parece bastante apropriada para exprimir o que recobre o conceito de habitus (definido como sistema de disposições): ela exprime, em primeiro lugar o resultado de uma ação organizadora, apresentando então um sentido próximo ao de palavras como “estrutura”; designa, por outro lado, uma maneira de ser, um estado habitual (em particular do corpo) e sobretudo uma predisposição, tendência, propensão ou inclinação”.

mulheres, ao ingressarem em uma instituição castrense, tornam-se herdeiros de um composto simbólico identificador da instituição composto por práticas e discursos, expressos em cerimônias, rituais e no dia a dia institucional. A instituição precisa ter mecanismos que possibilitem esse processo de assimilação da herança construída. Esse mecanismo é assegurado por meio da socialização imposta a todos que fazem parte dos seus quadros, cuja construção social forma a identidade militar.

Primeiro ato nessa construção teórica é pontuar as relações de poder que, numa concepção de Bourdieu (2001), será compreendida na sua totalidade se consideradar a dominação como um processo simbólico em que o dominado adere às estruturas dominantes. Dessa maneira, nota-se que as práticas e discursos das mulheres compreendem atos de reconhecimento e incorporação de determinadas relações de poder e dominação vigentes na Polícia Militar como uma estrutura social.

Conforme Bourdieu (1999), a coleção de normas e procedimentos que caracteriza uma determinada posição na estrutura social, portanto, não operaria como estrutura fixa que se impõe a todo instante de fora para dentro sobre a ação dos indivíduos. De maneira oposta, a estrutura social se sustentaria uma vez que os próprios indivíduos tenderiam a ressignificá-la ao praticar ações em consoância com o conjunto de disposições típico da posição estrutural na qual eles foram inicialmente socializados. Ademais, essas disposições não seriam normas rígidas e minuciosas de ação, mas orientações que necessitam ser adaptadas pelo indivíduo às variadas circunstâncias de ação.

Assim, as estruturas sociais, ao agirem sobre o comportamento do indivíduo, fazem-no predominantemente de dentro para fora – e não o contrário. Isso implica afirmar que um determinado indivíduo ao incorporar um conjunto de disposições sociais (práticas) no período inicial de socialização num núcleo familiar ou escolar, naturalmente adotariam tais disposições por estar conforme a ação típica da posição de tal núcleo na estrutura social (*habitus*). Desse modo, tais práticas o conduziriam ao longo de sua vivência social nos mais diversos ambientes sociais a que esteja exposto (BOURDIEU, 2001).

Essa construção, denominada por Castro (2000) de “espírito militar”, consiste no processo de socialização profissional, efetivada quando os sujeitos adquirem disposições, percebidas como evidentes, predispondo-os a agir de determinada maneira, sem necessidade de lembrar explicitamente das regras a serem seguidas.

Segundo Janowitz (1967), para se tornar um profissional das armas, o soldado deve deixar de ser o indivíduo que é e transformar-se num ser cuja identidade é determinada pela instituição. Todo aprendizado do soldado tem como finalidade construir um novo homem.

Logo, a inserção na caserna impõe aos que buscam a carreira das armas abraçar valores e princípios de visão e divisão de mundo que resultarão na apreensão do *habitus* militar.

O *habitus*, na concepção de Bourdieu (2001), pode ser compreendido como um motor transformador que impulsiona os indivíduos a reprodução de histórias inscritas nos corpos e de condições sociais da própria produção do indivíduo. Em outros termos, refere-se a um método de interiorização e exteriorização em que estruturas sociais se transformam em estruturas mentais e, num segundo momento, essas atualizam aquelas por meio das práticas.

O *habitus*, por meio da dialética, (re)constrói o mundo por meio de formas de se orientar dentro dele, não é possível pensar o sujeito e suas incorporações fora do mundo em que ele está inserido, sem também ser agente construtor dessas estruturas que ele, simultaneamente, constrói e a elas está submetido. O sujeito como agente social constrói a realidade não como força exterior a ela, mas como corpo socializado nela, investido de estruturas organizadoras que foram socialmente construídas e adquiridas ao longo de experiências históricas passadas.

Dessa forma, o *habitus* como incorporação dessas disposições produz condutas, práticas, ações e percepções que se adaptam aos limites e possibilidades que ele próprio construiu em certa realidade social e histórica. Os diferentes *habitus* se inserem num processo de “orquestração” em que se ajustam às situações sociais adequadas (e que, conseqüentemente, as reforçam como estruturas legítimas) e produzem ações que se apresentam como normais e naturais, aparecem como harmonizadas com aquilo que é definido como interesse ou vontade dos agentes.

Destarte, é possível situar o espaço organizacional policial militar na teia dos sistemas simbólicos (estrutura dominante) que naturalmente exercem um poder estruturante (isto é, o conhecimento do mundo sob a óptica policial militar), uma vez que são também estruturados (social e historicamente). Para tanto, a estruturação é a configuração na qual os sistemas simbólicos propiciam a integração social para um determinado consenso que, nesse caso, trata-se da dominação, em virtude do cenário de hegemonia onde o poder é exercido. O consenso aqui apresentado é o da hegemonia, ou seja, de dominação (BOURDIEU, 1989).

Em conformidade com os argumentos apresentados, um espaço de poder percorre os campos sociais aos quais fornece a energia das relações de força em seu interior. Entretanto, por si sós, as relações de força não sustentam a dominação social, visto que dominar depende também de se estabelecer uma relação de sentido capaz de infligir um sistema de crenças aos dominados no qual há um poder essencialmente simbólico, “[...] um poder de construção da

realidade que tende a estabelecer uma ordem gnoseológica<sup>18</sup>: o sentido imediato do mundo” (BOURDIEU, 1989, p. 9).

Em outras palavras, um “[...] poder invisível o qual só pode ser exercido com a cumplicidade daqueles que não querem saber que lhe estão sujeitos ou mesmo que exercem” (BOURDIEU, 1989, p. 8). Sendo eficaz essa simbologia de poder, esse se legitima, ocultando as relações de força que se fundamentam nessa. Desse modo, estabelecem-se a *doxa* e a violência simbólica, conceitos defendidos por Bourdieu (1989).

*Doxa* tem o sentido de ‘atitude natural da vida diária’, “[...] uma coincidência das estruturas sociais e mentais por meio das quais o mundo magicamente aparece como autoevidente e sua composição é posta além do alcance do debate e da elaboração” (WACQUANT, 2002, p. 553). Para Bourdieu (1996, p. 120), a *doxa* é “[...] um ponto de vista particular, o ponto de vista dos dominantes que se apresenta e se impõe como ponto de vista universal”.

À vista disso, o dominado silencia diante da situação, reforçando e defendendo a *doxa* pelo discurso do dominado. Desse modo, as posições são naturalizadas pela *doxa*, tornando-as senso comum, legitimando o poder simbólico de cada produção, o que resulta em violência simbólica, neutralizando qualquer tipo de contestação. Em suma, o reconhecimento e cumplicidade da violência simbólica pelo dominado a torna silenciosa e ele vive sua dominação de maneira natural.

Ressalva-se que se trata não de violência como reconhecida pelo senso comum, como sendo uma agressão física contra o outro, com a dicotomia algoz-vítima, mas de uma coação estrutural simbólica produzida nas relações em determinado espaço temporal e cultural. Para Bourdieu e Passeron (1982, p. 20), essa coação é “[...] objetivamente uma violência simbólica como imposição, por um poder arbitrário[simbólico], de um arbitrário cultural”.

Geralmente, a ação dessa violência está relacionada a uma ação de ensino a qual pode ser de três formas: a) educação difusa: desempenhada pelos membros educados de um grupo social; b) educação familiar: desempenhada pelos membros do grupo da família; c) educação institucionalizada: desempenhada por agentes ou instituição educativa (Bourdieu e Passeron, 1982).

---

<sup>18</sup>Do grego *gnosis*, conhecimento, e *logos*, teoria, ciência. Teoria do conhecimento que tem por objetivo buscar a origem, a natureza, o valor e os limites da faculdade de conhecer. [...] abrange todo o tipo de conhecimento, estudando o conhecimento em sentido mais genérico (JAPIASSÚ, Hilton; MARCONDES, Danilo. **Dicionário Básico de Filosofia**. 5.ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2008).

Nas três formas, a coação eficiente demanda que haja uma autoridade revestida de poder de transmitir, impor e controlá-la com penas aprovadas pela sociedade. Ao se criar a prática, aquela autoridade terá reproduzido a ordem e garantido a sua manutenção.

As ações da violência simbólica serão sentidas proporcionalmente à vivência cultural com a *doxa*. Assim, aqueles que já vivenciaram os padrões sociais vão manter ou fortalecê-los; entretanto, quem estiver fora desses padrões deverá sofrer a substituição de um *habitus* por outro, num processo de violação do ‘*habitus* inicial’ (BOURDIEU; PASSERON, 1982, p. 54-55). Isso posto, entender esse processo demanda sua interpretação a contar do papel dos ritos de instituição ou ‘ritos de consagração, ritos de legitimação’ (BOURDIEU, 1996, p. 97), nessa dinâmica.

Esse rito tem como função legitimar o arbitrário. A diferença é consagrada quando se marca uma passagem num rito de instituição. Cita-se, em consonância com Bourdieu (1996), o rito da circuncisão em que o homem passa a ocupar uma posição social que lhe confere ser portador legítimo dos direitos e obrigações de um ser viril em sua plenitude masculina, ou seja, um ser superior em detrimento da mais forte das mulheres.

O rito consagra o sujeito de modo a transferir-lhe um poder distintivo, legítimo e inestimável, embora seja perverso, pois consagra uns e estigmatiza outros de modo a delimitar posições e competências. Nesse raciocínio, tem-se a autoridade que recebe a “atribuição estatutária” e se percebe “[...] intimado a ser conforme à sua definição, à altura de sua função” (BOURDIEU, 1996, p. 101). Entretanto, em outro momento, essa autoridade fora vítima de outrem cujo poder lhe permitiu apregoar o que se tornou, numa ordem simbólica predeterminada. Destarte, os destinos sociais pré-estabelecidos pelo rito de instituição.

A linha mágica mantém as distâncias entre os eleitos e os excluídos de tal maneira que o dominante se põe a impedir ou “[...] desencorajar duradouramente a tentação da passagem, da transgressão, da deserção, da demissão” (BOURDIEU, 1996, p. 102), daí a necessidade de impor a separação dos eleitos dos excluídos, por meio do *habitus* conforme a *doxa*.

Destaca-se que, em se tratando de dominantes, almeja-se sua consagração; mas em se tratando de dominados, dispõem-se esses a uma estigmatização. “Ambas as direções buscam estabilizar a ordem simbólica do campo e garantir a reprodução das condições materiais e simbólicas de dominação” (ROSA, 2007, p. 45).

Os ritos de instituição, quando circunscrevem o âmbito social da autoridade, simbolicamente definem como essa atuará, ou seja, determinam o campo de ação, produção ou manutenção da *doxa* deslegitimando qualquer contestação em razão da posição que ela

ocupa. Desse modo, efetiva-se permanentemente a *doxa* e essa se mantém por meio da sua reprodução pelos subordinados.

Em sequência, são apontadas as características que aproximam a polícia de uma instituição total, conforme a categorização de Goffman (1987).

### 2.3 As Instituições Policiais militares como Instituições Totais

Goffman (1987)<sup>19</sup>, sociólogo canadense, embora tenha utilizado as prisões e os manicômios como referências básicas para a construção de seu ‘tipo ideal’, também incluiu os quartéis e as academias militares como exemplos de instituições totais Goffman (1987, p. 24-25).

Os pontos divergentes das academias militares do modelo formal de Instituição Total se pautam inicialmente na percepção da inexistência de uma divisão rígida entre dirigentes (superiores) e internos (subordinados). No ciclo dos oficiais, as possibilidades de ascensão na carreira são reais e baseadas no merecimento profissional. Ademais, na contramão das instituições totais típicas, a comunicação informal e o vínculo das relações afetivas entre os cadetes e os oficiais são constantemente estimulados ao longo do curso.

Castro (1990) ainda aponta que as academias são vistas como lugares de passagem, tempo transitório, sendo remotas as possibilidades de proporcionar tensões persistentes entre os mundos interno e externo, oposto às instituições totais típicas. Visa-se nas instituições militares justamente a uma vitória cultural sobre o internado, tendo em vista a consciência do indivíduo quanto à sua transitoriedade nas academias. Outro aspecto apontado por Castro (1990) é o reconhecimento de que as instituições totais são estabelecimentos especialmente de internação compulsória. Ao contrário, numa academia militar ou durante a carreira militar, permanece quem de fato deseja ficar por razões específicas e pessoais.

Porém, a despeito das críticas propostas por Castro (1990), é preciso considerar que o próprio Goffman (1987) adverte que a construção de um tipo ideal exige flexibilidade e ponderação, uma vez que os traços por ele descritos seriam encontrados em maior intensidade em alguns casos concretos do que em outros, ou seja, a categorização das instituições totais não pressupõe ser demasiadamente completa ou ainda total e claramente definitiva. Assim,

---

<sup>19</sup>A obra intitulada *Asylums – Essays on the social situation of mental patients and other inmates* (‘Manicômios, prisões e conventos’, 1974, tradução de Dante Moreira Leite) é resultado de uma pesquisa empírica no Hospital Sta. Elisabeths nos Estados Unidos entre os anos de 1955-1956, cujo objetivo foi desvendar o mundo social do internado em hospital, buscando captar a perspectiva subjetiva do internado e como se caracterizava o “fechamento”, traço indispensável às Instituições Totais, que separam o mundo interno e o mundo externo.

torna-se possível traçar um perfil geral dessas instituições, mas essa classificação não parece ser inerente a todas elas nem que todos os traços se aplicam a todas elas (GOFFMAN, 1987, p. 16-17).

Partindo dessa premissa, considera-se a possibilidade da categorização das academias militares e quartéis como ‘instituições totais’, tal como definido por Goffman (1987), tendo que algumas similaridades podem ser observadas nas instituições militares, sobretudo quanto ao processo de transformação/passagem do civil para a carreira militar.

Nesse sentido, ao optar pelo conceito de ‘instituição total’ apropria-se de um suporte teórico-metodológico para compreensão de fronteiras simbólicas entre o mundo civil e o mundo militar. Embora reconheça a impossibilidade de afirmação de que há de fato uma cisão da interação social, é evidente que, em termos de uma identidade militar, há uma clara percepção das qualidades de distinção do “nós militares e eles paisanos” (CASTRO, 1990).

Toda instituição tem tendências de fechamento, mesmo considerando que as instituições nas sociedades ocidentais algumas tendem a ser mais fechadas que as outras. O fechamento a que se refere Goffman (1987) refere-se à tentativa de imposição de barreiras simbólicas e de proibições de saída limitando o contato com o mundo social externo (de fora). Seu atributo principal é que ela concentra todos os distintos aspectos da vida de uma pessoa (trabalho, lazer, descanso) num mesmo local e sob a mesma autoridade de uma equipe dirigente, de outro modo, a instituição total se resume a “[u]m local de residência e de trabalho onde um grande número de indivíduos com situação semelhante, separados da sociedade mais ampla por um período considerável de tempo, levam uma vida fechada e formalmente administrada” (GOFFMAN, 1987, p.11).

No esforço de categorização das instituições totais, Goffman (1987) enumera cinco tipos de estabelecimentos considerados por ele como instituições totais<sup>20</sup>: 1) as instituídas para o cuidado de pessoas que são consideradas incapazes e inofensivas, tais como as casas de cegos, asilos para idosos, órfãos e indigentes; 2) locais estabelecidos para cuidar de pessoas consideradas incapazes de cuidar de si mesmas e que são também uma ameaça não intencional para a comunidade, como sanatórios para tuberculosos, hospitais para doentes mentais e leprosários; 3) as criadas para proteger a comunidade contra ameaças e perigos intencionais, sem se importar muito com o bem-estar das pessoas segregadas, em que se inserem as cadeias, penitenciárias, campos de prisioneiros de guerra e campos de concentração; 4) **erigidas com a intenção de realizar, de um modo mais adequado,**

---

<sup>20</sup> Goffman (1987) aponta que ao adotar conceito de ‘instituições totais’ pretende-se adotar uma categoria teórica muito mais suficiente para análise de instituições autônomas em relação à sociedade em vigor.

**alguma tarefa instrumental, como quartéis, navios, escolas internas, campos de trabalho, colônias;** 5) os estabelecimentos destinados a servir de refúgio do mundo, que também podem servir como locais de instrução para religiosos, como abadias, mosteiros, conventos e outros claustros.

Nessa perspectiva, Janowitz (1967) pondera sobre o caráter totalizante das instituições militares.

A íntima solidariedade social [...] baseia-se num fato ocupacional peculiar. A separação entre local de trabalho e de residência, característica das ocupações urbanas, não existe. Ao invés disto, a comunidade militar é uma comunidade relativamente fechada, em que a vida profissional e doméstica está completamente misturada. A nítida separação entre trabalho e a vida privada têm sido minimizadas na ocupação militar (1967, p.177).

Inicialmente, observa-se uma prevalência de um modelo rígido de formação e de uma identidade militar muito claramente definida. A imposição desses padrões constitui-se numa tentativa óbvia de separação entre dois mundos sociais: o “eu” militar e o “eu” civil (paisano). Nessa perspectiva, quando do ingresso<sup>21</sup> de indivíduos no quadro efetivo da Instituição, a primeira mutilação sofrida pelo sujeito é a perda do seu eu civil, a qual ocorre quando se coloca a barreira entre o mundo interno (o aqui dentro = instituição) e o externo (o lá fora = sociedade).

Para que esse processo se estabeleça, os alunos recém-chegados nas academias são submetidos ao internato, que dura o período de um ano<sup>22</sup>. Durante esse período, o 1º ano<sup>23</sup> é submetido a vários interditos, rituais expiatórios, jornadas de atividades físicas, treinamentos repetitivos, alteração na aparência física, cuja principal função é forjar a construção de uma nova identidade, de um novo “eu”, o militar, com qualidades distintas do eu “civil” (“paisanos”), cuja identidade é reconhecida a partir da ideia de pertencimento a um “mundo de dentro” (o meio ou mundo militar) em contraposição ao “lá fora” (meio ou mundo civil). A chegada às academias militares representa um processo de modelagem do indivíduo ao grupo social como “os processos pelos quais o ‘eu’ da pessoa é mortificado e são relativamente padronizados nas instituições totais”.

---

<sup>21</sup>Existem duas maneiras de acesso a carreira militar ocorre através de concurso publico. A forma de ingresso ocorre ou no ciclo dos oficiais, através do Curso de formação de Oficiais (CFO) ou no ciclo das praças, através do curso de Formação de Soldados (CFSD).

<sup>22</sup> Com exceção dos alunos(as) comprovavelmente casados(as), que são dispensados(as) de ficarem alojados(as) no primeiro ano de curso.

<sup>23</sup> Durante o período de formação os cadetes são chamados comumente de 1º ano.

O ícone que o indivíduo possui de si prossegue sendo ininterruptamente atacado por intermédio de uma sucessão de procedimentos que objetivam continuamente apresentar que a opinião que ele ocupa naquele grupo é insignificante, autonomamente da que seria capaz ocupar numa coletividade em grau superior. Esse requisito é associado aos valores que carrega em si, provenientes das antigas categorias sociais dos quais fizera ou, provisoriamente, ainda faz parte. Deixa-se antever que, à medida que seus traços de personalidade se distanciarem dessa existência anterior e se aproximarem dos representativos da hodierna instituição, seu prestígio melhorará (GOFFMAN, 1987, p. 30). Dessa maneira, para estampar no iniciante a consciência de que integra uma esfera inferior dentro da instituição, é categorizado por um termo de significado difamatório que designa todo o grupo de novatos, disposição essa que realça a habilidade como subalterno. Por exemplo, cita-se dois termos bem comuns às instituições militares brasileiras: i) o termo ‘peixe’, que designa ‘aluno’ ou ‘bicho’; ii) termo ‘FEM’, que é exclusivamente destinado às mulheres.

É indispensável, ante os mais antigos na Instituição, a adoção de gestos e posturas considerados pela sociedade quase como humilhantes ou aviltantes, a malogro de, no espaço militar: ficar imóvel na posição de sentido e na posição de descansar; é inspecionado com acentuada regularidade, ocasiões em que padece de revistas pessoais ou na roupa que está usando, no seu próprio corpo e nos poucos espaços que também poderiam regular representações de alguma coisa do seu “eu”. Fartos procedimentos, então, nos quais o seu “eu” é profanado sem trégua.

Os elementos constituintes da projeção de uma identidade militar, assentada no contraste entre “eu militar e eles paisanos”, são expostos a um esgotamento acentuado. A aplicação dos princípios militares têm por finalidade o estímulo à desistência, pois apenas os vocacionados para a profissão militar estariam aptos. Nesse sentido, pretende-se domesticar o aluno, forjar a construção de um novo cidadão pertencente àquele mundo. Em poucos meses, passa a ter um modo semelhante de vestir-se, falar, andar, pensar e agir. Importante ressaltar que não existe distinção de gênero neste momento, visto que os comportamentos precisam ser tão homogeneizados em prol de uma identidade coletiva. Contudo, a predominância do polo masculino no ingresso e nos traços constitutivos força as mulheres que optam pela carreira de oficial militar a abdicarem de traços considerados marcantes de feminilidade, na busca pela homogeneização exigida neste tipo de ambiente.

Nessa trajetória, observa-se que a formação do “eu militar” exige uma tarefa muito mais árdua para as mulheres do que para os homens. Isso se deve à 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 (coque), a cor do esmalte, a maquiagem, os batons em tons suaves constituem uma figura feminina considerada deserrotizada, que reforçam um imaginário social dominante.

Ademais, são inseridos nos novos integrantes, via tensionamento, por meio de várias atividades, valores tais como determinação, obediência, meritocracia, submissão, assiduidade, pontualidade. Diversos fatores facilitam o processo, leis, decretos, portarias, ordens internas, regulamentos, estatutos, dentre outros, os quais, além de delimitarem exatamente deveres e direitos de cada um, definem como deve ser a conduta de cada elemento nas várias situações vivenciadas na caserna.

Um dos mecanismos utilizados pelas instituições totais, em oposição ao indivíduo internado como um protagonista, é o que Goffman (1987) define como processo de tiranização, mediante um procedimento de infantilização social, que retira do indivíduo sua autonomia, liberdade de atuação e capacidade de decisão, perturbando decididamente sua autonomia civil. Os subordinados estão sujeitos a todo tempo aos regulamentos e julgamentos da equipe dirigente. A vida do internado é frequentemente vigiada e sancionada do alto, no tempo principiante de sua estada, antes de ele acostumar-se e submeter-se aos regulamentos sem pensar.

Cada enumeração normativa de comportamento priva o indivíduo da chance de contrapesar suas necessidades e metas de modo pessoalmente eficiente, violentando a sua autonomia. O controle meticuloso é surpreendentemente limitador numa instituição total.

Uma das formas mais eficientes de afligir a autonomia pessoal é a incumbência de exigir permissão ou material para efetuar atividades secundárias que o indivíduo seria capaz de cumprir sem companhia se estivesse no mundo externo, como locomover-se à *toilette*, barbear-se, tomar um banho, ir à lanchonete, entre outros. Essa disposição coloca o agente num lugar de submissão infantilizada, inadequada para um homem ou mulher adulta, além de aprovar que ele sofra outras interferências da equipe diretora: pode ser obrigado a aguardar para ser outorgado por simples esmero, ser esquecido, interrogado longamente, ganhar uma negativa, e assim por diante.

Além da tiranização, o internado similarmente está domesticado ao processamento de arregimentação, que indica a obrigação de cumprir a exercício regulado em uníssono com outras categorias de internados. Similarmente, há um sistema de consentimento escalonado: qualquer indivíduo da equipe gerente possui o direito de colocar disciplina a qualquer dos internados, o que amplifica diretamente a possibilidade de beneplácito.

Apesar das mudanças no sistema político brasileiro, a estrutura da segurança pública

continua sendo um desafio, principalmente em face ao persistente modelo autoritário herdado do período da ditadura militar que prevaleceu no país em 1964 a 1985. Embora as instituições policiais militares tenham lutado para se adaptar gradualmente à nova realidade democrática, essa mudança afeta, até certo ponto, todos os membros do sistema: o Estado, a sociedade e os próprios militares. Como agentes públicos, os policiais militares implementam um sistema de atendimento diferenciado que afeta diretamente a forma como prestam serviços à população. Da mesma forma, o sistema político, então dominante no país, usava as agências policiais como uma ferramenta de intimidação, impondo medo ao invés de promover respeito e admiração pelos servidores policiais. A lógica da instrumentalização dos governantes enfatizava a visão de que a principal atividade da polícia era servir ao Estado e não à sociedade. Este modelo de segurança sofreu severas alterações, partindo da desconstrução de que o crime só existe por ausência de policiamento e pela noção de que as complexidades que envolvem questões relacionadas à exclusão social e refuta formas simplistas de lidar com questões de violência e criminalidade.

A função do trabalho policial passou a ser agente preservador do controle social, e não solucionador dos graves problemas derivados da dívida do Estado brasileiro face à desigualdade social. Nestas concepções, a mudança somada à estabilidade pública, a salários compensadores, à motivação, ao respeito e a um sistema de gestão organizacional produtiva imbuída de valores éticos e regras bem definidas e viáveis, tornaram-se, sobretudo, fatores atraentes para ingresso e permanência nas carreiras policiais.

No mundo externo, os novos oficiais são capazes de viver aterrorizados e ironicamente angustiados quanto à inobservância das regras e seus efeitos, pela onipresença do consentimento repressivo e pelos regulamentos difusos. Isso se contrapõe à ideia de autonomia vigente na sociedade civil, que permite ao indivíduo atestar para si e para os outros, que goza de certa autonomia no seu ambiente. Ele se considera capaz de decisões adultas e os outros também esperam isso dele. As instituições totais perturbam essa ordem natural dos fatos.

Esse processo visa modificar modos de pensar, sentir e agir, para que acatem sem questionamento as determinações da gerência administrativa que direciona as ações praticadas pela instituição, assentada na hierarquia e assegurada pela prática disciplinar, fomentada no comportamento do militar, desde o momento que ingressa na carreira.

A relação entre superiores e subordinados apresenta-se como dicotômica. Os primeiros costumam se sentir superiores e corretos. Os segundos tendem, pelo menos sob alguns aspectos, a sentir-se inferiores, fracos e censuráveis. Geralmente a distância social entre

ambos no âmbito institucional é frequentemente prescrita. Há também restrição de informações, sobretudo, as relativas aos planos dos dirigentes para os internados.

Fato que se ressalta na instituição refere-se ao caráter do trabalho executado pelos seus integrantes. O modo de pagamento ou recompensa, a compensação pelo trabalho executado difere totalmente da existente na sociedade mais ampla, uma vez que não há alteração no recebimento salarial coincidente às variações quantitativas e qualitativas de trabalho ou resultados. Funciona um sistema de pagamentos suplementar, constantemente cerimoniais e simbólicos.

O fator crucial é que algumas instituições qualificam o trabalho como um sacerdócio, sendo inclusive um equívoco relacioná-lo, mesmo que levemente, a uma compensação material. Indo além, a instituição necessita de mecanismos que possibilitem esse procedimento de incorporação da herança. Segundo Janowitz (1967), a atividade militar é mais que um ofício; é todo um estilo de vida. O oficial faz parte de uma comunidade cujas exigências sobre sua existência diária transcendem seus deveres oficiais.

É fundamental também notar para além das organizações expressões concretas da figura institucional, suas produções, suas construções materiais, seus prédios. A instituição se realiza no campo da subjetividade, como condicionante de perpetuação de determinados costumes. No caso das academias militares, é digna de nota a exibição contínua de generalidades de elementos da memória na formação de um discurso a respeito do próprio perfil da cultura e da identidade militar.

## 2.4 A inclusão das Mulheres nas Instituições Militares

Historicamente o conceito de ‘militar’<sup>24</sup> está intimamente ligado à guerra, ao sentido de bélico, da luta e do soldado profissional. Todos esses elementos indicam que militar é, antes de tudo, o guerreiro que pode ser, em uma forma institucionalizada, um soldado servindo uma cidade, uma comunidade ou mesmo subordinado a um chefe. Assim, atividade militar remonta às disputas violentas entre grupos humanos (aldeias, cidades-estados, povos, reinos, estados e países) e abarca a evolução dos combates, batalhas, armas e o poderio bélico

<sup>24</sup> A etimologia de militar advém do latim miles, militis ou ainda milites que significa soldado com sinonímia em lutar. Conforme Karnikowski (2010), o milites tinha a função de eliminar fisicamente o inimigo da *civitas* (polis) para não ser destruída por ele. Para isso, o milites recebia intenso treinamento bélico e recebia e até mesmo fabricava armas cada vez mais mortíferas na salvaguarda da cidade e da sua ordem pública. Dessa forma, o milites era a antípoda do polites dedicado à economia interna da civitas ou polis. O *milites* (legionário ou tropa auxiliar) devido ao seu treinamento totalmente voltado à destruição do inimigo e para suportar as longas marchas de guerra, estava impedido de entrar na civitas como homem de armas porque poderiam vir a ser torna um perigo institucional para Roma e para própria população da civitas.

dos grupos e cujo objetivo é a conquista e a vitória sobre os inimigos. Os confrontos dos grupos humanos com intuito de alcançar objetivos políticos, econômicos e culturais nortearam a atividade da guerra e própria cultura dos países ocidentais (KARNIKOWSKI, 2010).

Além disso, nota-se que, ao longo de milênios, os homens combateram em guerras tendo a espada como o símbolo masculino, porém, não é sinônimo de que os homens sejam inevitavelmente violentos e belicosos. No decorrer da história registrada, existiram homens pacíficos e não-violentos. A raiz da dificuldade está no sistema comunitário em que o poder da espada é idealizado – em que homens e mulheres são ensinados a associar a efetiva masculinidade, com a violência e a dominação, e a analisar os homens que não combinam com esse ideal como “sobejo indulgentes” ou “afeminados” (KARNIKOWSKI, 2010). Porém, mesmo com entraves, ao longo dos séculos, muitas mulheres estiveram envolvidas em confrontos e essa participação obedeceu a ditames conforme conveniências e especificidades estritamente localizadas.

O intento de uma análise sobre o ingresso das mulheres no aparato policial no Brasil requer um esforço teórico/metodológico de compreensão da sinalização do cenário histórico, social e político que alavancaram essas mudanças. Ademais, é primordial, a observância da relação direta com os movimentos liberais na Europa que permitiram as mulheres ultrapassarem as muralhas dos quartéis (SOUZA, 2014; ROSA, 2007; CAPELLE, 2006).

Optou-se em identificar alguns fragmentos históricos dessa imersão no campo militar a partir da perspectiva do historiador Caire (2002). São três fases: 1) agregação, quando acompanham o exército apenas para desempenhar um conjunto de funções informais de apoio; 2) convocação, chamam funções auxiliares durante a guerra; e 3) incorporação, quando passaram a integrar efetivamente a organização, com direitos de carreira, promoções e condições muito especiais.

O processo de inclusão das mulheres militares inicia-se numa disposição tímida<sup>25</sup> no campo da guerra, o que não implica que foram relevantes, como foi o caso das mulheres celtas e galesas nos frentes de batalhas.

Mas uma tradição foi sempre mantida entre os povos celtas e germânicos, aquela de permitir que as mulheres e crianças se envolvessem com a guerra [...]. Os ambrons da região de Ais-em-Provence, aliados aos ombriens, combateram os romanos de Marius; quando vencidos, retiraram-se para as carroças, suas mulheres se postaram entre eles e os romanos, que empreendiam a perseguição com espadas e machados. Os romanos se viram obrigados a recuar, interrompendo o ataque até o dia seguinte.

<sup>25</sup> A expressão aqui utilizada sustenta-se no fato de as mulheres neste período não ocuparam cargos ou funções nos exércitos. Na cultura germânica, no período mencionado, havia a crença de que as mulheres tinham atributos divinos e proféticos, o que seria útil numa batalha, conforme aponta Tácito (1965).

O mesmo aconteceu quando Marius derrotou os cimbres. As mulheres organizaram uma posição para a defesa com as carroças e preferiram ser degoladas, juntamente com as crianças, em vez da rendição (DECAUX, 1973 *apud* CAIRE, 2004. p. 15-16).

Caire (2002) narra com riqueza de detalhes a participação das mulheres nas batalhas desde os gregos aos romanos em condição de subservientes. Seja na Idade Média, no Antigo Regime ou durante o período de revoluções, o papel das mulheres nas guerras era como esposas, enfermeiras, prostitutas ou mercadoras. Ainda durante a Idade Média os exércitos transbordavam de mulheres que, ao ocuparem o papel de acompanhantes (*surgiennes*), espécie de enfermeiras, foram as precursoras das cirurgiãs-médicas de hoje. Na cultura dos povos germânicos, as mulheres que seguiam para a guerra além de servirem de estímulo aos homens, tendo em vista o temor do aprisionamento de suas famílias, eram como um amuleto sagrado nas batalhas e consideravam muito suas predições. Assim, elas deixam de ser protagonistas nos conflitos e passam acompanhar os soldados nas campanhas exercendo funções de apoio nos campos de repouso de veteranos.

A chave para a marginalização das mulheres em combate foi a influência do direito romano na estrutura dos exércitos medievais (Itália, início do século XII; estados germânicos, meados do século XII; França, séculos XV e XVI) que limitavam sua participação. Os militares e a Igreja Católica claramente desconfiavam das mulheres, que eram vistas como a origem do pecado e da fonte do mal, por isso, juntamente com uma série de outros fatores, as mulheres eram vistas como o oposto da guerra e, portanto, deveriam ser afastadas dos combatentes (CAIRE, 2002). Mesmo apesar do processo de marginalização a que estiveram submetidas, não saíram completamente do campo de batalha, continuaram a aparecer em marchas e acampamentos, e a partir de então passaram a ser chamadas de “[...] mulheres que acompanham o exército” (Caire, 2002, p. 18).

Caire (2002) aponta que, paralelo ao crescimento de mulheres nos exércitos, houve a preocupação com a edição de dispositivos legais com a finalidade deregulamentar a participação das mulheres nos frentes de combate. No entanto, constatava-se a ineficiência desses interditos e, dado o caráter meramente repressivo, tornaram-se ineficientes no combate aos abusos que ocorriam contra essas mulheres: os dispositivos da legislação militar francesa, relativos às mulheres, quase sempre foram inócuos, incompletos, ilusórios. Pode-se dizer o mesmo sobre “[...] inúmeras ordens do dia com a intenção de expelir as mulheres das tropas, acampamentos e exércitos” (Caire, 2002, p. 22).

Na verdade, os regulamentos desse período visam a um retrocesso em relação à participação das mulheres dos exércitos.

Na realidade, a regulamentação era, em diversas ocasiões, bastante severa e visava mesmo sua exclusão pura e simples do exército. Um dispositivo regulamentar de 20 de janeiro de 1514, por exemplo, proibia as mulheres de seguirem a cavalo as tropas e autorizava qualquer um a desmontá-las e apoderar dos cavalos. Outro dispositivo, de 10 de dezembro de 1570, prescrevia que for encontrado com mulheres do prazer que sigam as tropas será expulso e as mulheres serão vergastadas e nuas. Um outro de 29 de 1590 ordenava ao chefe-mor da polícia militar que fizesse castigar severamente todas as putas e devassas. Um regulamento de 25 de maio de 1641 determinava: “todas as mulheres suspeitas deveriam ser enxotadas dos exércitos e guarnições (CAIRE, 2002, p. 22-23).

O período da Primeira Guerra Mundial, entre 1914 e 1918, constituiu um marco de ação importante para militarizar o corpo feminino. Entre os países envolvidos no conflito, as iniciativas do Reino Unido e dos EUA eram as mais proeminentes. Isso porque com a eclosão da guerra surgiu a necessidade de mão de obra, o que obrigatoriamente exigiu mobilização de um grande número de voluntários para formar a linha de frente da batalha, especialmente as forças de guerra na retaguarda. De fato, a convocação para as fileiras das mulheres entrou na pauta da discussão política e foi vista como uma alternativa às questões válidas, já que as mulheres liberavam os homens para “encerrar eventos” quando ocupavam seu lugar nos chamados “entre eventos”, ou seja, para a área de combate (CAIRE, 2002).

Na experiência britânica, as mulheres inicialmente formaram o *Women's Volunteer Reserve* e o *Women's Corps* no final de 1914 e início de 1915 para ajudar a Marinha, o Exército e a Aviação Militar no apoio ativo ao combate. Com base nessas unidades, foi criado o Corpo Auxiliar do Exército *Queen Mary*, mais conhecido como WAAC, sigla que significa Corpo Auxiliar Feminino. Desempenhava funções de apoio que vão desde pastagens à manutenção de equipamentos e instalações, telefone, telégrafo, triagem de correio, até atividades como a conhecida como ‘*Hush Waacs*’ que, entre outros, decifravam mensagens secretas. Os cargos de liderança também eram ocupados por mulheres do mesmo *status* que os oficiais, mas elas não possuem patentes militares e não são regulamentadas pela lei militar, e são classificadas como "civis militares" nas forças armadas.

Em outros exércitos, o mesmo modelo de desenho foi usado como o *Women's Royal Naval Service* (WRENS) em 1917 na Marinha, e o *Women's Royal Air Force* (WRAF), divisão feminina da *Royal Air Force*, em 1918. Ambas as instituições militares também realizavam atividades de apoio técnico às atividades de combate realizado pelos homens. Conforme aponta Caire (2002), aproximadamente 100.000 mulheres serviram nessas várias

unidades femininas militarizadas durante a guerra, tendo ocorrido uma desmobilização destas mulheres alistadas ao final do período.

Na Inglaterra, as mulheres já atuavam na área de saúde antes mesmo do início da Primeira Guerra Mundial. Em 1881, foram estabelecidos o Serviço de Enfermagem do Exército e o Voluntários de Enfermagem de Emergência (FANY), que perduraram até 1902, quanto primeiro foi transformado no Serviço de Enfermagem Militar Imperial Alexandra da Rainha, e o segundo manteve o nome FANY, mas tornou-se militarizada e respaldada por regulamentos. Quando a guerra começou, essas unidades se expandiram com novos pedidos de reservistas e, em 1918, a Força Aérea criou o Serviço de Enfermagem da *Royal Air Force* (RAF) da princesa Mary. Juntamente com a Cruz Vermelha e a ambulância de São João, vários hospitais auxiliares e estabelecimentos médicos (enfermarias) foram criados para consolidar os serviços médicos britânicos durante a guerra (CAIRE, 2002).

No caso dos Estados Unidos, tal como à Inglaterra, havia também um departamento hospitalar dentro do Exército com uma equipe de enfermeiras composta inteiramente por civis, instituído pelo general George Washington no ano de 1776. O serviço foi militarizado em 1901 pelo Congresso Norte-Americano que criou o *Army Nurses Corps* (Corpo de Enfermeiras do Exército) mas com muitas limitações. “[...] sem patentes, sem status de oficial, salários mais baixos, sem direito a pensões ou benefícios de veteranos” (Caire, 2002, p. 63).

De qualquer forma, ao contrário dos britânicos, eles eram um grupo de civis uniformizados com poucos direitos e sem seguridade social. Com base na experiência do Exército, a Marinha criou o Corpo de Enfermeiros da Marinha em 1908, que junto com Enfermeiros do Exército, um total de 23.400 profissionais de saúde apoiando as operações de combate das Forças Armadas dos EUA (FFAA – *United States Armed Forces*).

Com a eclosão da Segunda Guerra Mundial, os países em questão foram novamente confrontados com a necessidade de incorporação de mais efetivo. No entanto, a experiência da Primeira Guerra ajudou a reorganizar as forças principais e auxiliares, pois já existia uma estrutura legal e militar que poderia subsidiar a convocação. Como resultado, os estados veteranos só podem trabalhar para reativar as velhas tropas desmobilizadas no final da primeira guerra e reabastecer seus quadros com novos chamados. Obviamente, à medida que a dinâmica da guerra mudou, a escala do conflito também mudou, e outras unidades foram formadas.

A partir da segunda metade do século XX, os exércitos de vários países do mundo começaram a admitir mulheres, que passaram a receber o mesmo treinamento que os homens,

por exemplo. Esse processo sinaliza para uma ruptura na história das Instituições Militares ocidentais, tendo em vista que abriu espaço para diferentes manifestações de funções auxiliares e alterou os planos tradicionais de recrutamento, alistamento e participação das mulheres apenas em tempos de guerra. Entre os países com grande número de mulheres nas forças armadas, os Estados Unidos respondem por 14% dos soldados do país, Canadá 11%, Hungria 9% e França 8,5%, segundo a Organização do Tratado do Atlântico Norte (OTAN, 2000; D'ARAÚJO 2004).

No Brasil, a participação das mulheres nas forças armadas é relativamente recente. A participação é antes de tudo uma função auxiliar. A Marinha foi a primeira a reconhecê-los no campo da manutenção eletrônica. Em 1980, foi criado o Corpo Auxiliar Feminino da Reserva Naval, responsável pelos campos técnico e administrativo. Legalmente, eles podem ser transferidos para outras obras, mas na prática não são. Eles vêm fazendo esse trabalho a vida toda (D'ARAÚJO, 2004). Somente em 1998 as mulheres foram autorizadas a participar de missões hidrográficas, marítimas e navais, e foram autorizadas a integrar tripulações de helicópteros (D'ARAÚJO, 2004).

A Marinha admitiu mulheres em sua equipe em 1980, expandiu a elegibilidade para o Corpo de Saúde e Engenheiros Navais em 1998 e expandiu a elegibilidade para a Academia Naval em 2014. Em 2018, após a própria Marinha pedir uma mudança na legislação, eles puderam selecionar qualificações que atendiam aos seguintes critérios, resultando em quatro estrelas.

Das Forças armadas, o exército brasileiro foi o último a admitir mulheres em suas fileiras. A permissão para o alistamento ocorreu em 1992 e 2017 na Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN). No entanto, as mulheres não podem escolher qualquer profissão (infantaria, cavalaria, artilharia, engenharia, comunicações, intendente e material de guerra), nem os homens. Até então, as cadetes só podem realizar dois cursos: Intendência e Material Bélico (EXÉRCITO BRASILEIRO, 1992).

Segundo Takahashi (2002) a Academia da Força Aérea Brasileira (AFA) é a primeira e atualmente única academia a incluir mulheres em seu currículo de formação de oficiais. Em 1996, as mulheres foram admitidas como cadetes e passaram a receber a mesma formação que os homens nos cursos de formação de intendente. Após quatro anos, mais de 50% dos participantes do programa eram mulheres. Em 2003, ingressou na primeira turma de mulheres do Curso de Formação de Oficiais Aviadores, na Academia da Força Aérea (AFA), sendo que a Capitã Aviadora Gisele Cristina Coelho de Oliveira foi a primeira piloto militar a voar

sozinha em uma aeronave da FAB. Hoje, a capitã é a primeira mulher a ocupar a função de comando de um esquadrão da Escola de Especialistas de Aeronáutica (EEAR) (LIMA, 2018).

Conforme demonstrado, o papel das militares ao longo da história excede o fato de apenas meras coadjuvantes na construção das variadas proposições sociais. Porém, os estandartes dessas mudanças permaneceram centralizadas nas figuras associadas ao masculino. Das forças armadas, as mulheres começaram de igual modo se inserirem nas instituições policiais militares<sup>26</sup>, concomitantemente às mudanças políticas, sobretudo nos países ocidentais.

Archbold e Schulz (2012) descreveram o histórico da entrada das mulheres na polícia estadunidense, na década de 1870. Segundo os autores, inicialmente, essas mulheres ajudavam os maridos xerifes; outras, em nível federal, aplicavam a lei com seus maridos marechais. Posteriormente, na década de 1890, entraram provisoriamente nos departamentos policiais; e, em 1900, de maneira formal, como cuidadoras de mulheres e crianças que estavam sob custódia policial. Somente a partir da Segunda Guerra Mundial que as mulheres estadunidenses começaram a lutar pela igualdade de trabalho na corporação, mas, ainda exercendo funções “tipicamente femininas”. No entanto, na década de 1960, duas mulheres foram aprovadas num exame para sargento, iniciando um processo de promoção no Departamento de Polícia de Nova Iorque.

Por seu turno, Jackson (2006) destaca o momento em que convergem a polícia e o serviço social no trabalho das mulheres policiais britânicas. No século XX, até a década de 1960, a mulher policial detectava e prevenia o abuso de crianças e a negligência e investigava a violência sexual e, na capital inglesa, regulamentava a prostituição. A autora afirma que, nas décadas de 1930 e 1950, prevaleceram essas missões mais femininas, embora no recrutamento manifestassem valores másculos. Na década de 1960, a atuação das policiais femininas se dá pela articulação com o serviço social. Em 1970 é que, formalmente, houve a integração da mulher com os militares do sexo masculino.

Na maior parte do século XX, as mulheres atingiram 1% do efetivo de pessoal; ainda em 1972 esse percentual chegava a 2% e, em 1997, havia chegado apenas a 12% na maioria dos países europeus. Na Austrália, ocorreu uma expansão rápida do número de policiais femininas nos anos 1980, principalmente em nível estadual, onde o policiamento é concentrado (PRENZLER, 2000). Em 1991, 17,6% da polícia federal australiana era

---

<sup>26</sup>Conforme apontado anteriormente as instituições militares, tais como nós as conhecemos, com seu perfil profissional, são um produto histórico ocidental do modo de conduzir a guerra a partir da Idade Média e da hereditariedade das classes que a protagonizaram.

composta de mulheres. A maioria dos estados, agora, tem a admissão de mulheres em níveis entre 25% a 35%. Contudo, elas desempenham de 9% a 13% dos trabalhos inferiores no baixo escalão. Os números de 1991/92 indicam que o crescimento do recrutamento feminino ficou em torno de 30%, mas poucas mulheres ocupam níveis mais elevados, no alto escalão (CALAZANS, 2004).

A polícia militar feminina brasileira inspirou-se na experiência das polícias estadunidense e europeia, haja vista o sucesso da atuação delas em missões assistenciais e patrulhamento. No Brasil, o primeiro estado a incluir mulheres uniformizadas na polícia foi São Paulo, pelo Decreto n. 25.548 de 1955 (SOUZA, 2014). Apesar de elas não pertencerem à polícia militar, mas à guarda civil; a partir de um Decreto de 1970, o policiamento fardado passou a ser exclusivamente da polícia militar. A experiência paulista, abriu precedentes para a inclusão da mulher em outros Estados brasileiros, tais como Paraná, em 1977, Amazonas, em 1980, e Minas Gerais, em 1981.

Calazans (2004) aponta que o ingresso maciço das mulheres nas polícias na década de 1980 está relacionado com um processo de reestruturação das instituições policiais, que por seu turno era um reflexo direto do próprio modo de organização do trabalho neste período. O trabalho policial, que vinha sendo visto, necessariamente, como uma ocupação masculina, apresenta desde então uma estrutura que está sofrendo mudanças, uma vez que entram em crise valores característicos da organização, como a força física e a identificação tradicional com a figura masculina.

## **2.5 O ingresso das mulheres na PMMG**

A criação da polícia feminina mineira era uma aspiração remota e cíclica. Todavia, enfrentava resistência de grande parte dos componentes da Corporação que não atribuía legitimidade no emprego das mulheres nas atividades policiais, por sopesarem a “capacidade física que depõe contra elas” e a “incapacidade de pré-disposição para o uso da força”. BARBOSA; LINDEMBERG; PINTO, 1997; SOARES; BAHIA, 1987; SOUZA, 2014).

Porém, mesmo havendo resistência interna para inclusão das mulheres nas fileiras da Instituição, a inclusão de mulheres na área da segurança pública foi um reflexo direto do fluxo de mudanças sociais em andamento na década de 1980, com forte apelo à conquista de direitos pelo público feminino. Bem como o entendimento de que seria uma oportunidade de aproveitar as “qualidades naturais” da mão de obra feminina para os novos desafios surgidos

no campo policial, numa perspectiva moralizadora, e num contexto de aspiração democrática que ganhava fôlego no país.

Outro ponto que merece destaque na proposta de inclusão de mulheres na PMMG, foi a consolidação da reforma policial ocorrida em Minas Gerais e em outros Estados do país no período de 1979-1988. Conforme aponta Espírito Santo e Meireles (2003), diante do quadro de aumento da criminalidade urbana, ocorre a implementação de várias medidas inovadoras no campo policial, tendo como centralidade às ações de apoio e interação com a comunidade. Nesse período, com enxugamento das atividades-meio<sup>27</sup> passa-se a priorizar a área-fim<sup>28</sup>, com a proposta de empenho de maior parte do efetivo nas ações de “parlamentação”. Ou seja, a possibilidade de resolução de conflitos por meio do diálogo, responsabilidade, moralidade e legalidade. Assim, a intenção era de extinguir o aquartelamento da tropa na capital mineira, com o empenho de todo o efetivo nas ruas, assimilando a ideia de uma compatibilidade de uma estrutura militar e a prática civil de policiamento (ESPÍRITO SANTO; MEIRELES, 2003).

Nesse contexto, a proposta para inclusão das mulheres estava relacionada com a expectativa de que a atuação delas nas ações de polícia poderia ser um facilitador para ocorrências de menor potencial ofensivo, liberando os homens para as missões com maior grau de exigência física e mental. Concomitantemente, as mulheres poderiam empreender funções preventivas de combate à criminalidade e de caráter assistencialista como cuidado com idosos, menores infratores.

Válido mencionar que desde os anos de 1975, já iniciava uma mobilização internacional contra a violência doméstica que se expressou mais fortemente com a Conferência Mundial do Ano Internacional da Mulher, patrocinada pela Organização das Nações Unidas (ONU), em 1975, na Cidade do México. A esse evento seguiu-se o lançamento da Década da Mulher, entre 1975 e 1985, quando os governos foram convocados a “promover a igualdade de homens e mulheres perante a lei, igualdade de acesso à educação, à formação profissional, além de igualdade de condições no emprego, inclusive salário e assistência social” (ONU, 2011, p. 11). Desde então, sucederam várias outras conferências<sup>29</sup> que instigavam os locais na promoção de políticas públicas voltadas para as mulheres e os grupos minoritários. Esse avanço no reconhecimento dos direitos das mulheres, por meio

<sup>27</sup> Entendidas como atividades administrativas e de âmbito burocrático.

<sup>28</sup> Atividades operacionais ou ações externas clássicas de policiamento.

<sup>29</sup> Conferência de Viena e seu Programa de Ação (1993); Conferência sobre População e Desenvolvimento (Cairo, 1994); e sua Plataforma de Ação: Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Contra a Mulher, também conhecida como Convenção de Belém do Pará (1994).

dessa declaração e das conferências, constituiu um importante instrumento de luta e organização das pautas dos movimentos feministas e de mulheres na América Latina.

As reivindicações iniciais pelo fim da impunidade penal foram ampliadas para incorporar demandas que pudessem dar efetividade a tais conquistas, dentre as quais figuram as políticas públicas que contribuíram para a igualdade entre homens e mulheres, para o acesso aos direitos por todas políticas públicas de enfrentamento à violência no Brasil e para promover ações de erradicação da violência. Portanto, o ingresso da mulher nos efetivos policiais ao mesmo tempo que atenderia essa pauta reivindicatória da ampliação dos direitos das mulheres, se moldava ao contexto da chamada grande reforma policial depreendida entre 1979-1981 (ESPÍRITO SANTO; MEIRELES, 2003).

Dessa forma, pelo Decreto n. 21.336, de 29 de maio de 1981, assinado pelo Governador de Minas Gerais, Francelino Pereira dos Santos, criou-se a Companhia de Polícia Feminina (CiaPFem), cuja composição devia ser um Capitão PM, um Tenente PM do Quadro de Oficiais Policiais Militares, um 1º Sargento, um 2º Sargento do Quadro de Praças Policiais Militares (QPPM) e cento e vinte 3º Sargentos PM Fem. Coube a essa CiaPFem, entre outras atribuições, regular o primeiro concurso público para as mulheres, instituir regulamentos específicos normatizadores da conduta feminina nos quartéis e ainda estabelecer os uniformes que seriam utilizados por elas (ALVES ; GONÇALVES, 2021).

A decisão de incluir mulheres nas fileiras da PMMG teve como protagonista o Cel PM Jair Cançado Coutinho, que na época ocupava o posto de Comandante Geral, o que possibilitou, mesmo em face a muitas resistências, o ingresso das mulheres já na função de Sargento<sup>30</sup>. O ingresso das mulheres na instituição com a função de “humanizar” a polícia, de outro modo, o discurso de humanização aparece como sinônimo de buscar valores condizentes com a realidade da década de 1980, com o crescimento de um cenário propício dos movimentos sociais e democráticos: a capacidade de resolução de conflitos e trabalho em equipe, uma vez que os policiais defrontam-se com novas situações em que não é tão necessária a força física, tais como a redução de situações potencialmente violentas e conflituosas e o atendimento a coletivos que exigem tratamento diferenciado (CALAZANS, 2004).

No entanto, remete a ideia de que a inclusão das mulheres seguiu o ditame patriarcal de destinar às mulheres atividades “tipicamente femininas”. Em outros termos, deslocamento

---

<sup>30</sup> Se a inclusão de mulheres por si só já constituía uma quebra de paradigmas, incluí-las já na graduação de sargentos valorizava ainda mais tal conquista. Isso porque por lei, os civis ao ingressar nas instituições militares na função de praças, ingressa na graduação de Sds de 2ª classe.

para determinadas atividades que exigem pouca capacidade de ação e que reforçavam a ideia de passividade, domesticidade e maior sensibilidade como atributos mais valorizados, em nome de uma maior liberdade de agir das unidades operacionais e da concepção difusa de que a presença feminina enfraquece o impacto desejado das ações policiais sobre o controle dos grupos criminosos, que supostamente não respeitariam grupamentos formados por mulheres.

O discurso reforçava o argumento de que homens e mulheres também internalizam os padrões estereotipados e os reproduzem, engendrando sistematicamente exclusão, alienação, opressão.

**Figura 2 – Comandante Geral da PMMG, Coronel PM Jair Cançado Coutinho em 1981**



Fonte: Site institucional da PMMG<sup>31</sup>.

O primeiro concurso aberto em 1981, previa o preenchimento de 120 vagas para o Curso de Formação de Sargentos, e o número de inscrições totalizou 2.441 mulheres. Para se inscrever as candidatas deveriam preencher os seguintes requisitos: ser brasileira, ter idade entre 18 e 25 anos, ter idoneidade moral e político-social, ter sanidade física e mental, ter altura mínima de 1,56 metros, ser solteira, e ter o 2º grau de escolaridade (PMMG, 1981). Importante sinalizar que no caso de Minas Gerais, a exemplo de outros Estados, como São Paulo, foi conferida bastante ênfase aos aspectos morais que deveriam nortear a atuação das policiais femininas. A ‘idoneidade moral’ e ‘político-social’ seriam atributos considerados

<sup>31</sup> Disponível em: <https://www.policiamilitar.mg.gov.br/portal-pm/externo/conteudo.action?conteudo=9287&tipoConteudo=subP#:~:text=Em%20Minas%20Gerais%2C%20ap%C3%B3s%20Decreto,de%20Forma%C3%A7%C3%A3o%20de%20Sargentos%20Femininos>. Acesso em: 11 de abr.2020.

indispensáveis para o cumprimento da missão de orientar e proteger jovens, mulheres e idosos desamparados.

**Figura 3 – Cartaz de divulgação das inscrições para a primeira turma em 1981**



Fonte: Site institucional da PMMG<sup>32</sup>.

A decisão de inclusão das mulheres na PMMG, já na graduação de Sargentos, constituía também numa estratégia política, já que antes da Constituição de 1988, cabos e soldados não tinham direito ao voto<sup>33</sup>. Mesmo considerando que durante a formação das mulheres não ocorreram eleições no país, a estratégia era a manutenção de tais conquistas as mulheres que como Sargentos poderiam participar dos pleitos eleitorais. (ALVES, 2011). Além disso, o Coronel presumia que esse cargo atrairia mulheres com nível intelectual mais elevado, sendo essa proposição comprovada pelo destaque que os sargentos femininos da primeira turma da PMMG obtiveram, alcançando diversas primeiras colocações nos concursos e cursos no decorrer de suas carreiras na Corporação (ALVES, 2011, p. 54). Alves (2011, p. 65) constatou que 61% das candidatas eram estudantes e 38% já estavam no mercado de trabalho. Ressalta-se ainda que a respeito da suposta escolha feita pelo comando, pela inclusão das mulheres na graduação de sargentos apresentou-se também como uma estratégia política, ou seja, existiu também uma dimensão organizacional nessa escolha, pois eram essas mulheres, já na posição de sargentos, que iriam coordenar, orientar as turmas subsequentes de soldados femininas, exercendo uma função fundamental na cadeia de comando e no projeto

<sup>32</sup> Disponível em: <https://www.policiamilitar.mg.gov.br/portal-pm/externo/conteudo.action?conteudo=9287&tipoConteudo=subP#:~:text=Em%20Minas%20Gerais%2C%20ap%C3%B3s%20Decreto,de%20Forma%C3%A7%C3%A3o%20de%20Sargentos%20Femininos>. Acesso em: 11 de abr.2020.

<sup>33</sup>Lei 4737, de 15 de julho de 1965 em vigor até a constituição de 1988 vetava o voto de cabos e soldados das Instituições militares.

de formação e controle das turmas subsequentes de praças femininas.

Apesar de um nível elevado de escolaridade, houve limitação da atuação das primeiras policiais em Minas Gerais. As funções a serem desempenhadas pelas policiais femininas (PFem) foram esclarecidas, inicialmente, no Art. 1º do Edital de Concurso, com publicação em 26 de junho de 1981 e, em 1987, reguladas pela Diretriz de Operações Policiais-Militares nº 08/87-CG, consistindo em policiamento ostensivo geral em lugares frequentados por menores, mulheres e idosos; policiamento ostensivo de trânsito e auxiliares em atividades como rádio-operação e de assuntos civis, apoio em operações de defesa civil, atividades turísticas, solenidades, entre outras; geralmente estavam alocadas em aeroportos, rodoviária e alguns pontos da capital (ALVES, 2011, p. 59; LISTGARTEN, 2002, p. 66-67).

Algumas providências foram adotadas com a inserção da PFem, como adaptação das instalações do quartel para recebê-las e, por meio da Resolução 885/81, a criação do uniforme feminino em duas categorias: uniforme em geral e operacional, diferindo do masculino apenas pela inclusão da saia, salvo nos uniformes de atividade física e de campanha (MINAS GERAIS, 1981b).

São coisas assim que ninguém imagina que aconteceram conosco e de forma dolorosa, no sentido de físico, de dor física. Você imagina os homens na época, que idealizaram nossos uniformes. “Vamos fazer uma farda bonitinha, sapato bico fino para mulher, mas precisamos esconder o revólver, porque a mulher não pode inspirar muita violência. Então, a arma não vai estar no cinturão, vai estar dentro de uma bolsa. Então, você imagina, a arma dentro da bolsa, que ela fazia parte da farda. Então, a arma que no início do serviço já pesava, com horas de patrulhamento ela já estava pesando o dobro, com três horas de serviço, o triplo. Por quê? Porque concentrava o peso num ponto só, que era usada a tiracolo (EO1).<sup>34</sup>

O problema relatado acima por uma das militares foi motivo das primeiras dispensas médicas das mulheres na PMMG ainda em 1982, conforme aponta Alves (2011). O uso da bolsa, na qual era transportado o armamento, prevista no Regulamento de Uniformes da Polícia Militar (RUIPM) foi fator de 49 dispensas médicas publicadas das 3º Sargentos Femininos decorrentes do “uso da bolsa com peso sobre os ombros” ou “do uso de bolsa e equipamento que apoia sobre a coluna”.

As mulheres de farda tornavam-se o centro das atenções e, simultaneamente, alimentavam o pensamento patriarcal sobre a posição social das mulheres. A instituição buscava tensionar os aspectos da virilidade inerente ao uso do uniforme tradicional masculino,

---

<sup>34</sup>Embora seja apontado que a análise das entrevistas ocorre no capítulo 4 e 6 deste estudo, considera-se importante apontar a percepção de uma de nossas depoentes, por constituir fonte histórica relevante para os objetivos do estudo.

o que lembrava também a limitação das funções femininas na organização policial. Torna-se contraditório, por isso, o exercício da função policial realizado por uma mulher. O primeiro mostra-se fundamentado em uma inerente natureza do enfrentamento de situações imprevisíveis de risco, mas a ação feminina nesse confronto é tida com certo desconforto pelo uso do porte da arma, admitido como inapropriado às funções por elas desempenhadas em meio ao contexto urbano.

**Figura 4 – Alunas do Curso de Formação de Sargentos atuando no policiamento da capital mineira, 1982**



Fonte: Site institucional da PMMG<sup>35</sup>.

A figura 4 sugere o olhar de estranhamento que demarcou a atuação das mulheres no policiamento ostensivo. A foto mostra as policiais no exercício de autoridade – com uso da farda –, ou em seus reflexos instintivos ao exercer o papel de policial, e revela noção da negação de sua "natureza" caracterizada pela vulnerabilidade e necessidade de proteção. Revela, ainda, a ideia da ocupação do gênero feminino raramente adaptado aos desafios dos espaços públicos, principalmente carreiras consideradas mais adequadas ao mundo masculino, em que os homens são naturalmente inclinados a exercer de forma mais racional e objetiva. Não é por acaso que, desde a sua criação, as notícias relacionadas com o trabalho das mulheres policiais procuraram conciliar elementos até então considerados opostos, nomeadamente “feminilidade” e “polícia”, para reforçar as vantagens das mulheres no

<sup>35</sup> Disponível em: <https://www.policiamilitar.mg.gov.br/portal-pm/externo/conteudo.action?conteudo=9287&tipoConteudo=subP#:~:text=Em%20Minas%20Gerais%2C%20ap%C3%B3s%20Decreto,de%20Forma%C3%A7%C3%A3o%20de%20Sargentos%20Femininos>. Acesso em: 11 de abr 2020.

emprego policial, ao dirigir-se aos necessitados que ofereceram um rosto mais "humano" ao órgão e "garantiram" que o trabalho não representaria risco à defesa da autoridade policial e ao caráter "básico" da mulher.

O controle das ações com destino a processo de desconstrução do feminino já havia se instalado desde a edição do Regulamento da Companhia de Polícia Feminina (REPOFEM) cuja primeira versão foi aprovada pela Resolução 920, de 11 de setembro de 1981, regulando as atribuições e normas de funcionamento da Cia de Polícia. Por meio da Resolução 1056, de 22 de setembro 1982, foi instituída uma segunda versão do REPOFEM. Tal regulamento demarcava o lugar social e espacial no sistema hierárquico militar:

Art. 4º. A CiaPFem não deve ser entendida como uma organização de mulheres masculinizadas ou um movimento feminista de libertação, não considerando, todavia, a beleza e a estética como valores fundamentais, mas procurando manter e estimular a feminilidade de suas integrantes.

Art. 6º. A policial militar feminina, deve ter comportamento moral, social e familiar irrepreensível, competindo a cada qual zelar pelos valores e virtudes policiais militares, em serviço ou fora dele.

Art. 7º. A policial militar feminina, através de sua conduta e aparência pessoal, tanto em serviço como de folga, deve evidenciar alto padrão de disciplina militar. A função que desempenha importa em tal responsabilidade que, de sua compostura, recato, honra e boa fama, dependem o resto que lhe é devido, interna e externamente, bem como a dignidade, o prestígio e autoridade que a missão lhe impõe.

Art. 29. A policial- militar deverá zelar pela estética corporal e apresentação pessoal, procurando prevenir-se contra a obesidade e mantendo-se fisicamente nos padrões proporcionais de estatura e peso (REFOPEM, 1982).

Conforme se nota no documento, a intenção de blindar da estrutura militar das condições sociopolíticas na qual se estabelecia o país na década de 1980. A figura feminina foi elevada à dimensão do ser impuro, de tal forma que o rigor das normas estabelecidas atuaria como um bloqueio de uma possível disseminação da conduta imoral nas casernas. Desconsidera-se, assim, o argumento racional de que a presença numérica masculina era bem maior e, portanto, inclinada a alguma conduta não recomendada ante à presença feminina. Observa-se a repetição de estereótipos femininos, provavelmente conectados ao receio de que a imagem institucional em lugar de humanizada fosse ridicularizada.

Citado no REPOFEM (1982), o movimento feminista assumia protagonismo na defesa dos interesses das mulheres neste período. Tal movimento social pautou-se pela busca incessante de uma politização da subjetividade, a identidade e a identificação como homens/mulheres, mães/pais, filhos/filhas. E questionaram o sentido de que homens e mulheres faziam parte da mesma identidade, substituindo-a pela questão da diferenciação

sexual. Percebe-se que, se de um lado os setores progressistas enfatizam a luta das mulheres por igualdade, a denúncia da subalternização e das diferentes formas de violência, de outro, os setores conservadores reforçam o essencialismo e o binarismo: o feminino é apresentado como complementar ao masculino e nunca como concorrente, razão pela qual é comum que policiais resistam em se apresentar como feministas, ao tempo em que enfatizam a importância do “feminino” na corporação.

Conforme assinala Fontinele-Mourão (2006), o feminismo, nesse contexto, procurou pautar-se pela linguagem predominante na esquerda do país, dominando não somente os conceitos marxistas, mas procurando provar como, fundamentados em cada uma das questões levantadas pelos líderes e partidos políticos, em que era possível também perceber a dimensão feminina. Em suma, falando a linguagem marxista-masculina, as feministas esforçaram-se para dar legitimidade às suas reivindicações para valorizar as lutas empreendidas e se apresentarem como um grupo político importante e digno de confiança.

Ademais, o REPOFEM, mesmo com alterações surgidas nos de 1982, por meio da Resolução 1056<sup>36</sup> e, em 1984, por meio da Resolução 1284<sup>37</sup>, ao estabelecer os padrões de conduta feminina das polícias, sustentou o mito da precariedade racional, moral e política da mulher. No caso da PMMG, a mulher bela, recatada e do lar parecia ser o símbolo da aptidão da mulher para a vida pública. E nesse sentido a mulher é objetificada, sendo que a consequência imediata de tornar alguém um objeto é desumanizá-lo; objetificar um indivíduo significa desvalorizar sua subjetividade, a sua potência, como pessoa. E a função do estereótipo é justamente essa, de sujeição, instituir uma função de controle. De controle de certos grupos desprezados sobre os quais se pretende exercer justamente dominação, contenção, aprisionamento.

Em 1990, por meio da resolução 2450, tanto o REPOFEM quanto a CIAPFEM foram extintos. Esse fato aliado ao processo de liberalização de convenções sociais, antes tidas como absolutas. Flexibilizou-se, assim, o pré-requisito anteriormente considerado para reconhecer o trabalho desenvolvido pela policial na corporação. Permitiu-se, então, que a rigidez moral do regulamento inicial fosse questionada e adaptada às novas condições de inserção da mulher no

---

<sup>36</sup>XVI – manter convivência íntima fora do âmbito do círculo da Cia P Fem (gravíssima).

Art. 27 – A policial-militar que contrair matrimônio, antes de completado o período de dois anos de conclusão do CFS/Fem, ou com integrantes da Corporação, fora do círculo hierárquico a que corresponder (Subten e Sgt), será excluída da Corporação.

<sup>37</sup> A principal mudança em 1984 foi a alteração no art. 27. A policial-militar somente poderá contrair matrimônio após dois anos da conclusão do CFS/Fem, observada a legislação civil específica. § 1º - O não cumprimento do disposto neste artigo implicará em exclusão da Corporação. § 2º - O pedido de autorização para contrair matrimônio, deverá ser apresentado ao Cmt da Cia PFem com a antecedência mínima de 60 (sessenta) dias do evento.

mercado de trabalho, com base nas transformações dos setores sociais diversos. Essas transformações de certo modo corroboraram para que inúmeras policiais femininas ascendessem aos cargos de liderança na instituição.

## **2.6 A inclusão das mulheres no posto de Oficiais**

As primeiras vagas femininas para o Curso de Formação de Oficiais (CFO) foram previstas na Resolução 1014, de 01 de junho de 1982. Foram cinco vagas das 40 existentes para o primeiro ano do período profissional do CFO (ALVES; GONÇALVES, 2021). Vale ressaltar que com as mudanças em 1949, o CFO se tornou um concurso aberto aos candidatos civis. Ademais, conforme aponta Lopes (2011), como culminância de todo esse processo de adequação do ensino policial militar ao sistema civil de ensino, em 1983, por meio do Processo n. 233 e Parecer n. 237, de 16 de março, o Conselho Federal de Educação emitiu o reconhecimento da equivalência do CFO a curso de terceiro grau do sistema civil de ensino para os que ingressaram no curso a partir de 1970.

Porém, no caso das mulheres, a Resolução 1079, de 19 de novembro de 1982 previu que a seleção se daria por meio de concurso interno (egressas do CFS), também por pessoal feminino de Corporações Policiais Militares de outros Estados, para as quais foram destinadas dez vagas, sendo que apenas uma foi efetivamente ocupada por uma integrante de Rondônia.

**Figura 5 – Foto da 1ª turma integrada por mulheres do CFO, Belo Horizonte/MG, 1985**



Fonte: Acervo pessoal da Coronel Luciene Albuquerque Magalhães.

Alves e Gonçalves (2021), a partir do acesso ao acervo histórico dos Boletins Informativos (BI) da PMMG, aponta que em 1983 teve início o primeiro Curso de Formação de Oficiais da PMMG integrado por policiais femininos.

Por ordem de classificação, as aprovadas no concurso ao CFO foram:

- 3º Sgt PM Fem Luciene Magalhães de Albuquerque;
- 3º Sgt PM Fem Miriam Assumpção Paschoal;
- 3º Sgt PM Fem Marisa Ribeiro Xavier Cardoso;
- 3º Sgt PM Fem Maíza Ferreira dos Santos;
- 3º Sgt PM Fem Dulcinéia Maria Barros (ALVES; GONÇALVES, 2021, p.138)

Em 1985, as cinco primeiras mulheres concluem o curso de Oficiais da PMMG e são incorporadas ao Quadro de Oficiais conforme a Lei nº 9.089, de 16 de setembro de 1985. A primeira colocação do curso foi ocupada pela Cadete PM Luciene Magalhães de Albuquerque e as demais cadetes ficaram entre as dez primeiras colocações do curso (ALVES; GONÇALVES, 2021).

**Figura 6 – Foto das primeiras mulheres no CFO, 1983**



Fonte: Acervo pessoal da Coronel Luciene Albuquerque Magalhães.

Essa mesma lei não estabeleceu separação entre policiais femininos e masculinos e para as primeiras oficiais, permitindo um quadro único de oficiais (ALVES; GONÇALVES, 2021).

É preciso mencionar que a unificação do quadro foi uma iniciativa das próprias oficiais, sendo um passo importante para alavancar a ascensão de outras mulheres na corporação. Se por um lado, o quadro unificado e a extinção da Cia PFem, limitou as possibilidades de constatação do que seria uma gestão composta por mulheres<sup>38</sup>, por outro lado permitiu maiores possibilidades de uma maior ascensão para a maioria das mulheres, em detrimento das primeiras oficiais. Porém, conforme assinala Oliveira (2012) a diluição das policiais femininas, todavia, fez com que fosse perdida a referência que dotava de sentido a reflexão de gênero, bem como o tratamento de temáticas tidas como específicas por esse grupo.

---

<sup>38</sup>Segundo Alves (2011) em sua extinção no de 1993, a CiaPFem já composta em sua grande maioria por mulheres, inclusive o próprio comando da Cia.

**Tabela 1 – Quadro de Oficiais Policiais Militares (QOPM), 1986**

<b>Postos</b>	<b>Quantidade</b>
Coronel	21
Tenente-Coronel	56
Major	104
Capitão	332
1º Tenente	374
2º Tenente	375
<b>Total</b>	<b>1.262</b>

Fonte: Alves e Gonçalves (2021, p. 137, adaptado)

Depois do ingresso das cinco primeiras oficiais, nos anos de 1986, 1987 e 1988, houve a participação de mulheres no CFO, com a designação de 28 vagas para mulheres distribuídas ao longo desses anos. O ano de 1990, ocorreu o ingresso no CFO da primeira mulher que não pertencia a PMMG: a Cadete PM Sandra Maia de Souza (ALVES E GONÇALVES, 2021).

Outros eventos históricos merecem destaque na trajetória histórica das oficiais na PMMG por apresentar um relativo avanço ao longo da inclusão de mulheres nos quadros da Instituição em atividades de comando.

No ano de 1990, uma rebelião no Centro de Reeducação de Contagem (CRC), localizado na região metropolitana de Belo Horizonte/MG, prolongou-se por mais de treze dias (13) dias, provocando medo e insegurança em duas grandes cidades do Estado de Minas Gerais: Belo Horizonte e Juiz de Fora (MAGALHÃES, SACRAMENTO E SOUZA, 1998). Um grupo de policiais militares mineiros<sup>39</sup>, composto por três oficiais e um sargento, além de uma equipe de uma empresa produtora de vídeos instrucionais, foi tomado como refém quando realizava filmagens no interior do presídio. Uma das reféns era a Capitã Luciene Albuquerque, egressa da primeira turma de oficiais do ano de 1985.

Em entrevista, a oficial narrou o fato ao ser perguntada sobre o episódio:

A polícia Militar estava fazendo um vídeo de treinamento de loal de crime. No momento de filmagem com tudo preparado, em um pavilhão isolado que nem tinha preso, por azar nosso eclodiu uma rebelião. Nós estávamos lá com o pessoal da Fundação João Pinheiro que fazia as filmagens e alguns policiais, todos desarmados. Alguns de nós fomos pegos como reféns. Passamos o dia negociando até que os rebeldes liberaram os civis. Éramos quatro militares. Ao final do dia eles aceitaram liberar todos os policiais e fiar só comigo, porque eu era o capitão e os outros eram tenentes e um sargento. O comando da PM percebeu que ia ficar só a capitã Luciene, então a polícia teve receio de abuso e resolveu fazer a troca. Na época meu marido, que era coronel da Polícia, fez a troca comigo, apesar de eu achar que não interessante, porque eu já tinha criado um vínculo com os presos rebeldes. Houve a troca ao fim do dia e eles voltaram atrás e não quiseram liberar nenhum dos outros

<sup>39</sup>Além da Capitã PM Luciene Albuquerque, as vítimas seqüestradas foram os militares Tenente PM Mauricio Sávio, Tenente PM Alexandre Lucas e Sargento PM Luiz Gonzaga Ribeiro. Na época do episódio a oficial era casada com o Coronel PM Edgar Soares e tinha uma filha de 11 meses.

militares. Todos foram em carros forte para Juiz de Fora e a história se prolongou por 14 dias, com meu marido como refém (HOJE EM DIA, 2004).

Em outro trecho da entrevista a oficial narra que sua troca como refém, embora tenha sido radicalmente oposta à decisão, por acreditar que a situação estava controlada e de que havia conquistado a confiança dos rebelados, foi obrigada a ceder às ordens por se tratar, naquela ocasião, de uma ordem de um superior hierárquico (um coronel), o próprio marido<sup>40</sup>: “Foi uma decisão que ele tomou e eu fui contrária, mas tive que obedecer a uma ordem superior”. Essa afirmativa também foi confirmada numa reportagem posterior: “Entre os oficiais da PM estava a capitã Luciene Albuquerque que, por instruções de seus superiores e contra a sua vontade, teve que ceder lugar de refém ao seu marido, o coronel Edgar Soares” (JORNAL DO BRASIL, 1990)<sup>41</sup>. Conforme discutiremos mais adiante, as relações familiares, sobretudo quando se trata de dois cônjuges militares, são sempre marcadas por forte presença de princípios hierárquicos que operam dentro e fora da esfera privada e interferem diretamente nas relações de trabalho das policiais.

A partir daí, depois de intensas negociações, depois de liberação dos presos com reféns num carro forte, sendo perseguidos até a cidade de Juiz de Fora. Os cinco seqüestradores, fortemente armados, mataram um dos reféns dentro do carro forte e abandonaram o veículo, tomando uma família de Juiz de Fora como refém. O grupo fugiu para uma casa da Rua das Margaridas em Juiz de Fora. Na casa, os reféns foram sendo libertados, restando, até o final das negociações, o Coronel da PM Edgar. Os cinco seqüestradores acabaram se rendendo e foram transferidos para presídios do Estado. O saldo final foi de dois policiais feridos e dois mortos, sendo um, oficial da polícia militar e o outro, um carcereiro (MAGALHÃES, SACRAMENTO e SOUZA, 1998).

---

<sup>40</sup>Conforme a entrevista a oficial relata que na época do episódio ela era casada com o Coronel citado no episódio.

<sup>41</sup>A matéria, publicada e assinada pelos José Carlos Pelosi, Luardino Ernesto e Marcelo Auler, teceu duras críticas a atuação da Polícia mineira e ao posicionamento de despreparo, sobretudo emocional do Coronel Edgar durante o período de negociação de desfecho do episódio. Porém cabe ressaltar que as críticas feitas ao coronel foram embasadas por entrevista concedida por um dos criminosos após a rendição, Edson Cordeiro, conhecido como “*Peninha*”, que afirmou que o militar haveria tecido duras críticas aos companheiros da PM e que alegou que confiava mais nos bandidos do que na Polícia Militar.

**Figura 7 – Libertação do Coronel Edgar Soares no sequestro Rua das Margaridas em Juiz de Fora, Minas Gerais, 1990**



Fonte: Acervo Carlos Mesqui<sup>42</sup>.

O evento, que gerou ampla repercussão em todo o país, marcou um ponto crucial para a Polícia Militar no que diz respeito à sua capacidade de lidar com crises, além de contribuir significativamente para o desenvolvimento de doutrinas voltadas à atuação em ocorrências dessa natureza.

Quanto à capitã Luciene, o episódio ressaltou a coragem e a prova da capacidade de liderança, disciplina e comprometimento com os valores institucionais. A oficial, em 16 de janeiro de 2004, como Tenente-Coronel, tornou-se a primeira mulher policial a comandar um Batalhão Operacional, o 34º Batalhão de Polícia Militar, sediado no bairro Caiçaras, região noroeste de Belo Horizonte. O fato despertou grande repercussão social, com ênfase na imprensa mineira.

---

<sup>42</sup> Disponível em: [http://http://memoria.bn.br/pdf/030015/per030015\\_1990\\_00151.pdf](http://http://memoria.bn.br/pdf/030015/per030015_1990_00151.pdf). Acesso em: 15 nov. 2020.

**Figura 8 – Passagem de comando do 34º Batalhão**



Fonte: Acervo pessoal cedida pela Coronel Luciene Albuquerque Magalhães

Sob o comando da Tenente-coronel Luciene, o 34º Btatalhão, passou a adotar uma modalidade comunitária de policiamento oposta à modalidade tradicional. O carro-chefe das mudanças foram a implemetanção e coordenação de diversas iniciativas alinhadas aos projetos sociais na região, tais como: Rede protegida de vizinhos<sup>43</sup>, Pedreira em Paz e Limpa (PPL) e o Juventude e Polícia em parceria com o Afro *Reggae* do Rio de Janeiro. Em 2007, a oficial foi pomovida ao posto de Coronel, configurando como a 1ª mulher a ascender a este posto do QOPM.

No ano de 2011 foi designada a Coronel PM Cláudia Araújo Romualdo para comandar uma Unidade operacional de nível tático em Minas Gerais. Foi a primeira mulher a acupar a função. No mesmo ano a Coronel Cláudia foi designada para o comando da 3ª Região da Polícia Militar, então sediada na cidade de Vespasiano<sup>44</sup>, região Metropolitana de Belo Horizonte. A Coronel Cláudia foi também a primeira Oficial feminina a comandar a 1ª Região de Polícia Militar, sediada em Belo Horizonte, o que ocorreu no período de 26 de fevereiro de 2013 a 22 de janeiro de 2015 (ALVES e GONÇALVES, 2021).

No dia 22 de fevereiro de 2019, a Coronel PM Kerley da Silva Almeida assumiu o comando da 19ª Região de Polícia Militar, localizada na cidade de Sete Lagoas. Essa foi,

<sup>43</sup>Segundo Lopes (2010); Emídio (2011) iniciado em junho de 2004, o projeto Rede de Vizinhos Protegidos (RVP) foi idealizado pelo Major Idzel Mafra Fagundes, quando comandava a 9ª Companhia da Polícia Militar no bairro Caiçara pertencente ao 34º e tinha como escopo retomar a sensação de segurança daquela comunidade através da aproximação desta com a Polícia Militar. A partir de 2011 este projeto deria expandido para outras regiões de Minas Gerais através da Instrução 3.03.11/2011-CG.

<sup>44</sup>Atualmente, a sede da 3 RPM se localiza na cidade de Santa Luzia.

portanto, a terceira vez em que o comando de uma Unidade Operacional de nível tático esteve sob o comando de uma policial feminina em Minas Gerais e a primeira vez no interior do estado. A Oficial permaneceu na função até 16 de fevereiro de 2020 (ALVES e GONÇALVES, 2021).

Ao apontar recortes históricos da presença feminina em alguns setores da instituição, sinalizou para a possibilidade rompimento do fosso ideológico entre homens e mulheres, consolidado até agora como uma cultura de gênero oposta. Nesse sentido, ao ascenderem aos postos de comando de setores operacionais, as mulheres também se tornaram ícones para outras gerações, conforme é demonstrado no decorrer do estudo.

### 3 O GÊNERO, A CONDIÇÃO FEMININA E O MUNDO DO TRABALHO

Esse capítulo propõe refletir sobre relações de gênero nas Ciências Sociais situando possibilidades de enfoques teóricos de gênero para análise da participação das mulheres em cargos de chefia, sobretudo em ocupações reconhecidas como tipicamente masculinas, em razão de as representações elaboradas a partir das relações entre o masculino e o feminino e as condições sociais a que estão sujeitas as mulheres nas diferentes sociedades, que não são fixas e que devem ser entendidas como processos dinâmicos de manutenção/modificação das instituições que organizam as relações de gênero.

Desse modo, inicialmente apresenta-se o gênero como uma categoria de análise que incorporou um espectro amplo e ambivalente; primeiro, porque sustenta todo um *corpus* teórico das ciências humanas perpassando por várias áreas do saber: da sociologia à psicologia, da antropologia à ciência política; segundo, porque a gangorra da desigualdade é uma realidade presente em diversas sociedades impelindo à metamorfose de (re)significações do conceito de gênero. Na sequência, são discutidas as abordagens conceituais de gênero como categoria descritiva e categoria analítica, fundamentado em uma abordagem pós-estruturalista, apontando algumas diferenças teóricas e apontando as limitações das abordagens descritivas e a importância do entendimento de gênero como categoria analítica.

Posteriormente, analisa-se a condição do feminino numa perspectiva histórica, e discute-se como os discursos religiosos, políticos e econômicos cristalizaram a noção do feminino como inferiores ao masculino e sedimentou a ideia do patriarcalismo. Em âmbito geral, o patriarcalismo é definido pela autoridade do homem, imposta institucionalmente, sobre a mulher e filhos no âmbito familiar e que é contextualizada histórica e culturalmente. (CASTELLS, 1999). Embora questione-se o conceito de patriarcalismo como ineficaz para uma análise global como uma das razões da opressão feminina, ele pode auxiliar, como é demonstrado nesta pesquisa, as razões pelas quais os relacionamentos interpessoais também serem marcados pela dominação e violência que têm sua origem na cultura e instituições do patriarcalismo.

Em outra abordagem, discorre-se, a partir da perspectiva de gênero, acerca das desigualdades nas relações de gênero existentes na sociedade e que reverberam no ambiente organizacional, assim como permite a compreensão das diversas perspectivas quanto à constituição e às relações de gênero e os processos de segregação da mulher no mercado de trabalho. As desigualdades e a segregação são consideradas como resultado da construção

social e histórica do papel de gênero. Apesar das transformações nos papéis das mulheres e dos homens, tanto no meio familiar e privado quanto no mundo do trabalho e público, ainda existem e podem ser notados desequilíbrios entre o masculino e o feminino em vários aspectos. Esse fato constitui um ponto de análise em comum entre as perspectivas que discutem as relações de gênero, sobretudo em Calás e Smircich (1999), as quais têm procurado analisar a maneira como o gênero é entendido pelos indivíduos e como a distinção de gênero é construída, reforçada e perpetuada nas organizações.

Finalmente, propõe-se discutir, por meio de uma abordagem de gênero numa dimensão política, a importância da ampliação da representação de mulheres em posição de comando, partindo do pressuposto de Fraser (2001) de que as mulheres, como grupo social, estão sujeitas a dois tipos de exclusão interligadas: exclusão econômica e exclusão simbólica. As soluções para essas exclusões passam por processos de inclusão dessas mulheres nas mais variadas instâncias sociais e por processos de desconstrução de valores predominantes na sociedade de desvalorização daquilo que é associado ao feminino.

### **3.1 A abordagem teórica de gênero**

Nas Ciências Sociais e Humanas, a abordagem de gênero vem-se constituindo, paulatinamente há cerca de quarenta anos, de estudos de campos e de pesquisas teóricas e epistemológicas. Conforme Chabaud-Rychter *et al.* (2014), os estudos de gênero se incorporaram nos programas universitários após um longo período de confronto dos resultados de trabalhos empíricos e um processo de institucionalização multiforme (ensinos, equipes de pesquisas, redes, coleções de obras, revistas). E, na França, diferentemente dos países anglófonos, os estudos de gênero “[...] integram-se, majoritariamente nas disciplinas das Ciências Sociais, particularmente na Sociologia, e não em departamentos interdisciplinares do tipo *Women’s Studies* ou *Gender Studies*” (CHABAUD-RYCHTER *et al.*, 2014, p. 3).

Chabaud-Rychter *et al.* (2014) afirmam que a Sociologia de Gênero no desdobrar de sua composição concebeu um diálogo contínuo “com os grandes esquemas teóricos, com as correntes de pensamento, ou mesmo com as ‘escolas da Sociologia’. Ela permitiu, assim, a revisão, a atualização e o ajustamento de conceitos “clássicos” da disciplina”. Uma dessas revisões ocorreu no cerne do “conceito de divisão sexual do trabalho” que foi completamente abalado com a inserção da “dimensão sexuada dessa divisão”. Desse modo, a Sociologia do Gênero, desde os primórdios da sua formação, também se posicionou “[...] em um diálogo

interdisciplinar com a História, a Etnologia e a Antropologia, a Filosofia e, um pouco mais tarde, com a Ciência Política e o Direito” (CHABAUD-RYCHTER *et al.*, 2014, p. 4; CALÁS; SMIRCICH, 1999).

No campo teórico dos estudos organizacionais, Calas e Smircich (1996) associam o conceito de gênero ao movimento feminista, demonstrando que em cada etapa histórica e social as abordagens foram se (re)significando. O Quadro 2 sintetiza o pressuposto teórico percebido em cada corrente, demonstrando as diferentes abordagens do conceito de gênero.

**Quadro 2 – Abordagem e concepções de gênero no feminismo**

<b>Abordagem Teórica</b>	<b>Concepção de gênero</b>
Feminismo Liberal	Assume a posição de neutralidade em relação ao gênero, considerando a concepção de que este se refere aos comportamentos considerados socialmente adequados para cada sexo.
Feminismo Radical	Aqui, o gênero é tido como um sistema de dominação masculina que organiza a sociedade patriarcal, e que está na origem de todos os outros sistemas de opressão
Feminismo Psicanalítico	Baseia-se na abordagem teórica de Freud, a qual critica e ressignifica, enfatizando a compreensão da pessoa em sua totalidade e de seu modo de se relacionar com seu mundo. o gênero se estrutura no desenvolvimento psicosssexual, que ocorre em um espaço de dominação masculina: a família patriarcal.
Feminismo Marxista	Desenvolve a noção da construção de identidades que ocorrem por meio das práticas sociais como o trabalho, considerando que poder e sexualidade estão imbricados nas relações de trabalho.
Feminismo Socialista	Resulta de uma confluência das abordagens marxista, radical e psicanalítica. Deste modo concebem o gênero como constituído de forma processual e social, imbricado com o sexo, ideologia, etnia e opressão capitalista e patriarcal.
Feminismo Pós-Estruturalista/ Pós-Moderna	Sexo e gênero, nesse contexto são práticas discursivas que refletem poder e resistência nos corpos individuais, portanto, gênero constitui uma categoria em construção e não fixa, pois deve ser entendido em termos de múltiplas relações de poder.
Feminismo Terceiro Mundo/ (Pós) Colonialista	Problematiza o conceito de gênero como constituído no ocidente, e considera possível novas configurações de gênero e de relações mais complexas entre homens e mulheres, no contexto das múltiplas opressões produzidas pelo capitalismo.

Fonte: Adaptado de Calás e Smircich (1996, p. 220-221).

Compreende-se que a abordagem delineada nesta tese se alinha com as reflexões sob uma ótica pós-estruturalista, conforme categorizado por Calás e Smircich (1996). Esta abordagem emergiu na década de 1970 com o intuito de amalgamar as perspectivas radicais, psicanalíticas e marxistas, permitindo assim uma visão mais abrangente e interconectada. Sua ênfase reside nas questões da linguagem, do conhecimento e poder como geradores de

discursos constitutivos de subjetividades (ECCEL e GRISCI, 2011). Sexo e gênero, nesse contexto, são práticas discursivas que refletem poder e resistência nos corpos individuais, portanto, ‘gênero’ constitui uma categoria em construção e não fixa, pois deve ser entendido em termos de múltiplas relações de poder.

Nessa abordagem, o conceito de gênero como categoria analítica assume relevância com Scott (1989), em que a historiadora que apresentou uma nova abordagem linguística-conceitual, transdisciplinar que amplificou o debate epistemológico na comunidade acadêmica. Segundo a autora:

A referência à gramática é ao mesmo tempo explícita e plena de possibilidades não-examinadas. Explícita, porque o uso gramatical envolve regras formais que resultam da atribuição do masculino ou do feminino; plena de possibilidades não-examinadas, porque em muitas línguas indo-europeias há uma terceira categoria - o sem sexo ou o neutro. Na gramática, o gênero é compreendido como uma forma de classificar fenômenos, um sistema socialmente consensual de distinções e não uma descrição objetiva de traços inerentes. Além disso, as classificações sugerem uma relação entre categorias que torna possíveis distinções ou agrupamentos separados (SCOTT, 1989, p. 72).

Dessa forma, a aplicação da categoria de gênero, segundo a concepção de Scott (1989, p. 72), objetiva "rejeitar o determinismo biológico subjacente ao emprego de termos como 'sexo' e 'diferença sexual". Para a autora, a compreensão de gênero desdobra-se em duas dimensões inter-relacionadas e uma série de subconjuntos que requerem uma análise precisa e contraposta..Nos termos da autora:

O núcleo da definição repousa numa conexão integral entre duas proposições: (1) o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos e (2) o gênero é uma forma primária de dar significado às relações de poder. As mudanças na organização das relações sociais correspondem sempre a mudanças nas representações do poder, mas a mudança não é unidirecional (SCOTT, 1989, p. 86).

Desse modo, segundo Scott (1989), ao conceber o gênero como um “elemento constitutivo das relações sociais baseadas nas diferenças percebidas”, torna-se importante considerar quatro elementos, conforme apresentados no Quadro 3.

**Quadro 3 - Elementos constitutivos das relações de gênero**

<b>Relevância</b>	<b>Elementos do Gênero</b>	<b>Exemplos</b>
1º	Símbolos culturalmente disponíveis que evocam representações simbólicas (e com frequência contraditória).	Eva e Maria como símbolos da mulher na tradição cristã ocidental.
2º	Conceitos normativos que expressam interpretações dos significados dos símbolos, que tentam limitar e conter suas possibilidades metafóricas.	Conceitos que tomam a forma típica de uma oposição binária fixa afirmando de maneira categórica e inequívoca o significado do homem e da mulher, do masculino e do feminino.
3º	Concepção de política bem como uma referência às instituições e à organização social	Rompimento da noção de fixidez, que leva à aparência de uma permanência intemporal na representação binária do gênero.
4º	A identidade subjetiva	Formas pelas quais as identidades generificadas são substantivamente construídas.

Fonte: Scott (1989, p. 86-88).

Scott (1989) propõe uma discussão do conceito gênero abrangente incluindo nas análises os estudos de homens e mulheres em suas múltiplas conexões, suas hierarquias, precedências e relações de poder. A autora ainda apresenta três posições teóricas sobre os estudos de gênero. A primeira, uma tentativa feminista de entender as origens do patriarcado; a segunda, situada numa tradição marxista e busca um compromisso com a crítica feminista; e a terceira, dividida entre o pós-estruturalismo francês e as teorias de relação do objeto, a qual se inspira em diversas escolas da psicanálise para explicar a produção e a reprodução da identidade de gênero do sujeito.

Ao mesmo tempo em que se torna evidente a crescente preocupação em orientar pesquisas e discussões com aproximações teóricas desenvolvidas a partir do conceito de gênero, esse conceito passa por um processo de desconstrução, na produção de algumas teóricas feministas, que chega a questionar sua viabilidade como ferramenta útil para análise. Para Scott (1989) o gênero pode construir ou legitimar relações sociais, ou ainda construir ou ser construído pela política e pelo poder. Dessa forma, os processos políticos de disputa entre atores e de significados seria o pivô da configuração dos resultados de transformação ou manutenção de tais processos. A discussão desenvolvida por Scott (1989), na dimensão pós-estruturalista, abriu espaço para a teoria feminista contemporânea que radicalizou essa busca da superação do conceito de gênero como diferença sexual.

Vale ressaltar que, conforme Scott (1989), o termo ‘gênero’ apareceu inicialmente entre as feministas estadunidenses que tencionavam revelar o caráter basicamente social das distinções baseadas no sexo. A filósofa estadunidense Judith Butler (2003) é a autora

contemporânea que amplifica e, de certo modo, revoluciona a compreensão da categoria ‘gênero’<sup>45</sup>.

Butler (2018) desenvolve a teoria de performatividade do gênero rompendo com as categorias de corpo, sexo, gênero e sexualidade ressignificando o conceito para além da estrutura binária, utilizando como instrumento de análise a crítica genealógica elaborada por Foucault (1975).

Desse modo, o gênero em Butler (2018):

Não é um substantivo, mas tampouco é um conjunto de atributos flutuantes, pois vimos que seu efeito substantivo é performativamente produzido e imposto pelas práticas reguladoras da coerência do gênero. Conseqüentemente, o gênero mostra ser performativo no interior do discurso herdado da metafísica da substância — isto é, constituinte da identidade que supostamente é. Nesse sentido, o gênero é sempre um feito, ainda que não seja obra de um sujeito tido como preexistente à obra (BUTLER, 2018, p.55).

Segundo a autora, a produção jurídica da linguagem e da política que “[...] representa as mulheres como “o sujeito” do feminismo é em si mesma uma formação discursiva e efeito de uma dada versão da política representacional” (BUTLER, 2018, p. 6). O termo ‘mulheres’, tratado pelo feminismo como uma identidade comum, representou um problema político.

Ao invés de um significante estável a comandar o consentimento daquelas a quem pretende descrever e representar, mulheres – mesmo no plural – tornou-se um termo problemático, um ponto de contestação, uma causa de ansiedade [...]. Se alguém “é” uma mulher, isso certamente não é tudo o que esse alguém é; o termo não logra ser exaustivo, não porque os traços predefinidos de gênero da “pessoa” transcendam a parafernália específica de seu gênero, mas porque o gênero nem sempre se constituiu de maneira coerente ou consistente nos diferentes contextos históricos, e porque o gênero estabelece interseções com modalidades raciais, classistas, étnicas, sexuais e regionais de identidades discursivamente constituídas. Resulta que se tornou impossível separar a noção de “gênero” das interseções políticas e culturais em que invariavelmente ela é produzida e mantida (BUTLER, 2018, p. 19-20).

Butler (2018) critica determinadas abordagens feministas por introduzir uma interpretação binária de sexo e gênero sem considerar as intersecções preexistentes: estas abordagens do feminismo fundamentaram suas pautas políticas alocando-se na dualidade entre mulheres e homens. Desse modo, a feminilidade, compreendida como identidade fixa, tornou-se oposta à masculinidade. Assim, ao associar categoria de mulheres como um sujeito universal, o feminismo desconsiderou as diferentes culturas e estruturas políticas. Segundo a

---

<sup>45</sup> No livro “Problemas de Gênero: feminismo e subversão da identidade” (BUTLER, 2003), originalmente publicado em 1990 com o título de *Gender Trouble: feminism and the subversion of identity*, um dos temas centrais é noção de identidade como fundamento da ação política do feminismo.

autora, esse universalismo é equivocados, pois analisa o sujeito apenas do ponto de vista de uma generalidade, do compartilhamento do “outro”. E, assim se distrai do foco do “ser” como um ente concreto, com história, com realidades culturais, sociais, políticas específicas.

Contudo, considerar essa dimensão não implica afirmar que a particularidade é uma ameaça para o universal, se o objetivo é justamente a igualdade e a liberdade de todos e todas indistintamente. O particularismo torna-se um problema quando é concomitante ao desejo da opressão e do surgimento de mecanismos jurídicos e sociais que negam e não reconhecem o outro como seu igual (BUTLER, 2018).

Nesse contexto, Butler (2018) rompe com a noção binária e ontologicamente construída de masculino e feminino que reforça a ideia de normatividade masculina. Em termos políticos, essa construção seria uma concepção liberal e masculina do *Self*, que camufla a nossa essência – a gênese de todos nós como sujeitos morais, como sujeitos políticos – tendo em vista que somos fortemente impactados pelos padrões e pelas expectativas que a sociedade nos impõe. Desfazer esse mito, que tem impactos profundos em todas as teorias liberais, a partir disso, é uma tarefa assumida pelas teóricas feministas. Assim sendo, a insistência no modelo binário, de outro modo, ordem compulsória do sexo do gênero e do desejo no ponto de vista comumente aceito, decorre do fato de vivermos numa sociedade heteronormativa (BUTLER, 2018).

A partir das concepções de Butler (2018) compreende-se que sexo é gênero, de outro modo, o sexo e gênero são culturalmente construídos por normas regulatórias que se articulam nas relações de poder. Desse modo, para autora existe um processo contínuo para produzir o corpo e produzir o gênero. Daí o surgimento do conceito de performatividade do gênero, não como uma ação singular ou deliberada, mas como uma práxis repetitiva e cívica por meio do qual o discurso produz efeitos que nomeia.

Vale ressaltar que Veiga e Pedro (2019), ao discorrem sobre o gênero, afirmaram que existe uma diferença pontual entre Butler (2018) e Scott (1995). Scott (1995, p.14) apresenta o conceito de gênero como “um primeiro modo de dar significado às relações de poder, dentro de uma disputa que é política”, ao passo que Butler (2018) vê o gênero como “um meio discursivo, um conjunto de atos reiterados no sentido de regular a sexualidade, seguindo padrões heterossexuais construídos para simularem uma aparência de natural” (VEIGA; PEDRO, 2019, p. 331).

Ao abordarem sobre o surgimento do conceito de gênero, Veiga e Pedro (2019) afirmam:

O conceito gênero, no sentido político que se conhece na atualidade, surgiu com força na segunda metade dos anos 1980, tendo sido construído coletivamente e de modo desafiador, pela colaboração de algumas teóricas do feminismo, que percebiam a vulnerabilidade dos termos mulher ou mulheres, ao trazerem em seu bojo uma força de legitimação apoiada no corpo biológico desses sujeitos. Gênero buscaria então dar conta de relações socialmente constituídas, que partem da contraposição e do questionamento dos convencionados gêneros feminino e masculino, suas variações e hierarquização social (VEIGA; PEDRO, 2019, p. 331).

Vê se aí a importância do movimento feminista para se pensar o gênero ou sob a óptica das relações de poder, ou sob uma análise performativa (SCOTT, 1989; BUTLER, 2018). O surgimento do gênero, como categoria de análise, possibilitou que as Ciências Sociais e Ciências Humanas problematizassem e revissem categorias até então cristalizadas no materialismo dialético de Marx ou invisibilizadas nas narrativas históricas. Para o historiador Peter Burke, a inserção das categorias sexo e gênero permitiu questionar porque os esquemas aceitos de periodização histórica omitiram, e até mesmo excluíram, a participação das mulheres? Elas, segundo o autor, foram consideradas “virtualmente ‘invisíveis por os historiadores profissionais (eles mesmos, em sua grande maioria, homens, pelo menos até recentemente)” (BURKE, 2012, p. 85).

Ao problematizar questões de sexo e gênero, o feminismo possibilitou as mulheres, grupo silenciado que se expressavam por meio dos grupos dominantes dos homens, se expressarem por si mesmas. Para Burke (2012):

O movimento feminista e as teorias com ele relacionadas encorajaram os historiadores e historiadoras a fazerem novas perguntas a respeito do passado – sobre a supremacia masculina, em diferentes tempos e lugares. Era o patriarcado realidade ou mito? Assumiu ele diferentes formas em diferentes partes do mundo? [...]. Que espécies de trabalho eram realizadas pelas mulheres em lugares e épocas específicas? (BURKE, 2012, p. 85).

O trabalho da mulher, conforme Burke (2012), foi, reiteradamente, ultrajado por historiadores do sexo masculino. Isso ocorreu, sobretudo, em virtude de as mulheres terem sido excluídas de boa parte de documentos oficiais, nos quais suas pesquisas eram desenvolvidas. Assim, para Burke (2012, p. 87) as perspectivas analíticas do gênero lançou o desafio de integrar duas séries de estudos. Primeiro, exteriorizar “como as ideias de masculinidade e feminilidade em determinada cultura são opostos complementares”. E, segundo, apontar “como as mudanças nas convenções de comportamento para um dos gêneros exprime reações a mudanças nas convenções relativas ao outro” (BURKE, 2012, p. 87).

Nessa perspectiva, diversos problemas históricos vêm sendo analisados sob a luz do gênero, como:

[...] a história das instituições tais como mosteiros, regimentos, guildas, cafés e faculdades vem sendo esclarecida, considerando-se essas instituições exemplos de “vínculos masculinos”, com relativamente poucos equivalentes femininos (conventos de freiras, colégios de moças, instituições de mulheres etc.) o mesmo acontece na história da política, quando os estudiosos se concentram nas eleitoras ou na exclusão das mulheres da chamada esfera pública. O processo da construção social ou cultural do gênero também está sob o escrutínio histórico (BURKE, 2012, p. 87).

De modo igual, vimos, no primeiro capítulo, que as corporações militares ao constituíram como espaços masculinizados, trazem à tona vários elementos e contradições passíveis de análise sob a perspectiva de gênero, focando na condição do feminino nesses espaços.

### 3.2 A Condição Feminina

Ao longo da história, as mulheres foram expostas às distintas condições sociais nas diferentes sociedades de modo regular e que devem ser entendidas como processos dinâmicos de manutenção/modificação das instituições que organizam as relações entre os sexos e intrassexos: as relações de gênero. A condição do feminino ou construção histórica do feminino pensada como instituição só pode ser passível de compreensão uma vez que se considere o processo arbitrário de significação das relações entre mulheres e homens, realidade essa que se contrapõe às tentativas de naturalização das diferenças entre os indivíduos, sejam mulheres ou homens. Ademais, essa reflexão significa compreender os papéis, lugares e resistências das mulheres no alcance do espaço público no decorrer da história (SANTOS, 2007).

Nesse sentido, é preciso ponderar que existe um modelo de perfil feminino pré-definido na maior parte das sociedades que se torna decisivo na representação social da mulher, evidenciando a constância das significações sobre a representação feminina ao longo da história e que assumiu um protagonismo no sentido de incidir na concepção do feminino no século XXI (TEDESCHI, 2008).

Ao buscar compreender aquilo que é denominado de “condição feminina”<sup>46</sup>, recorre-se à teoria de Therborn (2006), sociólogo sueco, que traz apontamentos sobre a constituição histórica da família. Therborn (2006), por meio de uma metodologia comparativa, analisa as mudanças ocorridas nas instituições familiares mundiais no período entre 1900 e 2000. Ao abordar sobre a relevância das instituições, dos direitos e obrigações e do papel das mulheres

---

<sup>46</sup>Denominação também assumida por Santos (2007).

em diversas organizações sociais em distintos momentos da história, o autor concluiu que a “condição feminina” foi erigida por meio das “instituições sociais”.

As instituições sociais, afirma Therborn (2006), possuem um conjunto de normas que regulamentam os direitos e obrigações dos indivíduos ao mesmo tempo em que estabelecem os limites e as possibilidades endógenas e exógenas de seus membros. Nessa regulamentação, a instituição ‘família’ aparece situada na fronteira entre sexo e poder. Desse modo, mediante o jogo de forças biológicas e sociais, a família se constitui como um resultado de relações sexuais passadas ou presentes. Conjuntamente, a família também é reguladora das relações sexuais. Assim sendo, o “lugar” destinado às mulheres é condicionado pelos papéis que elas são designadas a cumprir como parte das obrigações consideradas como ‘papéis femininos’. Qualquer forma de resistência a este processo depende, quase que exclusivamente, dos arranjos de poder sedimentados em momentos históricos específicos, no qual muitos direitos significam também muito poder e poucos direitos significam dependência (THERBORN, 2006).

Therborn (2006) ainda pondera que essa noção de elasticidade ou resiliência institucional é fundamental na análise desenvolvida: a mudança institucional seria induzida por eventos e processos que perturbam o balanço entre direitos e deveres, poderes e dependências. Nessa perspectiva, o patriarcado se torna os eixos de análise de Therborn (2006), pois lhe permite avaliar as mudanças na instituição familiar. Segundo o autor, o patriarcado refere-se aos poderes familiares masculinos sem destacar ou excluir um certo poder feminino delegado ou vinculado ao poder paterno. Desse modo,

[o] patriarcado tem duas dimensões intrínsecas básicas: a dominação do pai e a dominação do marido, nessa ordem. Em outras palavras, o patriarcado refere-se às relações familiares, de geração ou conjugais-ou seja, de modo mais claro às relações de geração e de gênero. Embora o patriarcado, sob várias formas modelasse também assimetricamente as relações entre pai e filho, assim como as relações entre sogra e nora, o núcleo do poder patriarcal consistiu, acima de tudo, no poder do pai sobre a filha e no do marido sobre a mulher. O poder do pai sobre o filho, via de regra, era uma versão suavizada daquele sobre a filha e o poder da sogra era delegado pelo sogro e/ou pelo marido (THERBORN, 2006, p.29-30).

Consequentemente, o patriarcado institucionaliza e legitima o domínio masculino. O mundo, porém, não é ou era igualmente patriarcal. O poder dos pais, irmãos, maridos e filhos adultos, embora tenha predominando em toda parte, de fato possuía aspectos e características diferentes entre as classes e culturas (THERBORN, 2006). Contudo, a autor admite que as principais civilizações ocidentais negligenciam mulher, principalmente quanto a seus direitos.

Sendo assim, as formas como são organizadas as relações no âmbito privado não estão isoladas das formas de manifestação pública de outros poderes hegemônicos que organizam relações políticas, religiosas e econômicas. De outro modo, a assimetria entre o acesso a oportunidades econômicas de homens e mulheres é influenciada por aspectos institucionais especialmente pelo direito, pela economia e por questões sociais, que se estendem ao acesso ao poder pela participação política. O que Therborn (2006) procura demonstrar é que a hierarquização entre mulheres e homens com base em diferenças consideradas ‘naturais’ existe, de modo mais geral, como regra mais ou menos aceita e legítima em várias organizações sociais, ao longo do século XX. As condições sociais a que estão sujeitas as mulheres variam de uma sociedade para outra, de um tempo histórico para outro.

Já na Europa, por volta de 1900, a família europeia tinha sido submetida a pelo menos três grandes mudanças institucionais e econômicas: a proletarização, a urbanização e a industrialização. Ambas desafiaram o patriarcado de formas diferentes, iniciando o enfraquecimento desse modelo de organização social. As mudanças mais drásticas quanto à história de gênero e às relações geracionais, na esfera global, se deram notadamente no final do século XX, com o declínio do patriarcado (THERBORN, 2006).

A esse respeito Scott (1995), apesar de reconhecer a relevância da teoria do patriarcado quando procurou historicizar a dominação masculina e uma opressão localizada no tempo e espaço, a partir do qual se poderia desnaturalizar as desigualdades e da capacidade para a mobilização política, por ser uma forma sucinta de descrever a insistente dominação das mulheres pelos homens, nas diferentes esferas da vida, e em diferentes lugares e épocas. Scott (1995) explica que o grande problema do patriarcado gira em torno do caráter universalizante, dando o mesmo nome para as mais diversas formas de opressão, e a-histórico, inscrevendo no corpo a dominação. Essa perspectiva levou a uma compreensão estática e rígida sobre a relação entre homens e mulheres, não conseguindo sair de um modelo binário de gênero.

Desse modo, insiste Scott (1995) que é clara a noção da impotência de analisar o patriarcado como fenômeno mundial homogêneo. As relações de gênero e de geração não são as mesmas, elas são dinâmicas e são diferenciadas em função das configurações que assumem em cada sociedade particular

Mesmo com base em tais limitações críticas, Therborn (2006) pondera que não implica considerar que o impacto do patriarcalismo não reverbera na desigualdade de gênero. É possível observar que apesar das diferenças, a hierarquização entre mulheres e homens

aparece ainda como elemento definidor e significativa das relações de gênero e dos papéis desempenhados por mulheres e homens no século XXI.

A obra de Pateman (1993)<sup>47</sup> traz uma contribuição singular ao examinar os pressupostos da teoria do contrato social, explorando questões especificamente feministas e fundamentadas em exemplos de relações contratuais cotidianas, como o casamento e o mercado de trabalho. Segundo Pateman (1993), o termo patriarcado impõe a dominação masculina como uma relíquia feudal ou um resquício do velho mundo de status que define a esfera privada natural paterna familiar à parte do mundo civil público convencional de contrato e capitalismo. Isso porque se observa que nas teorias liberais, os autores clássicos, atribuíram ao patriarcado a noção de um regime paterno, fazendo uma distinção do poder político com o contrato social como início do direito político.

No entanto, Pateman (1993) refuta a ideia de que o patriarcado dos modernos estados democráticos ocidentais tenha qualquer similaridade com a regra masculina dos tempos pré-modernos, muito menos com a da antiga Mesopotâmia<sup>48</sup>. Na verdade, conforme Pateman (1993), a palavra patriarcado não descreve mais os arranjos políticos modernos porque a civilização de hoje assume uma forma política diferente das antigas formas feudais ou tradicionais de organização social. A partir da ‘nova sociedade civil’ é a fraternidade e não o patriarcado que organiza as relações sociais entre a classe dominante de homens. A fraternidade surge de um estado moderno que se caracteriza pela vida pública ou uma ideia de justiça ou uma lei comum a todos que transcende os laços de sangue do mundo feudal e a aplica a homens de diferentes grupos, de parentesco diferente de duzentos anos atrás.

No mundo moderno, a cidadania, pela primeira vez, é ostensivamente universal e, portanto, a fraternidade civil estende-se a todos os homens como homens. Os homens, em outras palavras, tornaram-se irmãos entre si, em vez de pais e filhos, e esse novo arranjo social nas relações representa a forma moderna do estado e esse estado é diferente das formas feudais e tradicionais do Velho Mundo (PATEMAN, 1993).

A autora aponta ainda que pagamento da fraternidade civil remete a uma conquista por meio do mecanismo político de contrato. Contrato é o que transforma os homens em indivíduos civis cujas relações fraternas são entre iguais. No mundo moderno do trabalho, por

---

<sup>47</sup>Carole Pateman é uma filósofa e política inglesa e acabou tendo uma longa carreira acadêmica na América que incluiu se tornar a primeira mulher chefe da política internacional, associação científica de que ela ainda publica atualmente.

<sup>48</sup> Pode se ressaltar que na obra o Contrato social, Pateman aponta discorre a respeito da nova sociedade civil, forjada através do contrato social, mas que ainda insiste sob uma ordem social patriarcal.

exemplo, os homens fazem trabalhos pelos quais competem no mercado, em vez de empregos herdados de avôs e pais; contratos recentemente os criam como indivíduos em vez de filhos que devem seguir os passos daqueles avôs e pais. No “mercado” de trabalho, esses indivíduos estão sujeitos aos empregadores, à contratação pelo uso de imóvel em sua pessoa. Os empregadores ganham direitos de propriedade temporária sobre um trabalhador, força de trabalho que se imagina alienada por ele durante a jornada de trabalho.

Nesse sentido, explica Pateman (1993) o contrato sexual nos ajuda a pensar, por exemplo, sobre as longas horas de trabalho doméstico e de cuidado cotidianamente realizado pelas mulheres e como isso se relaciona com as expectativas sobre o papel da esposa no mundo ocidental. Pateman (1993) também nos lembra que por trás de ideias aparentemente neutras e incontestadas, como ‘indivíduo’ ou ‘capacidade de trabalho’, existem corpos reais, de pessoas reais, e que recebem status diferentes quando são masculinos ou femininos.

Essas relações sociais hierárquicas são mais parecidas com aquelas do mundo feudal, incluindo sua contratação e sua escravidão. O pagamento explica que o mecanismo de contrato cria relações sociais constituídas por subordinação na forma de troca de obediência por proteção. Um indivíduo que vive em uma sociedade organizada por contrato deve paradoxalmente concordar em ser governado por outro em troca de um salário. Isso é um paradoxo, porque o indivíduo do estado moderno é definido como livre e autônomo em oposição precisa à falta de liberdade do estado feudal em que as pessoas viviam sob regime de autoridade absolutista e arbitrária (PATEMAN, 1993).

No campo religioso<sup>49</sup>, a construção das significações que caracterizam o ‘feminino’ nas relações de gênero foram fortemente influenciadas pelos aspectos da maternidade e conjugalidade, pilares centrais dessas representações. A figura de ‘Eva’ – primeira mulher – personagem bíblica descrita no livro de Gênesis, é um exemplo contundente dessa afirmação. No enredo da criação, a figura da mulher aparece como uma auxiliadora/adjunta, cujo desempenho, portanto, desprivilegia em si qualquer protagonismo. Diz o texto de Gênesis (2:18): “Então o Senhor Deus declarou: ‘Não é bom que o homem esteja só; farei para ele alguém que o auxilie e lhe corresponda’” (BÍBLIA SAGRADA, 2008). Ressalta-se ainda que, no fatídico episódio do pecado original, o texto de Gênesis (3:16) desencadeia o pressuposto

---

<sup>49</sup> O resultado da construção do discurso subalternizador da mulher pela religião é vislumbrado no manual escrito pelos inquisidores em 1484 intitulado *Malleus Maleficarum*, ou ‘O Martelo das Feiticeiras’. Como analisou Portela (2017), ao longo da obra há fortes referências à natureza maligna das personagens femininas e sua conexão com o mal. As mulheres são descritas como poderosas e dignas de medo. Seu olhar tem efeitos extraordinários, e suas palavras, quando ditas deliberadamente, podem ter efeitos sobrenaturais surpreendentes. As mulheres são descritas como capazes de percorrer grandes distâncias em minutos, ouvindo e conversando com demônios, transformando-se em animais e seduzindo todos ao seu redor com feitiços mágicos.

hierárquico e de dominação do polo masculino sobre o feminino: “E à mulher disse: ‘Multiplicarei grandemente a tua dor, e a tua conceição; com dor darás à luz filhos; e o teu desejo será para o teu marido, e ele te dominará’” (BÍBLIA, SAGRADA, 2008).

Os trechos bíblicos de Gênesis 2 e 3 descrevem um cenário no qual a mulher, corporificada na figura de Eva, surge como aquela que precisa ser controlada e submetida à vontade racional do homem. A mulher aparenta ser um ente frágil, ingênuo e que precisa ser guiada pela figura paterna. Essa concepção do feminino é utilizada para justificar as representações e normatizar as relações de gênero de uma forma específica em distintos momentos da história. A intenção é reiterar a força das representações da figura feminina, que são baseadas nas tradições e perpetuadas no decorrer da história, que possuem certamente uma forte influência no processo de naturalização da hierarquia entre homens e mulheres, como retratado no livro de Gênesis (SANTOS, 2007).

A construção da figura de Eva é um exemplo das possibilidades de construção histórica e social do ‘feminino’ e dos significados de ‘ser mulher’. Além dela, existem outras construções que, em maior ou menor grau, conferem um caráter de supremacia a mulheres ou a homens. A historiadora Del Priore (2009) menciona que no Brasil, durante o período colonial, a maternidade assumia contornos bem definidos, sendo que a família deveria se entretecer em torno da mãe e a essa, por seu turno, caberia à dupla missão: “[...] instruir e educar os filhos cristãmente e cuidar diligentemente das coisas da casa” (DEL PRIORE, 2009, p. 41). Afinal de contas, nas molas do sistema colonial “[a] vida feminina, recatada e voltada para o fogo doméstico e os filhos, fazia da santa-mãe um chamariz para que se canalizasse na esfera do lar a energia que fora dela pudesse confundir-se com desordem e contravenção” (DEL PRIORE, 2009, p. 41).

Nota-se que, sob a capa do ideário religioso, as mulheres foram direcionadas à esfera privada, tendo ainda que adequar a função ao modelo tradicional masculino, em conformidade com o seu papel de mãe/esposa. Em contrapartida, a função do homem no casamento seria, então, o de controlar a mulher, que como potencial pecadora deveria ser ‘domesticada’ e relegada ao domínio privado da casa e tendo seus gestos, corpo, trajes e comportamentos conformados à submissão e à obediência devida ao marido. De outro modo, “[...] adestrá-la significava adestrar toda a sua descendência, mas também retirar das práticas tradicionais, experimentadas por tais mulheres, elementos para construção de um modelo ideal” (DEL PRIORE, 2009, p. 95). O casamento constituía em uma das engrenagens do sistema patriarcal colonial, cuja função era adestrar e modelar as mulheres, já que no imaginário eram consideradas como imagem do pecado, do mal, do frágil.

Mas é preciso ponderar que a construção do feminino comportava de alguma forma um determinado binarismo, materializado na figura de Eva e Maria. Em outras palavras, ao mesmo tempo em que na figura de Eva a mulher foi associada ao ingênuo, ao frágil, pecador e lascivo, na figura de Maria, a mulher se reconfigura, por meio da maternidade, no ideal feminino de mãe e esposa conferido como papéis de mulheres.

Portanto, a institucionalização da condição feminina e a construção do feminino possuem uma relação íntima com o corpo da mulher, com a fatalidade da maternidade como papel natural, ou como regeneração do pecado original, ou como uma vocação única para a qual todas as mulheres nascem. No entanto, perceber os processos de institucionalização desses papéis e dos significados que os permeiam é entender de que forma no seio dessas relações intra e intersexos são demarcadas posições e possibilidades e são estabelecidas relações de dominação e subordinação mascaradas pela ideia de que ‘ser mulher/mãe/esposa é padecer no paraíso’. Verifica-se que essa diferenciação entre gêneros também se manifesta no que se denomina mundo do trabalho, como é discutido nas próximas seções desta tese.

### **3.3 A desigualdade de gênero no mundo do trabalho**

Antes de analisarmos o debate sobre o lugar das mulheres no trabalho institucional da PMMG, torna-se pertinente esclarecer sobre a escolha de determinados estatutos epistemológicos que amparam a discussão sobre a temática. Optou-se, nesta seção, por discutir a temática “mundo do trabalho” visando repensar determinadas categorias teóricas que localizam e problematizam a dinâmica de gênero no âmbito do sistema produtivo capitalista.

Conforme Figaro (2011, p. 93), “[a expressão] mundo do trabalho é uma categoria ampla, difusa e complexa, característica e fundamento da sociedade, pois lugar privilegiado que abriga grande parte da atividade humana”. A amplitude do termo permite congrega conceitos como trabalho, relações de trabalho, vínculo empregatício, mercado de trabalho, organizações, controle, poder, sociabilidades, cultura, relações de comunicação, entre outros. Desse modo,

[...] mundo do trabalho é o conjunto de fatores que engloba e coloca em relação a atividade humana de trabalho, o meio ambiente em que se dá a atividade, as prescrições e as normas que regulam tais relações, os produtos delas advindos, os discursos que são intercambiados nesse processo, as técnicas e as tecnologias que facilitam e dão base para que a atividade humana de trabalho se desenvolva, as culturas, as identidades, as subjetividades e as relações de comunicação constituídas

nesse processo dialético e dinâmico de atividade. Ou seja, é um mundo que passa a existir a partir das relações que nascem motivadas pela atividade humana de trabalho, e simultaneamente conformam e regulam tais atividades. É um microcosmo da sociedade, que embora tenha especificidade, é capaz de revelá-la (FIGARO, 2011, p. 93).

O mundo do trabalho é assinalado por conflitos centrais que estruturam e regulam o sistema socioeconômico e político. Assim, no mundo do trabalho, são criadas e transformadas as formas e os temas presentes em outras esferas institucionais, como a família, a escola, os meios de comunicação, cruzamentos de mundos que atravessam o tempo e as fronteiras (VAN DER LINDEN, 2009; WEINSTEIN 2017; PETERSEN, 2016).

Para Marx (1989), a essência da vida humana está no trabalho, nele o homem se realiza, transforma a natureza em bens necessários à sua sobrevivência; nele os homens se relacionam-se entre si, produzem máquinas, obras de artes, forjam as instituições sociais, crenças religiosas, hábitos diferentes, modos de vida específicos; adquirem novas potencialidades e capacidades; se socializam. Assim, o homem é aquilo ele produz. O homem é o que ele faz e a natureza dos indivíduos depende, portanto, das reais condições materiais e do modo como os homens se relacionam socialmente no processo de produção que determinam sua atividade produtiva e o tipo de sociedade que existirá.

Desse modo, o trabalho é o fator que faz a mediação entre o homem e a natureza, sendo a expressão da vida humana. Logo, por meio dele, altera-se a relação do homem com o meio. “É o esforço do homem para regular seu metabolismo com a tão rica natureza” (MARX, 1989). Assim, ao transformar a natureza, o homem transforma-se a si mesmo. O processo de trabalho corresponde à realização de um trabalho concreto e real que gera valor de uso, para o qual contribuem elementos fundamentais: o primeiro é o trabalho propriamente dito – seu objeto que é por excelência a matéria bruta fornecida pela natureza; o outro é o meio de trabalho, os instrumentos que servem para produzir algo.

No entanto, a análise do trabalho realizada por Marx (1989) prioriza as relações de produção. Souza-Lobo (2011) critica o marxismo ao mostrar que a formação da classe histórica não é efeito de relações de produção. Para a autora, essa formação não é nem deve ser analisada a partir dos efeitos meramente econômicos. A formação histórica, conforme Souza-Lobo (2011), ocorre mediante a “formulação de demandas, reivindicações ou necessidade coletivas passam pela ideia de direitos pelo reconhecimento de uma coletividade. É desse processo que a análise da participação das mulheres nos movimentos pode ser reveladora” (p.178).

A história do movimento operário não pode ser lida como ‘uma evolução linear e racional’ rumo ao Paraíso, os movimentos de mulheres ocorrem em espaços e tempos atravessados pelas experiências cotidianas pelas experiências históricas de vitórias e derrotas. As consequências e o alcance dos movimentos não se reduzem aos resultados imediatos às reivindicações (SOUZA-LOBO, 2011, p. 183).

Conforme a autora, as concepções que percorrem a cultura de uma sociedade são imagens de poder. Desse modo, quando a participação das mulheres nos movimentos, atribuída a um prolongamento de sua atividade reprodutiva configura-se uma tentativa de tornar invisível as ações das mulheres no mundo do trabalho. Daí sua crítica a Marx, que ao ver não considerou que a classe operária tinha dois sexos (SOUZA-LOBO, 2011).

Com as novas reconfigurações do sistema produtivo e das relações de produção após 1970, a posição de homens e mulheres no mundo do trabalho sofreu alterações significativas. As transformações ocorreram não só no âmbito do trabalho, mas na própria vivência dos papéis de gênero e nas relações de poder estabelecidas na sociedade. Isso posto, as discussões em torno de gênero e mercado de trabalho requerem analisar os mecanismos constituintes da hierarquia tendo como substrato as representações sociais do trabalho feminino e masculino nas instituições, afinal “o local de trabalho não é neutro, é um local central para a criação e reprodução das diferenças de gênero e desigualdade de gênero” (WILLIAMS, 1995, p. 15).

As análises dos papéis da mulher nas organizações apontam ao fato de que a cultura organizacional reproduziu a subordinação de gênero e salientam as relações de poder baseadas nas hierarquias. 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.

Na concepção de Fontinele-Mourão (2006), o mundo do trabalho parece que não só é capaz de reproduzir, mas também de inovar as configurações assimétricas das identidades e das divisões dos papéis. Em conjunto, o público e o privado, o mundo familiar e o mundo produtivo, se remodelam e delimitam não só responsabilidades, mas atribuições dos territórios femininos e masculinos.

### **3.4 A desigualdade no mercado de Trabalho: Dupla jornada de Trabalho e Divisão sexual do trabalho**

O século XXI registrou importantes mudanças na sociedade referente à incorporação crescente das mulheres no mundo do trabalho e nos espaços de poder. Conforme Baylão e Schettino (2014), o crescimento da participação feminina pode ser explicado por uma combinação de fatores econômicos e culturais, como o avanço da industrialização transformou a estrutura produtiva e deu continuidade ao processo de urbanização, e a queda das taxas de fecundidade proporcionou um aumento de as possibilidades das mulheres encontrarem postos de trabalho na sociedade. Essas transformações também possibilitaram significativas na formação da identidade feminina, que ao emergir como fruto das transformações em escala planetária, conservou uma interdependência entre vida familiar e vida do trabalho, que se intercambiaram numa mesma dinâmica para as mulheres.

No mercado de trabalho, apesar da diminuição da desigualdade de gênero acontecida nas últimas décadas, não foram superados os obstáculos de acesso a cargos de direção e chefia, bem como permanecem ainda diferenciais de rendimentos entre os dois sexos. Há uma nítida relação entre a divisão sexual do trabalho e a pobreza das mulheres; a inserção feminina aconteceu em paralelo com o crescimento das atividades informais, das atividades sem remuneração e aumento das taxas de desemprego. Assim, as mulheres continuam ainda concentradas nos segmentos menos organizados da atividade econômica, são mais submetidas a contratos informais, segregadas têm menor presença sindical e encontram-se mais expostas ao desemprego. Essa construção social induz a reflexão sobre o papel das instituições e a divisão entre o espaço social em público e privado e os significados atribuídos a essas esferas.

A noção de público e privado aquece o debate contemporâneo partem da suposição de que o público é distinto do privado, perpetuando a ideia de que por serem diferentes, podem ser discutidas e analisadas de modo separado. Nessa perspectiva de construção de um escopo teórico, Okin (2008) aponta criticamente que, em relação ao público e ao privado, duas ambiguidades sustentam as discussões sobre o tema. Conforme a autora, a primeira ambiguidade é decorrente do uso da nomenclatura para indicar duas diferenças conceituais centrais, de outro modo, ‘público/privado’ é utilizado tanto para se referir à distinção entre ‘estado’ quanto para referir-se à distinção entre ‘vida não doméstica’ e ‘vida doméstica’. Nessas duas dicotomias, o ‘estado’ representa o público, e a família e a vida íntima e doméstica são privadas. Portanto, essa ambiguidade no uso dos conceitos não é uma mera questão linguística ou terminológica, tendo em vista que, nessa utilização o público/privado é

na verdade uma divisão do mundo masculino que apaga tudo o que tem a ver com a família, mas que simultaneamente, não poderia manter a sua lógica nem o seu funcionamento sem a existência silenciada e apagada da esfera familiar.

A segunda, localiza-se mesmo no interior da dicotomia público/doméstico, resultando diretamente das práticas e teorias patriarcais do passado, que representa sérias consequências práticas para as mulheres. Okin (2008) assevera que a divisão do trabalho entre os sexos tem sido fundamental para essa manutenção de tal dicotomia. Nela, os homens são percebidos como, sobretudo, ligados às ocupações da esfera da vida econômica e política e responsáveis por elas, enquanto as mulheres seriam responsáveis pelas ocupações da esfera privada e reprodução. As mulheres têm sido vistas como "naturalmente" inadequadas à esfera pública, dependentes dos homens e subordinadas à família.

Esses pressupostos, como se poderia esperar, têm efeitos de grande alcance na estruturação da dicotomia e de cada uma das esferas que a compõem. Assim, ao propor a reflexão sobre as categorias público/privado Okin (2008) reivindica a ideia de que o público e o doméstico não são esferas separadas, mas duas partes de uma mesma realidade impossíveis de ser compreendidas de modo isolado.

Da Matta (1987) distingue o público do privado como 'casa' e 'rua', respectivamente. A 'casa' simboliza o espaço coletivo harmônico entre os moradores ou frequentadores, em outros termos, local em que a intimidade tem permissão, é possível ou negada. É, portanto, um espaço de prazer, amizade e tranquilidade e que está sob a gerência da progenitora. Essencialmente é um lugar em que não há disputa como num ambiente de trabalho. A 'rua', por sua vez, é o ambiente individualizado, em que a harmonia e a tranquilidade não têm espaço entre os que participam dele, constituindo-se, assim, um local hostilizado em que não há um sistema de relações entre os transeuntes. Na 'rua', os indivíduos, embora ensimesmados, tentam manter estratégias de interação social para preservação de seus empenhos. A 'rua' é o local em que o país busca o necessário para a manutenção do lar e dos interesses que melhoram o viver na 'casa'.

A dualidade simbólica entre o espaço da casa e o da rua originou-se no período colonial brasileiro em que a casa-grande era o núcleo social daquela época. Segundo argumentos de D'Avila Neto (1980), passar da esfera privada rural à privada urbana foi bastante difuso no Brasil, aspergindo entre o conservadorismo familiar rural e uma inovadora família urbana, no entanto, o patriarcado rural se espalhou sob novas nuances na vida urbana.

A libertação dos escravos em 1888 foi o marco para o início da ruína do modelo familista colonial, em que, nesse, "a mulher do senhor se limitava a sua vida familiar, à

procriação dos filhos e aos contatos com os escravos e amas, aos parentes e, por vezes, aos padres” (D’AVILA NETO, 1980, p. 36) e dividia o espaço da casa com a negra ou mucama que tinha funções domésticas e dispensava ao seu senhor serviços sexuais. Havia criação rigorosa dos descendentes do senhor, distinguindo, porém, os do sexo feminino do masculino pois esses gozavam de grande liberdade – sexual, na casa-grande, de seguir para a Europa com a finalidade de frequentar um curso superior e, desde jovens, participavam dos espaços de poder público; daquelas era exigida posturas recatada e submissa e viviam sob supervisão, e cuja educação se dava em escolas apropriadas para moças, com educação voltada para a formação para desempenhar seus futuros papéis de esposa e mãe. Viviam num ciclo de dominação, visto que deixavam de ser submissas aos pais e passavam a ser submissas aos maridos.

A distinção de Da Matta (1987) de casa e rua como espaços bem definidos e separados não é inteiramente verdadeira, uma vez que instituições, como o Estado e o Mercado, não se barram na porta da casa – de modo adverso, “eles entram na nossa casa; mais ainda, eles entram na nossa alma e dizem o que devemos querer e como devemos sentir”. O Estado o faz quando impõe regras quando se está na rua, mas também regula as relações familiares em suas casas por meio do Direito Civil e da Família; enquanto o mercado define e dita padrões corporais, estilos de vida, por meio da propaganda, às vezes, diferentes daqueles vivenciados na cultura dos indivíduos.

Entretanto, “[...] nem todo público é masculino [...] nem todo privado é feminino”, visto que no espaço da casa “[...] coexistem lugares de representação (o salão burguês), espaços de trabalho masculinos (o escritório onde mulher e filhos só entram na ponta dos pés)” (PERROT, 1988, p. 180), tornando o privado um espaço dúbio. Em outra monta, a entrada da mulher no mercado de trabalho é tida como uma ruptura da casa para a rua. As mulheres, “[...] deixaram de restringir suas aspirações ao casamento e aos filhos. Desafiaram a dicotomia entre público e privado, conquistaram direitos como cidadãos, constituíram-se como indivíduos (VAITSMAN, 2001, p. 16).

Também há uma sobreposição já que a mulher atua profissionalmente – na rua – e cumpre as atividades domésticas – da casa – conduzindo-a à dupla jornada de trabalho, em consonância com Posthuma (1997). Desse modo, as mulheres conseguiram ampliar cada vez mais, na sociedade, sua participação em espaços de poder, desde que “transgrediram” o espaço público/privado, ainda que de maneira tardia, considerando o tardio processo de industrialização brasileira.

No Brasil, o grande marco da conquista da igualdade de direitos foi a Constituição Federal de 1988, em que foram garantidos, juridicamente, às mulheres o direito ao mercado de trabalho, que sejam proibidas as diferenças de salários, no exercício de suas funções e de critério ao serem admitidas.

Concomitante aos avanços experimentados pelas mulheres, a concepção de família vem sofrendo transformações ao longo dos anos, mas também o modo com que os sujeitos se articulam em seu trabalho tanto dentro de casa como fora dela. Conforme demonstrado, as transformações no mundo do trabalho impulsionaram as mulheres a uma maior participação. Consequentemente, a família tem vivenciado mutações, tensões e conciliações no que tange ao trabalho doméstico. Porém, especificamente, quanto ao trabalho doméstico, ainda persistem concepções patriarcais que insistem em atribuí-lo quase e unicamente às mulheres. Conforme Perrot (1998), as tarefas domésticas marcam todo o trabalho feminino e o trabalho doméstico afrontam as evoluções igualitárias. No mesmo sentido Federici (2019, p. 27) aponta que “as jovens mulheres de hoje têm maior autonomia e independência com relação aos homens”.

No entanto, o trabalho doméstico não desapareceu, e sua desvalorização – financeira e de outros tipos – continua a ser um problema para muitas mulheres, seja ele remunerado ou não. Conforme os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), em 2014, 93% dos postos de trabalho doméstico eram ocupados por mulheres no Brasil. Tais dados demonstram que, apesar das mudanças econômicas, o trabalho doméstico, considerado como “lugar da mulher” é forjado por valores e normas distintas do espaço público, considerado como “lugar de homem”. Ambos constituem esferas distintas de ação, que encobrem tensões e embates à medida que essencializam espaços e papéis.

No Brasil, a participação das mulheres no mercado de trabalho registrou um aumento de 2014 a 2019, enquanto a dos homens declinou principalmente no período de 2016 a 2018.

**Tabela 2 – Participação no mercado de trabalho por sexo, Brasil, 2012 a 2019**

<b>Ano</b>	<b>Mulheres</b>	<b>Homens</b>
2014	51,8%	74,1%
2015	52,4%	74,5%
2016	52,8%	74,0%
2017	53,6%	73,8%
2018	53,8%	73,3%
2019	54,5%	73,7%

Fonte: IBGE (2021)

Os fatores que explicam essas mudanças podem estar relacionados à crise econômica do período de 2015 e 2016 que afetou menos o setor de serviços, em que está alocado o maior percentual das mulheres. A outra hipótese que sustenta o aumento da participação das mulheres tem relação com a necessidade de busca por rendimentos para garantir a provisão e sustento do lar, diante do aumento do desemprego do sexo masculino. A pesquisa do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) corrobora essa hipótese ao apontar que o percentual de domicílios brasileiros comandados por mulheres saltou de 25% em 1995, para 45% em 2018. Isso significa que 34,4% das mulheres são responsáveis financeiramente pelos domicílios, ou que, quase metade das casas brasileiras são chefiadas por mulheres (IPEA, 2018).

Porém, a melhora nos indicadores econômicos com participação e provisão do domicílio não implica em mudanças e não repercute no aumento dos rendimentos recebidos pelas mulheres nos últimos no Brasil. Em 2019, a remuneração média das mulheres foi R\$ 1.985,00 cerca de 22% menor que a média dos homens, que foi de R\$ 2.555,00. Esses valores correspondem apenas à média do rendimento habitual de todos os trabalhos, de outro modo, não incluem outros rendimentos como pensão ou auxílios do governo, por exemplo. Segundo dados do IBGE (2020), a remuneração das mulheres foi menor em todas as faixas etárias. A menor diferença foi observada no grupo entre 14 e 29 anos – 10% a menos que os homens da mesma faixa de idade. No grupo de 60 anos ou mais, por sua vez, essa diferença saltou para 36%. No Brasil, em 2019, as mulheres dedicaram aos cuidados de pessoas ou afazeres domésticos quase o dobro de tempo que os homens – 21,4 horas semanais contra 11,0 horas. Embora na Região Sudeste as mulheres dedicassem mais horas a essas atividades – 22,1 horas, a maior desigualdade se encontrava na Região Nordeste. Ressalta-se que grande parte dos afazeres domésticos exercidos pelas mulheres não são remunerados (IBGE, 2020).

A renda causa impacto significativo no período dedicado aos afazeres domésticos. Entre as mulheres que integram o grupo de 20% da população com os menores rendimentos, mais de 24 horas semanais foram consumidas por atividades voltadas para a casa. Entre aquelas que integram a fatia de 20% dos brasileiros com os maiores rendimentos, esse tempo se reduz para pouco mais de 18 horas semanais. Desse modo, o tema das responsabilidades em âmbito doméstico suscita a discussão sobre a conciliação feminina entre a vida familiar e a profissional.

Os dados sobre a esfera do trabalho supracitados apontam que a crescente entrada da mulher na força de trabalho é marcada pela desigualdade de inserção, de remuneração e de oportunidades, com consequências diretas sobre a qualidade de vida de suas famílias, sejam

elas chefes ou não. Nitidamente, persiste uma situação desfavorável para as mulheres: o homem, quando responsável pelo domicílio, quase sempre compartilha com o elemento feminino do casal a tarefa de gestão do domicílio. No caso de uma mulher chefe, além de não desfrutar dessa divisão de responsabilidades para gerir a casa, ainda lida com um mercado de trabalho discriminatório em relação ao sexo feminino caracterizado, entre outros aspectos, por salários mais baixos a elas comparativamente aos homens.

Em âmbito geral, o corolário é que as mulheres, mesmo possuidoras de uma profissão e alocadas no sistema produtivo remunerado, são responsáveis pela supervisão ou a realização dos afazeres domésticos e o cuidado com os filhos. Entre essas diferentes “jornadas”, a análise da compatibilização entre esfera pública e privada, é um dos aspectos mais observados quando se trata de responsabilização e do cuidado em relação ao trabalho feminino. A questão do cuidado se tornou um dos temas de análise da literatura feminista, embora seja um tema ainda pouco explorado nas ciências sociais e humanas<sup>50</sup>.

O cuidado não é apenas uma atitude de atenção, é um trabalho que abrange um conjunto de atividades materiais e de relações que consistem em oferecer uma resposta concreta às necessidades dos outros. Assim podemos defini-lo com uma relação de serviço, apoio e assistência, remunerada ou não, que implica um sentido de responsabilidade em relação à vida e ao bem-estar de outrem (KERGOAT, 2016, p. 17).

Nesse sentido, a questão do cuidado adquire uma centralidade imprescindível para analisar a interrelação entre os papéis exercidos pelas mulheres no mundo do trabalho, quer na esfera privada ou pública. O pressuposto adotado nesta pesquisa é que o cuidado se configura como trabalho. Biroli (2018) aponta três elementos que seriam caracterizadores do cuidado como trabalho: i) primeiro, cuidar depreende tempo e energia, retirados dos outros tipos de trabalho; ii) segundo, a grade de valorização das ocupações é determinante na precarização do trabalho, de quem cuida e na vulnerabilidade de quem é cuidado; iii) terceiro, os padrões de organização e (des)regulação das relações de trabalho incidem diretamente sobre as relações do cuidado, podendo gerar entraves para o exercício do cuidado.

A posição de desvantagem das mulheres molda-se aos novos padrões de organização do trabalho e os efeitos da exploração da mão de obra feminina, que extrapolam os limites da casa. Nesse sentido, a distinção entre trabalho remunerado e não remunerado torna-se um ponto central para compreensão dessa realidade. Conforme aponta Biroli (2018), os trabalhos que as mulheres realizam sem remuneração, como as atividades domésticas, liberam os

---

<sup>50</sup>Ver BIROLI, Flávia. **Gênero e desigualdades**: limites da democracia no Brasil São Paulo: Editora Boitempo, 2018.

homens para o empenho nas atividades produtivas e remuneradas. Hirata e Kergoat (2007) dimensionam que a inserção das mulheres no mercado de trabalho não foi acompanhada de uma adequada divisão sexual das tarefas domésticas. Ainda que algumas funções domésticas sejam delegadas, as mulheres continuam sendo as principais responsáveis pela manutenção das casas.

Ao considerar a divisão entre homens e mulheres como algo natural dissimula a arbitrariedade tácita aos processos de distinção sedimentada nas relações de socialização e de construção de sentido do que é ‘ser mulher’ e ‘ser homem’. Ao propor que as diferenças entre mulheres e homens são características inatas a cada sexo ratifica um caráter essencialista às diferentes posturas e lugares destinados a cada sexo. Além disso, simula-se uma teia de imutabilidade às relações entre os indivíduos (SANTOS, 2007).

No cerne do debate acerca da diferenciação entre gêneros encontra-se a divisão sexual do trabalho. Segundo Kergoat (2009), 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). Destarte, a divisão sexual do trabalho traduz-se como um reflexo das diferenças físicas e psíquicas estabelecidas desde o nascimento entre mulheres e homens. Ou seja, mulheres estariam mais aptas a ocuparem determinados ‘lugares’, considerados como “tipicamente femininos”, como homens seriam mais habilitados a desempenhar outras atividades tipicamente masculinas, sendo que qualquer proposta de alteração significativa da ‘ordem das coisas’, representa uma anomalia ou excepcionalidade à ‘lei natural’ ou mesmo à ‘lei divina’ (KERGOAT, 2009).

A diferenciação entre gêneros ainda institucionaliza os denominados “processos de naturalização”. Esses processos surgem como esforços no sentido de atribuir um caráter de inevitabilidade e imutabilidade a determinadas relações. Desse modo, sustentar o argumento de que existe um polo relativizador que estipula que as relações são possíveis ou não, repercute diretamente no âmbito político desqualificando qualquer resistência – em termos de ações- que contrariem os pressupostos da naturalidade e imutabilidade das relações entre os indivíduos (SANTOS, 2007).

Segundo Hirata e Kergoat (2007), há uma divisão do trabalho histórica e socialmente construída de forma atrelada às relações sociais entre os sexos. Essa divisão se caracteriza historicamente pela atuação dos homens na esfera pública e produtiva, e das mulheres na

esfera privada e reprodutiva, separação essa que conferia aos homens a ocupação de cargos hierárquicos socialmente superiores.

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, 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).

A forma de divisão social do trabalho se sustenta com base em 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). Esses princípios se aplicam devido ao princípio de naturalização, de outro modo, 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 torna-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).

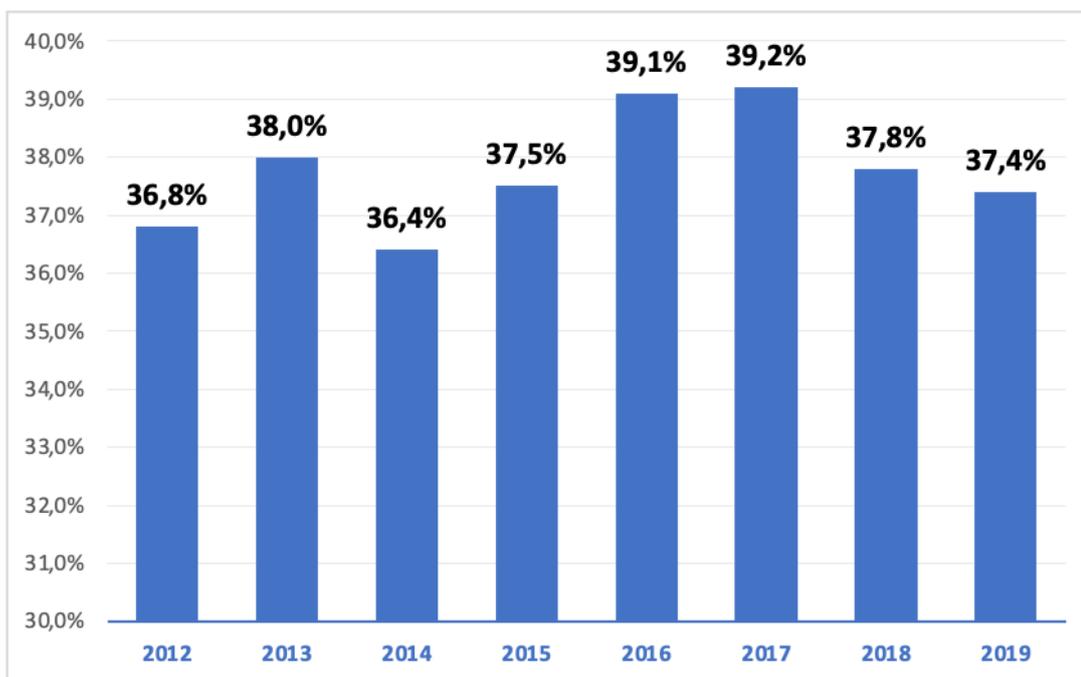
Analisando melhor essa divisão social do trabalho, é possível perceber que, na maioria dos casos, o trabalho desenvolvido no ambiente familiar, em que se pressupõe que podem ocorrer partilhas e negociações, torna-se um fardo para as mulheres que, ao desempenharem as tarefas do lar, acabam se tornando 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 no sistema produtivo nas três últimas décadas do século XX, caracterizadas pelo 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.

Nesse sentido, embora seja possível perceber as mudanças comportamentais, ainda persistem ideias 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 (LUZ, 2009, p. 154).

A separação entre público e privado seria, pois, constitutiva do fenômeno de divisão sexual do trabalho, uma vez que o trabalho reprodutivo seria próprio à esfera privada, como o trabalho produtivo seria característico da arena pública (ABREU; MEIRELLES, 2012). Ademais, o conceito também enfatiza a hierarquização entre tais esferas e os tipos de trabalho a elas correlatos, o que implica a análise das relações de desigualdade associadas à classificação de atividades como “femininas” ou “masculinas”.

Por outro lado, o nível de absorção de mão de obra feminina deu uma nova dimensão às questões étnicas tradicionais – notadamente a da desigualdade na remuneração, para o mesmo trabalho e das barreiras à ascensão hierárquica. Em cargos de diretoria e gerência, a remuneração das mulheres foi, em média, 38% menor que a dos homens nos mesmos postos de trabalho. Percentual de diferença semelhante foi observado entre profissionais das ciências e intelectuais, trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados e, também, entre operários e artesões da construção, das artes mecânicas e outros ofícios (IBGE, 2020).

**Gráfico 1 – Percentual de mulheres em postos gerenciais no Brasil, 2012 a 2019**



Fonte: IBGE (2021)

A menor presença feminina nos cargos de direção e gerência vai na contramão do nível de instrução. Segundo dados do IBGE (2020), em 2019, na população com 25 anos ou mais, 19,4% das mulheres tinham curso superior completo; entre os homens esse percentual é de 15,1%. Porém, a formação superior sequer garantiu às mulheres maior acesso aos cargos

dentro do próprio ambiente acadêmico. No mesmo ano, elas representavam menos da metade (46,8%) dos professores de instituições de ensino superior no país. (IBGE, 2020). No Setor público os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), que levam em conta o salário mensal no ano, medido em salários mínimos, mostra que, enquanto um funcionário da administração pública (que abrange civis e militares, da administração indireta e direta dos três poderes legislativos) ganha, em média, 5,2 salários mínimos por mês (o que em 2018 correspondia a cerca de R\$ 4.960,00), uma mulher recebe em média 3,9 salários mínimos.

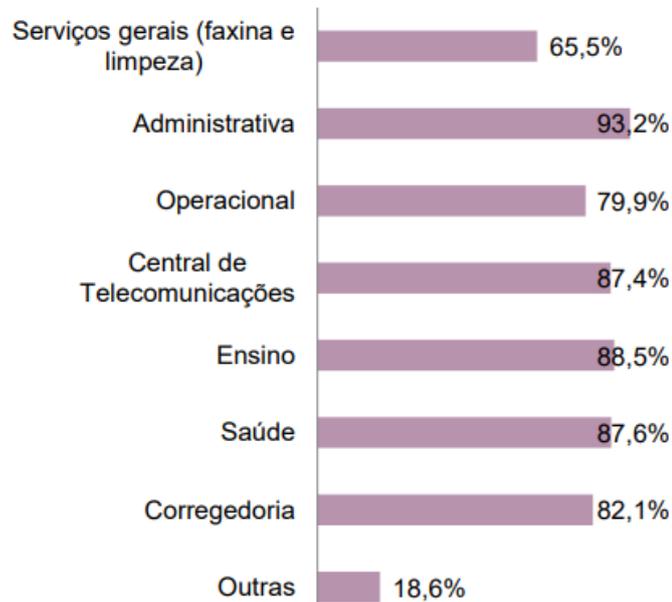
Nesse sentido, o recurso ao conceito de divisão sexual do trabalho como ferramenta analítica implica, atentar, de modo geral, para a ausência (ou escassa presença) das mulheres nos espaços de poder e tomada de decisão como fruto de processos societais mais amplos, que terminam por estabelecer “lugares de mulheres” e naturalizar a desigualdade. Isso significa que os baixos percentuais de mulheres nas estruturas de poder e decisão não devem ser tomados como fruto de escolhas individuais, mas associados a arranjos estruturais que reforçam a desigualdade entre homens e mulheres e mesmo entre as mulheres, quando se considera, por exemplo, as dimensões de raça/cor e classe. Ademais, o conceito permite avaliar que a desigualdade se mantém inclusive para as mulheres que conseguem acessar os espaços de poder e decisão, visto que, muitas vezes, sua presença se relaciona ao desenvolvimento de atividades tipicamente “femininas” relacionadas ao cuidado ou à área social, como educação e políticas sociais.

Bueno *et al.* (2015) apresenta os resultados de sua pesquisa sobre o panorama das mulheres nas instituições policiais<sup>51</sup>. Foi demonstrado que para 85% dos entrevistados(as), as mulheres podem exercer as mesmas funções e cargos que os homens. Porém, quando perguntado sobre quais as funções que as mulheres podem exercer nas instituições, a maioria das respostas guardam relação com a segregação ocupacional por gênero, que se refere à forma como as mulheres se distribuem entre as categorias laborais em comparação com os homens.

---

<sup>51</sup>Para realização da pesquisa foram entrevistados(as) 13.055 agentes da segurança pública numa amostra não probabilística. No entanto, conforme apontam os autores, não obstante tecnicamente os dados não se constituírem em um retrato estatisticamente representativo das opiniões de todos os policiais brasileiros, eles nos autorizam algumas análises e hipóteses exploratórias sobre como são constituídas as relações de gênero nas instituições de segurança pública, o papel da mulher nas polícias e, ainda, nos ajudam a pensar rumos e sentidos para o debate acerca do futuro das carreiras destas corporações.

**Gráfico 2 – Percepção das policiais sobre os cargos que podem ser ocupados por mulheres nas Instituições Policiais**



Fonte: Bueno *et al.* (2015).

Oliveira (2012) apresenta os resultados da pesquisa em que entrevistou 145 homens e 40 mulheres que integram a Polícia Militar do Estado da Bahia. A autora mostra que 81,4%, dos(as) entrevistados(as) acreditavam que as policiais femininas são menos capazes para ocupar cargos policiais militares porque são mais frágeis (OLIVEIRA, 2012, p. 159-160). O curioso é que essa opinião foi compartilhada pela maioria das próprias mulheres. Segundo a autora afirma que as policiais femininas não aproveitam a sua presença para implementar mudança de cultura, pois “[...] assimilam e reproduzem a identidade de uma instituição que direciona os seus discursos e a sua prática a uma orientação machista” (OLIVEIRA, 2012, p. 188).

Sendo assim, pode-se considerar que, embora as mulheres tenham entrado de forma decisiva nos espaços públicos, elevando-se a carreiras profissionais importantes, este progresso parece contrapor a um limite que resulta na pouca mudança na organização da divisão sexual do trabalho e na presença da discriminação sexual, bem como na segregação vertical ou hierárquica, conhecida como “teto de vidro”<sup>52</sup>.

<sup>52</sup>O fenômeno do *teto de vidro* ou *glassceiling* não é, de modo algum, recente e já foi objeto de atenção e reflexões de organizações e pesquisadoras/es (principalmente norte-americanas/os) preocupadas/os com a paridade de gênero nas diversas esferas da vida. Segundo Tabak (2002) este foi, inclusive, um dos itens discutidos em mesa-redonda ocorrida em Lisboa em 1985, organizada pela UNESCO e pela Federação Internacional de Mulheres Universitárias. Sabe-se que a discussão em torno da temática iniciou com uma metáfora jornalística, cujo objetivo era chamar a atenção para os problemas enfrentados pelas mulheres no

### 3.5 Estereótipos de gênero e o teto de vidro

Analisar os tensionamentos em disputa (masculino e feminino) no campo das organizações pressupõe a incorporação e discussão de conceitos e categorias analíticas como papéis sociais de gênero e estereótipos de gênero. Refletir sobre as interfaces possíveis entre tais categorias torna-se relevante para compreender o modo como são arquitetadas as concepções das instituições sociais sobre o feminino.

Conforme Mello e Marques (2018) mesmo levando em conta a variedade nas condições sociais a que estão sujeitas as mulheres, a hierarquização aparece ainda como elemento definidor e significativo das relações de gênero e dos papéis desempenhados pelos indivíduos. Nesse sentido, a compreensão de tais diferenças como características inatas e inerentes aos sexos sedimenta um caráter de imutabilidade às relações entre os indivíduos e uma noção essencialista às posturas e lugares associados a mulheres e homens. Portanto, a compreensão dos estereótipos de gênero passa pelo entendimento do que se entende por papéis de gênero.

Na busca por uma definição de “papéis de gênero”, partimos da concepção de Nogueira (2001, p. 118) que o entende como “[...] aquelas expectativas partilhadas acerca das qualidades e comportamentos apropriados dos indivíduos, em função do seu gênero socialmente definido. Estes papéis de gênero induzem quer direta quer indiretamente a diferenças sexuais estereotipadas”, ou seja, os papéis de gênero são padrões de comportamento que a cultura define como sendo adequados para cada gênero. Assim, persiste a crença de que de modo geral, que esses padrões sejam determinados pela natureza e imutáveis, de outro modo, decorrentes de nossos atributos biológicos. No entanto, ao que se percebe, estes papéis de gênero induzem, direta ou indiretamente, as diferenças sexuais estereotipadas (PATEMAN, 1993; BOURDIEU, 2003; NOGUEIRA, 2001).

O estereótipo impõe o que deve ser o masculino e o feminino, com a finalidade de que tipifique os indivíduos em apenas uma das duas categorias, conforme a normas sociais são impostas conforme os padrões de comportamento em lugares e espaços sociais. Logo, sugere-se que cada indivíduo tem um papel socialmente aceito e também “papéis de gênero”, na qual define-se os comportamentos socialmente esperados para mulheres e para homens. (NOGUEIRA, 2001).

---

interior organizacional. Depois, com o passar do tempo, o termo ganhou espaço, transformando-se em objeto de pesquisas acadêmicas internacionais.

No campo da Teoria da Identidade Social, Tajfel (1981) aborda os estereótipos considerando-os como consequência do processo de generalizações sociais, afirmando que eles ocorrem nas relações intergrupais, entre os membros e entre os grupos, seja enfatizando características positivas do próprio grupo, aumentando sua distintividade positiva; seja maximizando a negatividade dos traços referentes aos “endógenos”. Deste modo, os estereótipos servem para fazer inferências sobre grupos baseados na idade, nacionalidades, raça, gênero, orientação sexual, entre outros e tem como objetivo simplificar e organizar um meio social complexo e deixa-lo menos ambíguo (TAJFEL, 1981; AMÂNCIO, 1994).

Nogueira (2007), para além da organização e simplificação do mundo social, considera os estereótipos construções sobre as relações intergrupos, sendo ideologizações de comportamentos e ações de grupos de pessoas, estratificadas segundo critérios socialmente valorizados, então os estereótipos de gênero podem implicar os atributos que as pessoas acreditam serem mais características de um ou outro sexo, mas também podem envolver a associação a papéis diferenciados.

No entanto, esse pensamento alimenta um conjunto de papéis de gênero que sustentam afirmações das diferenças sexuais desfavoráveis às mulheres, pois esses estereótipos nutrem o discurso da inferioridade feminina e restringe a sua esfera de ação limitando a sua autonomia e liberdade de movimentos. Esses discursos são sustentados no entendimento de que as diferenças foram atribuídas a fatores de ordem biológica e também são mantidas pelo processo de socialização estereotipado que definem padrões de comportamentos para homens e mulheres. Nesse contexto, o padrão de comportamento feminino reporta-se a papéis de gênero que tornam as mulheres submissas ao homem. Deste modo, não cabe apenas à família, como primeiro núcleo de socialização, a incorporação e permanência desses papéis tradicionais, mas também a outras instituições, como a escola, as igrejas, as empresas, a mídia, entre outras. Esse comportamento, dita a conduta não só em relação aos outros indivíduos, mas direciona outros comportamentos sociais, como a fala, a maneira de se vestir, as divisões das tarefas domésticas, e, inclusive, as profissões a serem exercidas pelo indivíduo (PATEMAN, 1993; NOGUEIRA, 2001).

Segundo Amâncio (1994), conforme os estereótipos sexistas, são atribuídos às mulheres qualidades e atributos diferenciados em relação aos homens. Nessa distribuição, a balança é desigual: os valores considerados positivos pela sociedade, como coragem, inteligência, autoafirmação, competência profissional, gosto pelo perigo e pela aventura, espírito de iniciativa e eficiência, são atribuídos ao sexo masculino e não se aplicam às mulheres, representadas como desprovidas dessas qualidades ditas “viris”. As qualidades

consideradas “femininas”, como sensibilidade, delicadeza, dedicação, submissão, doçura e subjetividade, provocam, ainda hoje, muita desigualdade, o que pode ser verificado quando se analisam as oportunidades díspares entre homens e mulheres no campo do trabalho, na possibilidade de ascensão social, na ocupação de cargos de poder, entre outros.

Por outro lado, além dos estereótipos, a outra forma de segregação de gênero vivenciada pelo público feminino, no contexto das organizações, é o fenômeno conhecido como ‘teto de vidro’ (*‘glass ceiling’*), que ganhou notoriedade nos Estados Unidos a partir do estudo de Hymowitz e Schellhardt (1986). O estudo identificou uma “barreira invisível” que impede a ascensão das mulheres aos cargos do topo da hierarquia organizacional. Dessa forma, é apresentado o conceito de que as mulheres, ainda que estimuladas a alcançar postos de liderança e a cumprir todos os requisitos para assumi-los, percebem a barreira invisível e forte que dificulta a ocupação de postos de comando por elas (MORRISON; GLINOW, 1990; FERNANDEZ, 1993; POWELL; BUTTERFIELD, 1994; STEIL, 1997; SURMANI *et al.*, 2020).

Esse fenômeno aponta para a existência de uma segregação vertical relacionado, portanto, à ascensão na carreira:

Este fenômeno caracteriza-se pela menor velocidade com que as mulheres ascendem na carreira, o que resulta em sua sub-representação nos cargos de comando das organizações e, conseqüentemente, nas altas esferas do poder, do prestígio e das remunerações. É observado mesmo quando as mulheres são dotadas de características produtivas idênticas ou superiores às de seus congêneres do sexo masculino (VAZ, 2013, p. 765-766).

Segundo Carli e Eagly (2001), o teto de vidro aponta para o descompasso entre a crescente e maciça presença de mulheres no mercado de trabalho e a elevação de seu nível de escolaridade e sua escassa presença nas posições de poder nas organizações. Dessa forma, o conceito de ‘teto de vidro’ também permite uma análise da tímida presença de mulheres em posições de poder, além de qualificar a presença daquelas que conseguem acesso a tais posições, mas que se encontram retidas em estágios mais iniciais e menos valorizados da carreira.

O conceito é especialmente relevante para a análise deste estudo, uma vez que permite avaliar de forma mais aprofundada os lugares ocupados pelas mulheres nos espaços de poder e decisão. Além disso, possibilita entender porque, ainda que o acesso a tais posições seja regido por critérios impessoais e objetivos, como é o caso de cargos públicos, em que a seleção se dá via concurso, a presença de mulheres tende a diminuir nas posições mais

elevadas das carreiras, em que prevalece o critério de nomeação, o que abre margem para a arbitrariedade, a pessoalidade e até mesmo para a manifestação de atitudes discriminatórias.

Sendo assim, pode-se considerar que, muito embora as mulheres tenham entrado de forma decisiva nos espaços públicos, elevando-se a carreiras profissionais importantes, este progresso parece contrapor a um limite que resulta na permanência das desigualdades manifestadas no seio das organizações por meio da divisão sexual do trabalho, presença da discriminação sexual, e na segregação vertical ou hierárquica ('teto de vidro').

Nas Instituições Policiais e Militares embora se registre um crescimento da participação feminina<sup>53</sup>, a dinâmica das relações de gênero parece reproduzir o cânone da desigualdade nas relações de trabalho entre os sexos de outros ambientes de trabalho. Nesse sentido, conforme aponta Oliveira (2012), as policiais ainda são reféns de uma estrutura hierárquica rígida que limita a inserção de mulheres em funções operacionais (policiamento ostensivo) e nos postos de comando das instituições. Isso implica afirmar que, embora fora garantido o acesso nas fileiras da Instituição, as mulheres ainda enfrentam discriminações de ordem sexista enraizadas na cultura institucional.

Nesse sentido, depreende-se que a existência da discriminação sexual no seio das instituições policiais militares advém da herança do processo de construção de uma identidade feminina baseada em atributos e comportamentos estereotipados como "tipicamente" femininos, portanto mais sensíveis e mais "elevados moralmente". A feminilidade socialmente construída pode ser adaptada a objetivos que permitem as mulheres valorizar socialmente aquilo que as definiria como sujeitos como a maternidade, a capacidade de perdoar, o equilíbrio para manter as famílias, a educação e o exemplo moral que devem ensinar aos filhos, entre outros. Seguindo essa mesma perspectiva, a arma considerada essencialmente feminina e estimulada socialmente por mulheres e homens estaria ligada ao corpo feminino (SAFFIOTI, 2009).

Todaro, Godoy e Abramo (2002), apontam que as imagens de gênero sobre homens e mulheres no trabalho também são elementos poderosos no processo de reprodução das desigualdades que continuam sendo observadas e vivenciadas pelas mulheres trabalhadoras. Os preconceitos relativos aos homens e mulheres no trabalho, que em geral desvalorizam a mulher como trabalhadora continuam tendo forte permanência, a despeito das significativas mudanças que vêm ocorrendo na realidade. Eles projetam uma imagem de mulher como

---

<sup>53</sup>Conforme a Pesquisa de Informações Básicas Estaduais (ESTADIC) publicado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2020), o efetivo da Polícia Militar no Brasil até dezembro de 2019 era de 416.923 profissionais, destes, somente 11% eram mulheres (45.855), percentual que cresceu quando comparado por exemplo ao ano 2014 que era de 9,8%.

fundamentalmente ligada à vida familiar e doméstica, o que limitaria a sua adequada inserção e desempenho profissional.

Diante dos dilemas das desigualdades sofridas pelas mulheres no mundo do trabalho, ergue-se uma importante reflexão: a presença de mais mulheres é nos postos de chefia seria necessária ao, potencialmente, atentar contra a perpetuação dessa estrutura de valores que rege as relações homens/mulheres como relações entre sexos e intra sexos?

### **3.6 Mulheres como representantes dos interesses das mulheres?**

Como forma de um fundamento teórico para embasar as razões para os obstáculos ou marginalização das mulheres nas esferas de poder e tomada de decisão, apropria-se dos argumentos da seara política. Entende-se que estes sejam razoáveis para permitir uma compreensão da dimensão da desigualdade nas instâncias decisórias e nos espaços de poder.

As medidas elencadas anteriormente e as justificativas associadas à promoção da igualdade entre homens e mulheres nos espaços de poder e tomada de decisões remetem às duas dimensões da representação política. A primeira voltada às características dos(as) representantes (como classe social, gênero e cor/raça, por exemplo) e sua relação com as características da população. A segunda voltada à atuação dos(as) representantes e sua relação com os interesses ou as preferências dos(das) representados(as). Na ciência política, essas dimensões são chamadas de representação descritiva e representação substantiva, respectivamente. No entanto, algumas autoras retomaram a discussão sobre a representação política, explorando a relevância da dimensão descritiva. Destaca-se, nesse sentido, o argumento de Phillips (1995) sobre política da presença, conceito que enfatiza a dimensão descritiva da representação política. Segundo a autora, no contexto de emergência de demandas políticas por reconhecimento, a separação entre quem são os representantes e o que eles fazem é colocada em xeque.

Mulheres representam os interesses das mulheres? Quando se analisa a presença das mulheres na Polícia numa condição de desigualdade, um argumento plausível para justificar a necessidade da ampliação de mulheres nos postos de comando seria a concepção de que as mulheres seriam as melhores representantes de seus interesses. Entende-se que essa concepção estaria calcada numa perspectiva liberal de representação como reflexo de crenças, opiniões e preferências dos que seriam os legítimos representados. Conforme Phillips (2001) e Pitkin (1985), essa construção ideológica seria o mesmo que a substituição de uma política de ideias por uma política de presença, com sua capacidade de ação baseado nos interesses

dos seus representados, de maneira responsiva aos seus interesses. Desse modo, na perspectiva de Pitkin (1985), o mais relevante seria o que representantes fazem e não quem eles são ou quais características possuem. Assim as diferenças estruturais permeadas pela questão de gênero são abordadas como a existência de perspectivas diferentes em função do gênero e da injustiça a que as mulheres estão sujeitas exatamente por serem mulheres. Conforme Phillips (2001), nesse importante reenquadramento dos problemas da igualdade política, está em jogo a separação entre ‘quem é representado’ e ‘o que é representado’, bem como a subordinação do primeiro ao segundo. Em decorrência, a política de ideias estaria sendo desafiada por uma política alternativa, de presença.

Para Phillips (2001), aponta que o mais significativo no debate em torno de ‘quem’ e ‘o que é representado’ é a recusa da percepção da diferença como diferença de opiniões e preferências, e a aceitação como diferença de experiências e identidades. Sugere-se que a ideia de que representar uma experiência que não tenha convergências em relação àquelas que o indivíduo possui, torna-se um fator complicador. Impõe-se, nesse sentido, a necessidade de considerar a impossibilidade de uma atuação imparcial e neutra dos agentes políticos em nome de setores ausentes das esferas deliberativas. O cerne da questão é o pressuposto de que homens não poderiam representar, por mais bem-intencionados que fossem, ‘interesses femininos’ de maneira ‘representativa’, porque partiriam de pressupostos diferentes dos que existem na concepção feminina.

Desse modo, o pensamento de Phillips (2001) é que uma representação para ser considerada justa precisaria combinar uma política de ideias e uma política de presença, considerando que os atores e atrizes pertencem a diversos grupos e a constituição de suas identidades é influenciada por essas diferentes experiências, mostrando a impossibilidade de reduzir esses a um só grupo de características. Para a autora, não existe a possibilidade de cisão completa entre as ideias e as pessoas que as enunciam. Por isso, para garantir mecanismos de prestação de contas dos representantes baseados em seus programas e nas ideias que defendem, não é possível colocar essas duas dimensões da representação em campos excludentes. Os mecanismos de presença e ideias aparecem como complementares: presença para garantir que diferentes experiências estivessem presentes, e ideias para garantir aos representados mecanismos de controle dos representantes.

Assim, conforme enuncia Phillips (2001) o potencial transformador da política da presença exigiria desenvolvimentos relativos à organização das instituições democráticas e não apenas a garantia de igual acesso a elas. Em outras palavras, para garantir que a presença de mulheres nos espaços de poder, e para que atomada de decisão implique em políticas

públicas sensíveis às demandas desse grupo social, é preciso que a primeira seja acompanhada de uma transformação das instituições políticas, de modo a permitir que preferências, interesses e prioridades sejam compreendidos de uma forma mais plural.

Ao empregar tais argumentos, expõe-se ao risco de fundamentar a interpretação em noções essencialistas sobre o que constituem os interesses femininos. Sarti (2004) ao mencionar a concepção clássica de Beauvoir (1962) de que “não se nasce mulher, torna-se mulher”, reporta os pressupostos do feminismo sobre a necessidade de desnaturalização do que significa ser mulher. Para Sarti (2004) o impasse estrutural do feminismo repousa na articulação da luta política contra a dominação masculina e, simultaneamente, abster-se como feminismo de maneira abstrata mesmo referindo-se às mulheres de uma forma geral. Dessa forma, não seria possível falar de mulheres e de seus interesses sem considerar que existem variações nos elementos sociais de constituição de diferentes mulheres. Sarti (2004) pondera que ideologia feminista, busca construir uma nova subjetividade feminina e masculina, revelando as variantes das relações de poder existentes nas relações entre homens e mulheres sob a forma de violência simbólica, descrita por Bourdieu (1989), como a internalização inconsciente do discurso do dominador pelo dominado que acaba se tornando cúmplice da dominação a que está sujeito.

A categoria ‘mulheres’ surge não como uma categoria universal, porque mulheres tornam-se mulheres em contextos sociais específicos. Com base nisso, a perspectiva de análise feminista deve considerar a experiência compartilhada como instrumento de conhecimento que não pode ser apropriado pelo ‘outro’. Para Sarti (2004), é preciso contextualizar as perspectivas femininas, no sentido de escutar as explicações do outro sobre o mundo social ao qual pertence. “Contextualizar é adentrar o outro, confrontar-se com seu ponto de vista. Pressupõe o reconhecimento do seu discurso como um saber, o que põe em questão as nossas formas de saber, relativizando-as” (SARTI, 2004, p. 47).

Nesse sentido, julga-se relevante abordar uma perspectiva homóloga sustentada na análise de Young (2000) sobre a representação de mulheres fundamentado em uma perspectiva social, com objetivo de elucidar a reflexão sobre limites, possibilidades e justificativas para a presença de mulheres em instâncias de poder. Nessa perspectiva, Young (2000) considera que a representação deve ser pensada como uma relação mediada entre representantes e representados, vínculo esse baseado no compartilhamento de uma perspectiva social. Assim sendo, o argumento da representação de grupos se justifica pela persistência de uma situação de opressão e não somente pela necessidade de expressão de atributos ou peculiaridades culturais.

Young (2002) sustenta que a representação é concebida não como uma relação de substituição ou de identidade entre os representantes e representados, mas, antes, como um relacionamento diferenciado entre eles, um relacionamento de mediação que se estende no tempo e espaço e inclui momentos de prestação de contas dos representantes e de autorização dos representados. Desse modo, a presença de mulheres nos postos de comando e nos processos decisórios não se justificaria apenas porque possuem interesses específicos, mas também porque compartilham padrões de experiência de vida. Isso quer dizer que não se deve estabelecer um interesse de grupo, o que redundaria em uma construção essencialista de “interesses de mulheres”, incapaz de dar conta da diversidade e da desigualdade intragrupo. Tampouco, deve-se estabelecer ou uma opinião homogênea relacionada a determinado grupo estrutural. Deve-se, portanto, representar a perspectiva social compartilhada pelos membros do grupo, uma vez que esses se encontram situados em determinada posição social e compartilham experiências, narrativas e pontos de vista a respeito da sociedade em que vivem e dos processos que nela se desenvolvem.

Por isso, a noção de justiça enunciada por Young (2000) está ligada à ideia de que um mesmo grupo social não possui interesses ou opiniões iguais; possui, contudo, devido ao campo e à posição estrutural que ocupa, certas perspectivas sociais que devem ser incluídas nas esferas representativas. Considera-se, neste contexto, que as perspectivas sociais não são passíveis de representação, no sentido de substituição ou identificação, e de que podem ser definidas como um conjunto de questões, experiências, percepções e premissas mediante os quais os sujeitos se posicionam em relação a variadas questões.

Os indivíduos estão dispostos em lugares sociais específicos e em determinadas estruturas sociais sem que, no entanto, essas posições determinem suas identidades. Contudo, como elementos pertencentes a uma estrutura social, enxergam de maneira semelhante, e não de forma única e homogênea, o próprio campo e o que ocorre dentro dele. Considerar as perspectivas sociais como elementos de compreensão para processos de inclusão é assumir que importa inserir nas esferas de deliberação e representação “[...] pontos de vista que os membros de um grupo mantêm sobre os processos sociais em função das posições que ocupam” (YOUNG, 2000, p. 164).

Outro argumento utilizado ao tratar da sub-representação feminina como injustiça associada a gênero é a proposição de Fraser (2001)<sup>54</sup> que defende o crescimento da presença

---

<sup>54</sup> Nancy Fraser (2006a; 2006b), intelectual feminista norte-americana, professora da New Scholl University, trava um intenso debate intelectual com Charles Taylor e, principalmente, com Axel Honneth (2006a; 2006b) cujo ponto central é precisamente determinar o alcance e os limites da perspectiva do reconhecimento para a

feminina nas esferas de processos decisórios em função da injustiça a que estão submetidas. Como grupo social, as mulheres estão sujeitas a dois tipos de exclusão interligadas: exclusão econômica e exclusão simbólica, de outro modo, dimensão de classe e outra de status. Essas duas causas de injustiça contra a mulher, a material e a simbólica, estão imbricadas e se reforçam continuamente, sucessivamente, de modo que as normas sexistas e androcêntricas institucionalizadas na política e na economia geram exclusão e silenciamento cultural. Por consequência, a exclusão material é reforçada a tal ponto que a subordinação econômica e a subordinação material mantêm entre si uma relação perversa. A desigualdade material perpetua as normas androcêntricas que, por seu turno, perenizam os obstáculos. Talvez o obstáculo mais importante seja a dificuldade da entrada da mulher na esfera pública, sobretudo nas instâncias decisórias, participativas e definidoras dos rumos das políticas que serão aplicadas.

Desse modo, na perspectiva defendida por Fraser (2001), a justiça manifesta-se como de uma forma bidimensional que necessita responder as demandas por reconhecimento e de redistribuição. Destarte, Fraser (2001) destaca que o dilema redistribuição/reconhecimento, desloca-se pela necessidade de consentir a legitimidade de certos padrões culturais e de comportamento (reconhecimento) e de ampliação de recursos (redistribuição).

O impasse da redistribuição/reconhecimento ocorre porque reivindicações por reconhecimento procuram valorizar as diferenças, enquanto reivindicações por redistribuição requer a abolição de especificidades que tornem a distribuição desigual. Assim, enquanto a redistribuição evidencia a heterogeneidade de uma coletividade, o reconhecimento tende a homogeneizar os grupos. Contudo, conforme pondera Fraser (2003) reconhecimento e redistribuição são dimensões da justiça e devem ser considerados de maneira concomitante e não como uma oposta em que escolher uma das respostas implica, necessariamente, na exclusão da outra.

Na concepção de Fraser (2003), enquanto a redistribuição é entendida como ligada à dimensão moral dos direitos, o reconhecimento estaria ligado à ética no sentido da necessidade de promover a autorrealização dos indivíduos. As demandas por ambos condizem com ação de movimentos sociais, a redistribuição relaciona-se mais à noção de classe e o reconhecimento à noção de identidade. Nesse sentido, a proposição da cisão entre as duas dimensões seria provocar a opacidade da dimensão econômica do racismo, do sexismo ou da

---

análise das modernas sociedades do Ocidente. Fraser e Honneth discutem os principais pontos envolvidos na Teoria do Reconhecimento, a construção de uma Teoria Social e os pressupostos para se pensar em uma Teoria da Justiça.

homofobia, por exemplo, ao assumir que suas reivindicações estariam ligadas apenas à questão de reconhecimento das diferenças, aponta Fraser (2003). Já na redistribuição os problemas estão ligados à exploração, marginalização e privação, no reconhecimento os problemas aparecem como a dominação cultural, o desrespeito, entre outros. As duas dimensões assumem diferentes tipos de injustiça e propõem diferentes soluções. Uma das soluções propostas pela autora, estaria no modelo de paridade participativa como o núcleo normativo de sua concepção de justiça, como o fundamento sobre o qual erige sua proposta teórica.

Ao contrário de uma busca pessoal ou de autorrealização, a busca por um desenho institucional justo, ou seja, as normas e regras que organizam as instituições públicas, quaisquer que elas sejam, só será justo quando todos os segmentos da sociedade, sejam eles de grupo majoritários ou de grupos minoritários, tenham a possibilidade de participar de maneira igualitária na formulação dessas regras. Essa é a única forma de combater os padrões culturais excludentes que perpassam as regras das instituições.

Fraser (2003) propõe tratar o tema do reconhecimento e da democracia como uma questão de status social com o objetivo primordial de superar a subordinação ao estabelecer que o grupo não reconhecido como um membro efetivo da sociedade, seja capaz de participar no mesmo nível que os outros membros, buscando a paridade de participação, onde o não reconhecimento significa uma subordinação social no sentido de ser impedido de participar como e com os demais na vida social (FRASER, 2007). Duas condições se fazem necessárias para tornar essa participação possível: uma objetiva, que são recursos naturais que garantam a independência da “voz” e outra subjetiva, que são padrões culturais institucionalizados que garantam oportunidades iguais para conseguir a estima social.

Nesse ponto, passa-se à segunda parte da tese, composta pelos capítulos 4 e 5, na qual é feita a análise documental e a análise do trabalho das oficiais na PMMG, as suas representações nas posições de comando na corporação, a compatibilidade da profissão, enfim, os desafios enfrentados pelas oficiais nos postos de comando da PMMG.

## PARTE II – PERCURSO ANALÍTICO

### 4 DA CASA PARA A RUA: VIDA FAMILIAR E PROFISSIONAL NA PERCEPÇÃO DE GÊNERO DAS OFICIAIS DA PMMG

Ao refletir sobre ampliação da participação feminina no mundo do trabalho, torna-se fundamental refletir sobre a emancipação feminina sob as variantes perspectivas em torno dos debates sobre o novo papel dos gêneros na esfera pública. É preciso considerar que foi a busca incessante das mulheres por mais voz que trouxe, ao espaço público, debates outrora circunscritos no ambiente privado do lar: violência simbólica, psicológica, a violência nos relacionamentos conjugais, a obrigatoriedade da maternidade, as desigualdades de acesso às oportunidades, entre outros. É inegável que o feminismo foi o grande protagonista neste processo, uma vez que traz para a arena do debate os questionamentos em torno da universalidade de estilo de vida para homens e mulheres que rejeitava as particularidades e os desejos de cada indivíduo. A partir do momento em que as mulheres reivindicam o direito de não serem condenadas ao seu gênero, elas abrem, para todos, novas possibilidades de ‘ser e estar’ no mundo.

Ao longo da história, vislumbrou-se um ciclo de (re)produção que foi responsável por uma divisão sexual cujas dinâmicas se ajustaram à divisão social do trabalho e suas representações na esfera privada e pública. Pois nesses dois espaços de interação “cada sexo tem sua função, seus papéis, suas tarefas, seus espaços, seu lugar quase predeterminado, até em seus detalhes” (PERROT, 1988, p. 178).

Portanto, refletir sobre a dicotomia ‘casa *versus* rua’ impõe refletir que obstante as variadas condições sociais a que estão sujeitas as mulheres, a hierarquização ainda aparece como elemento chave e relevante das relações de gênero e dos papéis desempenhados pelos indivíduos. O entendimento dessas diferenças como características inatas e inerentes aos sexos confere um caráter de estabilidade às relações entre os indivíduos e uma noção essencialista às posturas e lugares associados a mulheres e homens.<sup>55</sup> Importante salientar que mesmo diante de um movimento social de abertura para ingresso das mulheres nas

---

<sup>55</sup>Contudo, é pertinente apontar sobre a impossibilidade de considerar o patriarcado como um fenômeno social e mundial de caráter homogêneo. Isso porque as relações de gênero e de geração não são iguais, ou seja, são dinâmicas e diferenciadas em função das configurações que assumem em cada sociedade particular. Deste modo conforme apontado no capítulo deste estudo as reflexões de Therborn (2006) objetivam apontar que a hierarquização entre mulheres e homens sustentadas nas diferenças consideradas “naturais”, existe, e ainda de forma mais geral, como regra mais ou menos aceita e legítima em várias organizações sociais.

instituições militares, o caráter hermético da organização militar tende a assumir uma dinâmica inercial pela qual se busca preservar estruturas do passado que são em muitas ocasiões re-significadas no presente, mas não completamente modificadas.

Ademais, o ‘mundo militar’ na configuração de campo social possui regras, relações de força e tipos de capital que delimitam um espaço relativamente autônomo cuja dinâmica, por força da hierarquia, tende a se pautar na estratégia delimitada pelos dominantes que, segundo a teoria dos campos sociais, tende a ser de conservação da dinâmica e estrutura do campo. Em adição, o campo militar assume também um caráter masculinizado em virtude dos elementos históricos e simbólicos de sua gênese e pouco tendencioso às mudanças no seu núcleo central. Em consequência, ao adentrar o campo militar, a mulher se depara com todas essas particularidades que devem ser incorporadas sob o risco de não permanecerem no campo. Dessa forma, as mulheres se submetem a um tipo de socialização que tende a simbolicamente violentar sua feminilidade. Isso ocorre quando são expostas a uma ordem machista e secularizada, a qual foi institucionalizada ao longo de três séculos, remontando à criação do Exército Brasileiro no século XVII.

Nesse sentido, o capítulo em tela busca apontar os desafios enfrentados pelas oficiais na efetiva participação dos postos de comando da Polícia Militar de Minas Gerais (PMMG) e de que modo os estereótipos de gênero atrelado à esfera privada transpõem-se como mecanismos reguladores do modo de ser e estar delas mulheres na caserna. Revela-se que o exercício da gestão se apresenta como um desafio para as mulheres, não apenas por ser permeado por dificuldades, contradições e enfrentamentos diários, mas, sobretudo por conta dos estereótipos de gênero e sua reprodução na organização.

Para tanto, o capítulo foi organizado da seguinte forma: inicialmente é realizada uma análise documental de modo a evidenciar a estrutura organizacional engessada e hierarquizada, alicerçada no formalismo a partir de legislações que tipificam e regulam a ocupação profissional de seus membros. Evidencia-se o caráter prescritivo do plano estratégico da organização, a composição do efetivo, comandos e funções que aliados a estrutura hierárquica e centralizada, norteiam o processo decisório e alimentam a burocracia institucional. Será apresentado, ainda, o perfil social das mulheres entrevistadas como personagens centrais de estudo.

Em seguida, a partir do relato das oficiais, aponta-se a existência de um processo de generificação existente na PMMG que serve de substrato para uma diversidade de comportamentos discriminatórios diferenciadores- atitudes de insubordinação, estereótipos e assédio – e que decorrem de uma tradição patriarcal inscrita no cotidiano social e militar.

Discute-se, em seguida, a constituição histórica e social dos espaços privado e público e da construção social de estereótipos de mulher/mãe/esposa e posteriormente a partir dos relatos das entrevistadas, foram apontadas as dificuldades elencadas por elas na ocupação dos cargos de comando e de ascensão hierárquica advindo da dupla jornada de trabalho e das intercessões com as desigualdades de gênero decorrentes da concepção essencialista do papel social das mulheres (culpabilização, maternidade, família e os filhos).

#### **4.1 A Polícia Militar de Minas Gerais: traços identitários**

A história das polícias, embora conserve elementos tradicionais dos valores bélicos dos Exércitos Nacionais remete para uma aproximação com as comunidades, atuando diretamente no controle da violência e da criminalidade numa perspectiva jurídica. A história da polícia profissional tem duas origens determinadas: a polícia de segurança, que tem suas origens na França na primeira metade do século XIX e do policiamento fardado profissional na Inglaterra em 1829, com as reformas de Robert Peel para substituir as forças militares no controle e repressão das classes populares que grassavam com o andar da Primeira Revolução Industrial (KARNIKOWSKI, 2010).

O sociólogo Bayley (2006) conceitua a polícia enquanto instituição composta por três dimensões: força física, uso interno e autorização coletiva para seu funcionamento. Das três dimensões a força física é o elemento mais evidente, que inclusive povoa o imaginário coletivo sempre que se pensa em polícia. Segundo Bayley (2006), a incumbência exclusiva da polícia é o uso da força física, por ameaça ou real, no sentido de afetar comportamento. Por outro lado, essa força não pode ser em si mesma, se fossem assim entraria no terreno da pura arbitrariedade. O uso da força física somente pode se afirmar dentro da legitimidade se possuir autorização coletiva para usá-la, até mesmo porque esses servidores estariam irreconhecíveis como policiais se não tivessem a autoridade no uso da força física.

Especificamente, a PMMG surgiu na primeira metade do século XVIII, quando o governo português instituiu, naquele período, as Capitânicas de Minas e São Paulo, com intuito de exercer maior controle e fiscalização da produção de ouro e diamantes na região, em relação às expedições advindas de outras regiões do Brasil e do Exterior (MARCO FILHO, 2005).

De acordo com o historiador Cotta (2006), as primeiras organizações militares advêm inicialmente dos Dragões portugueses e num segundo momento dos Regimentos de Cavalaria, no século XVIII. A companhia dos Dragões, deslocaram para a região das Minas a pedido do

então governador Conde de Assumar, inicialmente com a missão de proteção individual às autoridades locais, e “pessoas de posse” no manejo com seus escravos e perseguição em locais ermos de difícil acesso. Os primeiros combatentes eram militares reformados da infantaria e cavalaria em Portugal.

Com o passar dos anos ocorre o declínio das Companhias de Dragões, diante de várias intempéries, tais como alto custo de manutenção, indisciplina, deserções, pressão política e desempenho insatisfatório, o então governador de Minas Gerais, Dom Antônio de Noronha, decretou a extinção da referida companhia. Ficou estabelecido, em contrapartida, o Regimento Regular de Cavalaria de Minas, no dia 9 de junho de 1775, permeada por questões de racionalização administrativa e financeira era um corpo diferente dos demais que existiam nas Minas, por ser tropa mineira, instruída, e paga pela Fazenda Real, além de possuir regulamentos militares, além de possuírem bons armamentos e uniformes. À Força recém-criada caberia cumprir missões de natureza militar, medianteações e operações de enfrentamento dos tumultos, insurreições e defesa do território da capitania e da Pátria e, de natureza policial, na prevenção e repressão de crimes, mantendo em ordem a população (COTTA, 2006).

A existência do Regimento da Cavalaria assume grande relevância na História da PMMG, tanto que Cotta (2006) a considera com a célula-máter do que viria constituir durante a instalação da República no Brasil em 1889, as polícias militares, como forças auxiliares do Exército. surgimento da Federação, já que, assim, os estados-membros passaram a contar com forças militares que, na condição de exércitos estaduais davam suporte aos então Presidentes dos Estados Federados.

No decorrer do tempo, no contexto de instauração da República, assiste-se também, à militarização da Força Pública Mineira. Posteriormente, através do Decreto-Lei 667 e suas modificações, garantiu-se às Polícias Militares a Missão Constitucional de Manutenção da Ordem Pública, dando-lhes exclusividade do planejamento e execução do policiamento ostensivo, com substancial reformulação do conceito de ‘autoridade policial’ (MINAS GERAIS, 2005).

Com a Constituição da República de 1988, ficou estabelecido um Sistema de Segurança Pública, constituído por órgãos policiais, de acordo com o art. 144 da Constituição da República:

Art. 144. A segurança pública, dever do Estado, direito e responsabilidade de todos, é exercida para a preservação da ordem pública e da incolumidade das pessoas e do patrimônio, através dos seguintes órgãos:

- I - polícia federal;
- II - polícia rodoviária federal;
- III - polícia ferroviária federal;
- IV - polícias civis;
- V - polícias militares e corpos de bombeiros militares (BRASIL,1988).

Desse modo, para exercer sua missão constitucional, a PMMG é organizada segundo o processo escalar, nos níveis estratégico, tático e operacional, a Corporação é departamentalizada por funções - atividade-fim e atividade-meio - e operacionalmente "por território", segundo a localização geográfica de suas Unidades, articulando-se em Regiões, Áreas, Subáreas e Setores, denominados 'espaços geográficos', que circunscrevem os locais de responsabilidade atribuídos às Frações PM (MINAS GERAIS, 2021).

**Figura 9 – Organograma Funional da PMMG**



Fonte: PMMG, 2020

Neste tópico interessa-nos apresentar as Unidades de Execução Operacional, assim classificadas, as que executam a atividade-fim da Instituição posicionadas nos denominados níveis táticos e de execução. Para orientar o leitor não profundamente entrosado com a organização policial-militar, esclarecemos que no nível tático da atividade-fim estão as Regiões de Polícia Militar (RPM), os Comandos e a Diretoria de Operações, todos comandados por Coronéis. Uma região de Polícia Militar é uma Unidade Operacional responsável por determinada extensão territorial. No mesmo nível das RPMs estão os Comandos responsáveis pelas Unidades de policiamento especializados e, no caso da

atividade-fim, uma única Diretoria – a Diretoria de Operações. As funções na PMMG tem relação direta com os cargos.

Às Unidades de nível tático (comandados por Coronel) se subordinam as de nível de execução, estas comandadas por Tenentes-Coronéis e Majores, no caso dos batalhões e das Companhias Independentes. A uma RPM se subordina os Batalhões de Polícia Militar (BPM), Batalhões Especializados (BPM Espz), Companhias Independentes (Cia PM Ind), Companhias Independentes de Policiamento Especializado (Cia PM Ind PE). A um Comando se subordina Batalhões Especializados (BPM Espz), Companhia Independentes de Policiamento Especializado (Cia PM Espz). À Diretoria de Operações atualmente se subordina o Batalhão Metr pole, Unidade Virtual composta pelos militares alocados nas Unidades administrativas localizadas na Capital, nas ocasiões em que são empregados no serviço operacional. Na subdivisão dos Batalhões e Companhias Independentes, situam-se as Companhias, Pelotões e Fra es. Estas duas últimas, via de regra, são comandadas por Capitães e Tenentes, respectivamente.

As unidades em nível de dire o interm dia totalizam 19 Regiões de Polícia em todo o estado de Minas Gerais, Comando de Policiamento Especializado (CPE), Comando de Avia o do Estado (ComAvE), Comando de Policiamento Rodoviário (CPRV), Comando de policiamento de meio Ambiente (CPMAMbe) são todas comandadas por homens (coronéis), 75 Batalhões de Polícia e Especializados (BPM e BPE)<sup>56</sup>, sem participa o de mulheres no comando. As Companhias independentes e as especializadas totalizaram 32 unidades com apenas uma mulher comandando uma Cia. Especializada e as Cias, do total de 266, apenas sete comandadas por oficiais mulheres.

**Tabela 3 – Unidades da PMMG comandadas por homens e mulheres, janeiro de 2021**

<b>Unidade/Nível</b>	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>	<b>Total</b>
RPM	19	0	19
BPM	76	0	76
Cia Ind e Esp.	32	1	33
Cia	259	7	266

Fonte: PMMG (2021) e Alves e Gonçalves (2021)

Notas: Referência dos dados é de jan a junho de 2021.

Não foram incluídos o BtlMtrp.

Os dados foram disponibilizados pela PMMG em conformidade com o art. 2  da Resolu o n  5.063, de 08 de janeiro de 2021, e se constitui no resumo da Estrutura da PMMG.

<sup>56</sup> Não foram incluídos o BtlMtrp

A Tabela 3 revela que o maior extrato de mulheres se situa no nível de Companhia, ou seja, no menor nível hierárquico, considerando as Unidades de funcionamento da estrutura da instituição.

Além dessa divisão, existem outras diretorias em âmbito administrativo: de finanças, de recursos humanos, apoio logístico, o Comando Geral da Polícia Militar, e o Estado Maior da Polícia Militar, todos com sedes em Belo Horizonte/MG. Compete ao chefe do Estado Maior coordenar todas as ações da Polícia Militar: as ações de recursos humanos, de inteligência, de operações, de logística, de orçamento, finanças, informática e de atividades especializadas como policiamento ambiental, policiamento rodoviário. Este comando é responsável pelas grandes diretrizes, a grande doutrina da instituição. O Comandante Geral é uma figura eminentemente política. Ele exerce também atividades de direção e coordenação interna, constitui-se numa atividade política de representatividade da instituição Polícia Militar. Poder ser considerado um cargo de confiança, é indicado pelo governador do Estado (MINAS GERAIS, 1969). A considerar que são três funções que distinguem ainda mais os altos postos da PMMG que são de (Comandante Geral – Chefe do Estado Maior – Chefe do Gabinete Militar) estas funções distinguem os três Coronéis que têm a responsabilidade de comandar toda a PMMG. Nas nossas incursões documentais e pelas entrevistas, observa-se que as mulheres nunca ocuparam estas funções na Instituição.

#### **4.2 A configuração hierárquica e a distribuição por sexo do efetivo por posto e graduação na PMMG**

Como já foi demonstrado no Capítulo 1 deste estudo, a hierarquia sedimenta todas as relações profissionais e interpessoais na Organização. A hierarquia e a disciplina, como princípio regulador das relações na organização, tem como intuito organizar a “vida militar” e manifesta-se de modo particular nos ritos, cerimônias, na relação mando/obediência, no cumprimento de ordens, na divisão social de tarefas, papéis honras e sinais de respeito. Ela dá sentido ao ‘campo militar’. Sua regulamentação ocorre a partir de princípios legalmente instituídos.

No regulamento militar, a disciplina aparece como elemento essencial para o funcionamento da organização militar: “Art. 6º – A hierarquia e a disciplina constituem a base institucional das IMEs” (MINAS GERAIS, 2002). Ou como:

§ 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;

V – colaboração espontânea com a disciplina coletiva e com a efetividade dos resultados pretendidos pelas IMEs (MINAS GERAIS, 2002).

Nos trechos supramencionados que abordam a disciplina, nota-se um cuidado minucioso da norma ao classificá-la como um fio condutor da estrutura e hierarquia militar e de normatização das condutas dos servidores. Dessa forma, como será demonstrado na discussão que se segue, a disciplina é em todo o tempo estimulada pela dinâmica de recompensas/punições, tornando-se primordial para manutenção da hierarquia, considerando o fato de que os indivíduos estruturados na organização militar ajam incondicionalmente de acordo com os regulamentos prescritos.

A Lei Estadual 5.301, de 16 de outubro de 1969 (MINAS GERAIS, 1969), uma gama de prescrições que incidem diretamente na execução do trabalho, que se estabelecem entre os militares estaduais (bombeiros militares e policiais militares), dentro e fora dos quartéis. 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;

V – Colaboração espontânea com a disciplina coletiva e com a efetividade dos resultados pretendidos pelas IMEs (MINAS GERAIS, 1969, grifo nosso).

A hierarquia se estabelece de forma complexa e envolve toda a estrutura, de outro modo, cada indivíduo ocupa uma posição específica e única. Ao mesmo tempo em que comanda, está subordinado a alguém.

**Figura 10 – Divisão hierárquica de cargos e funções na PMMG**



Fonte: Elaboração própria.

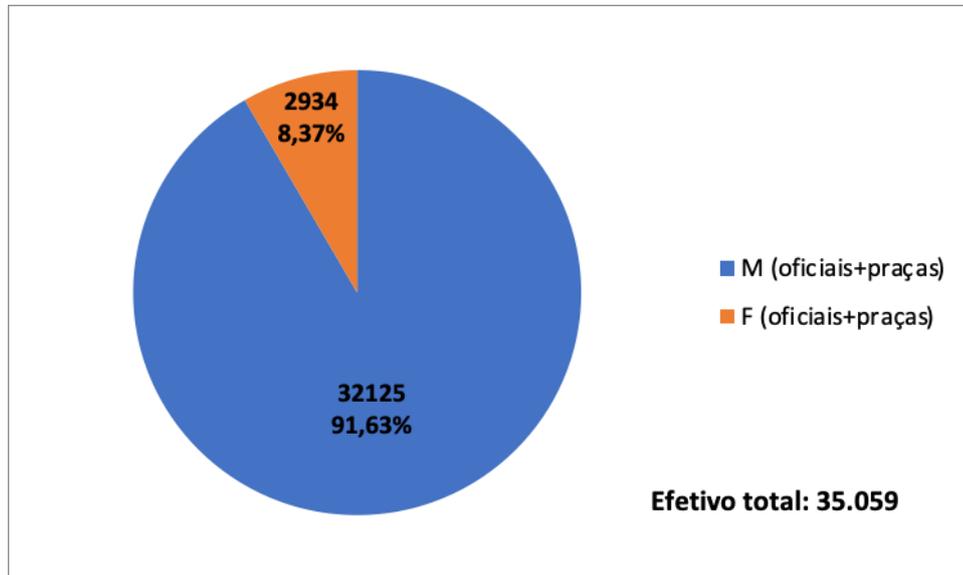
A estrutura hierárquica das Polícias e dos Corpos de Bombeiros Militares brasileiros está organizada de maneira sequencial, em que se encontram os círculos de oficiais e das praças. Entre os oficiais, persiste uma subdivisão no círculo hierárquico, de outro modo, são distribuídos em oficiais subalternos (2º e 1º tenentes), os oficiais intermediários (capitão), os oficiais superiores (major, tenente-coronel e coronel). No círculo das praças, a subdivisão hierárquica obedece ao seguinte ciclo: os subtenentes e sargentos (3º, 2º e 1º sargento); os cabos e soldados (e os sds de 2ª classe/recrutas em formação para se tornarem soldados). Finalmente, o círculo das praças especiais agrupa os alunos de escolas de oficiais (cadete, alunos e aspirante-a-oficial<sup>57</sup>) e de escolas de sargentos (alunos).

O ciclo dos oficiais (tenentes, capitães, majores, tenentes-coronéis e coronéis) possuem funções de comando mais amplas do que as 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.

<sup>57</sup>Embora enquadrado no círculo das praças especiais, os aspirantes frequentam o círculo dos oficiais subalternos.

Atualmente, a PMMG conta com um efetivo de 35.059 militares distribuídos nas graduações das praças ou nos postos de oficiais<sup>58</sup>.

**Gráfico 3 – Distribuição do efetivo por Postos, Sexo e Graduações da PMMG**

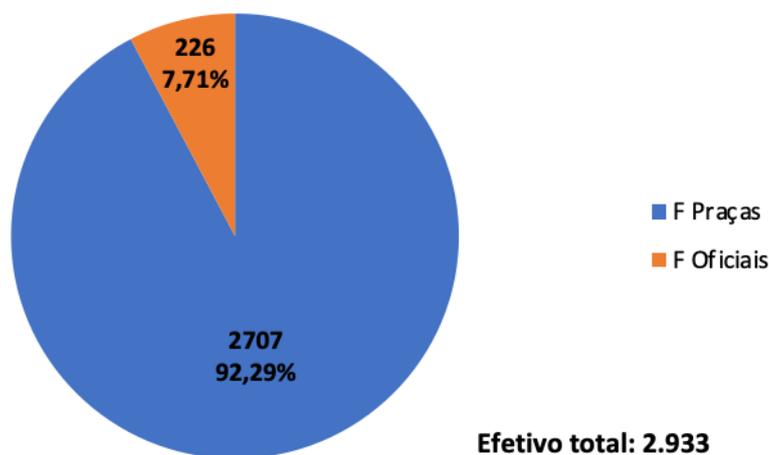


Fonte: Alves e Gonçalves, 2021<sup>59</sup>.

Conforme é possível observar no gráfico acima que o efetivo feminino em Minas Gerais (8,37%) encontra-se abaixo da média nacional que é de 12%, considerando os dados divulgados pelo SENASP do Ministério da Justiça em 2014. Esta pesquisa aponta ainda que o Estado do Ceará foi o que apresentou menor índice de inclusão de mulheres, com 4% e o maior índice foi observado no Estado do Amapá que conta com 24% do efetivo feminino. A variação do total de efetivo se justifica pela limitação das vagas destinadas às mulheres nos concursos públicos, ao mesmo tempo que garante a supremacia numérica masculina nas instituições policiais. Essa conjuntura é vista pelos oficiais como um processo de “masculinização do comando”, conforme registrado nas observações de campo que discutiremos adiante. Nas falas das entrevistadas também se constata que as mulheres enfrentam barreiras para se mostrarem competentes.

<sup>58</sup> A classe das Praças abrange os níveis que vão da graduação desde Subtenente até Soldado de 2ª Classe. O ciclo dos Oficiais compreende os postos de 2º Ten à Coronel. Os Cadetes e os aspirantes são considerados praças especiais até completarem o período de formação e a arregimentação respectivamente até chegarem ao posto de 2º Tenente.

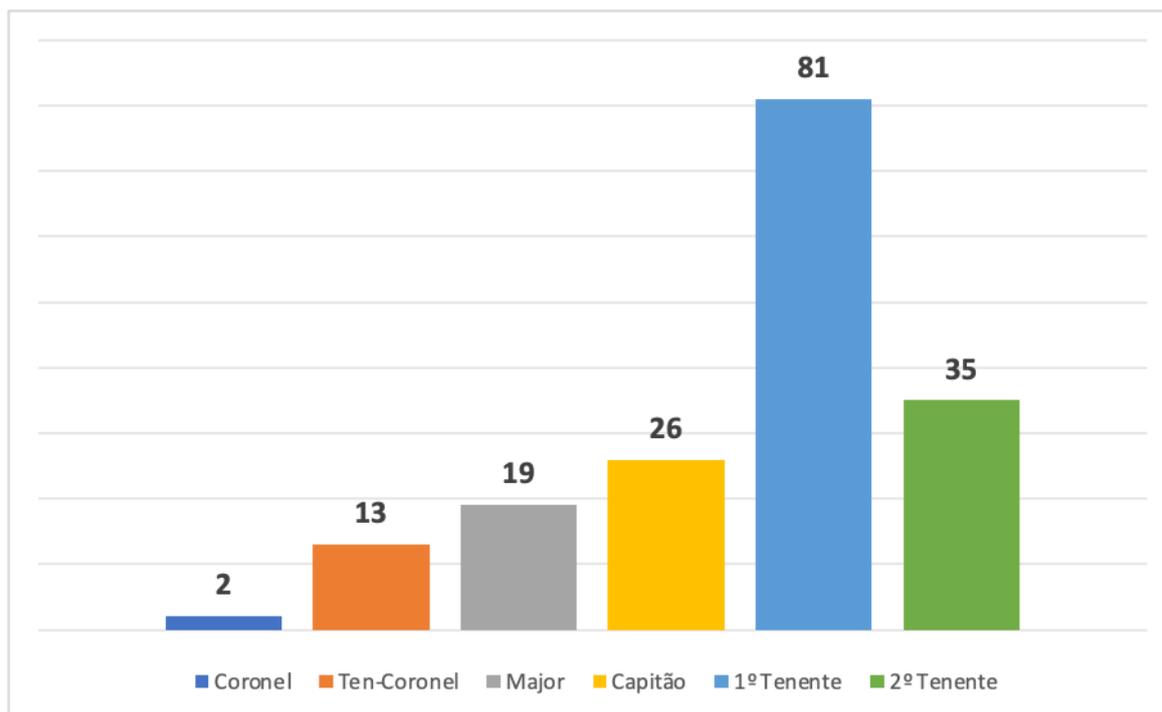
<sup>59</sup>No estudo das autoras foram considerados os dados relativos a maio de 2021 e consideram os oficiais do Quadro de oficial da PMMG (QOPM, Quadro de Oficiais complementares (QOC) e Quadro de Praças Especiais (QPEP)

**Gráfico 4 – Efetivo feminino por quadro, PMMG, 2021**

Fonte: Alves e Gonçalves, 2021.

Em relação ao efetivo feminino, nota-se que a maioria das policiais se encontram na graduação das praças (92,29%) e apenas 7,71% são oficiais, ou seja, ocupam postos de comando. Esses números ilustram alguns pontos de análise que são abordados durante o estudo: dificuldade de inserção de mulheres em funções de liderança em função dos estereótipos de gênero, como a manutenção de determinadas estruturas formais, como limitação quantitativa de mulheres ao quadro de oficiais. Aponta-se que os estereótipos de gênero são definições prévias e arbitrárias, que atribuem características e habilidades diferentes para homens e mulheres. Desse modo, ao limitar amplamente o acesso de mulheres a carreira policial, parte-se do pressuposto de que as atividades policiais estão ligadas à noção de força física e virilidade, portanto “atributos” dos homens.

Nesse sentido, observa-se, também a partir dos almanaques que estabelecem a localização hierárquica dos militares, que há pouca presença de mulheres nos postos mais altos da PMMG.

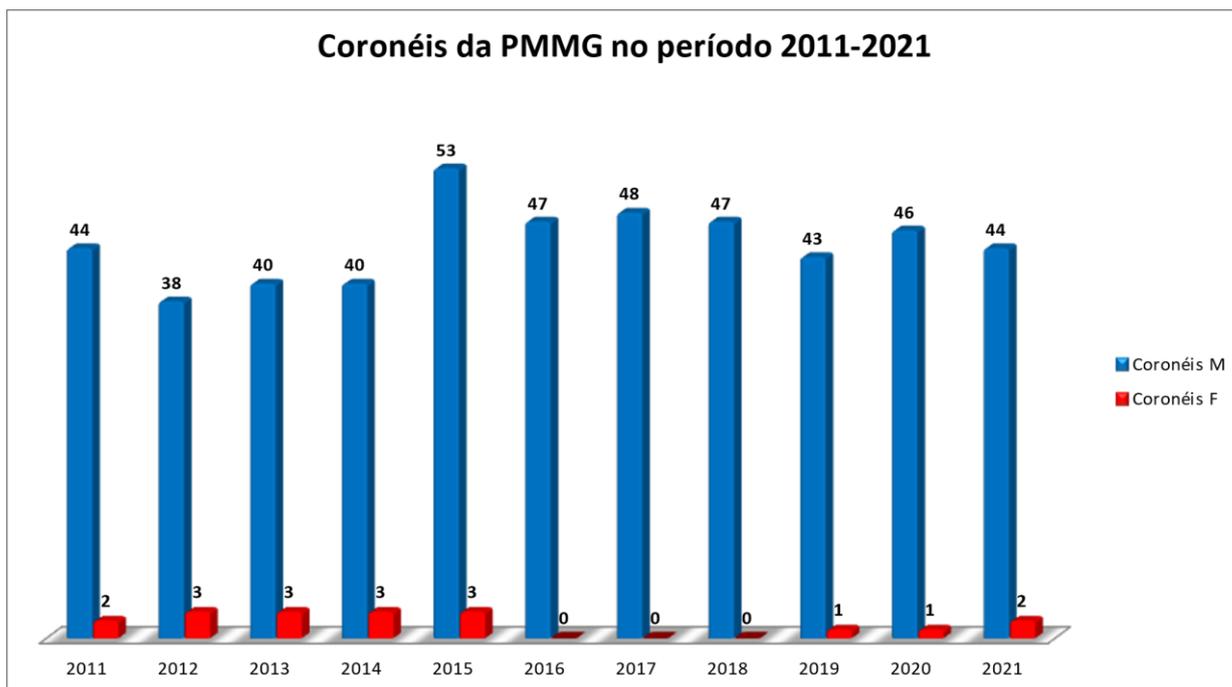
**Gráfico 5 – Quantitativo de mulheres nos postos de oficiais na PMMG, 2021**

Fonte: Almanaque da PMMG, 2021

O Gráfico 5 mostra a maior presença das mulheres concentra-se nos postos de 1º e 2º Tenentes, consideradas oficiais subalternas e a menor presença no último posto, no ciclo dos oficiais superiores. Conforme será demonstrado nas análises das entrevistas, as oficiais apontam as razões da baixa representatividade, além da cota mínima de ingresso delas na corporação. Antecipa-se que esta baixa representação do público feminino nos postos de comando pode estar associado a cultura patriarcal. Em uma sociedade patriarcal, essas definições resultam de uma perspectiva social dominada pelo sexo masculino, de modo que as competências e demais atributos considerados femininos são vistos como dotados de menor valor ou inferiores. Conforme já apontado no capítulo 3, os estudos apontam que os estereótipos de gênero nas organizações reforçam o preconceito contra as mulheres, caracterizando os homens como “naturalmente” possuidores de liderança, força, racionalidade e dominação, enquanto as mulheres são vistas como dóceis, menos inteligentes, sensíveis e menos capazes.

Ainda nessa discussão, a realidade de segregação fica mais evidente quando comparado por sexo. O gráfico 6 traz os percentuais dos últimos 10 anos (2011-2021) da presença feminina no último posto.

Gráfico 6 – Percentual de coronéis por sexo, PMMG, 2011 a 2021



Fonte: Almanaque da PMMG, 2021

Os números apontam uma limitação considerável da ascensão das mulheres ao último posto. Se considerados os anos de 2011 a 2021 a participação de mulheres foi em torno de apenas 5% dos postos de coronéis. No âmbito do serviço público, os estereótipos podem justificar a destinação, aos homens, das atividades de liderança, criar barreiras ao acesso de mulheres a esses cargos e afastá-las das decisões organizacionais.

A classificação de posições entre os(as) militares começa nas escolas de formação militar. Após conclusão do curso de formação os(as) militares são ordenados(as) de acordo com a nota classificatória de conclusão desse curso, o que constitui a chamada ‘antiguidade’. Assim, cada nova turma – dentro de uma carreira específica (oficiais, sargentos, cabos) – completa a ordem de classificação do Almanaque Militar<sup>60</sup> entrando numa “fila” para promoções no decorrer da carreira. Assim, o primeiro critério de classificação das posições, que delimita a antiguidade entre os(as) militares, é o tempo de serviço.

<sup>60</sup>É um documento que registra todos os militares de carreira segundo sua classificação dentro da especialidade (infantaria, cavalaria etc) e da posição hierárquica (2º sargento, capitão etc.). A partir desse documento é possível saber em que posição o militar se encontra no campo, qual curso frequentou e quando ocorreu sua última promoção. A cada ano é divulgado o almanaque que permite o militar acompanhar sua localização funcional na cadeia hierárquica.

No entanto, existem outros critérios adotados que podem alterar essa ordem hierárquica com fins à promoção, após o período de formação segundo o critério de merecimento. De outro modo, além do tempo de serviço contado ano a ano a partir da data de formação – que assegura uma vantagem em relação às turmas subsequentes –, a(o) militar concorre a um sistema de pontuação cumulativo em que são somados notas e conceitos obtidos em cursos, medalhas e condecorações recebidas, elogios, menções em testes de aptidão física (TAF) e de aptidão de tiro (TAT), funções de instrutor ou monitor, ficha-conceito etc. Da mesma forma, são subtraídas punições, repreensões etc que se constituem em deméritos para a carreira. Com efeito, podemos dizer que o mérito (e também o de mérito) pode alterar a “fila” na medida em que se podem acumular (ou perder) mais pontos que outra(o) militar.

Conforme Regulamento de promoções de Oficiais do Estado de Minas Gerais (RPO) (1997):

Art. 1º A promoção consiste no acesso equânime, gradual, sucessivo, regular e equilibrado dos Oficiais aos postos da hierarquia das instituições militares estaduais, observados os princípios e critérios de aferição de aptidões estabelecidos neste Regulamento.

Art. 2º As promoções serão realizadas, anualmente, no dia vinte e cinco de dezembro, por ato do Governador do Estado, pelos critérios seguintes:

I – merecimento;

II – antiguidade;

III – ato de bravura;

IV – necessidade do serviço;

V – incapacidade física;

VI – post-mortem ;

VII – trintenária; e

VIII – invalidez.

Parágrafo único. As promoções por ato de bravura, por necessidade do serviço, por incapacidade física, post - mortem, trintenária e por invalidez poderão ocorrer, a qualquer tempo, a partir do cumprimento das condições previstas para esses fins (MINAS GERAIS, 1997).

Conforme citado nos dispositivos legais, não há no plano formal nenhum delimitador no aspecto promoção baseado nas questões de gênero. Porém há de se ressaltar que o critério posto no art. 2º e art. 3º do Regulamento de Promoção de Oficiais (RPO), “merecimento”, pode ser um sinalizador para adoção de critérios subjetivos para atribuição de maior ou menor pontuação aos oficiais com critério para ascensão a postos superiores na hierarquia organizacional, principalmente por enfatizar atributos subjetivos em relação aos sujeitos.

Art. 3º **A promoção por merecimento** baseia-se na aferição do conjunto de atributos e habilidades que distinguem o valor do Oficial entre seus pares, observado

no decurso de sua carreira e, especialmente, no posto atual e no âmbito de sua turma (MINAS GERAIS, 1997, grifo nosso).

Como destacado anteriormente, o critério do merecimento, fundamental para a ascensão ao último posto da carreira de oficial, aponta, além da existência de critérios subjetivos, também para a necessidade de construção de redes de apoio dentro e fora da corporação. A natureza dessas redes, baseadas no conhecimento político, na visibilidade alcançada em unidades operacionais e na sociabilidade entre representantes da Segurança Pública, do Judiciário, empresários, políticos, jornalistas, entre outros, tende a favorecer sobretudo os oficiais masculinos.

Vale ressaltar que essa escala hierárquica dá subsídios para os regimes de apropriação visto que, para acessar essa hierarquia, existem vários elementos (habilidades) necessários para sua legitimidade. Dessa forma, a divisão hierárquica dos cargos apresenta um enunciado de diferenciação das posições dos sujeitos. Ora, seguindo a lógica hierárquica e as prerrogativas de cada cargo, as posições mais superiores apresentam mais legitimidade e agilidade nos regimes de apropriação. Situar nos postos mais altos da hierarquia militar é como um código para legitimação dos discursos (maiores ou menores verdades) e poderes decisórios, ou seja, desvela uma assertiva de distinção das posições dos sujeitos na instituição. Para que o militar que se situa no ciclo dos oficiais para que seja promovido é preciso frequentar cursos de formação gerencial para oficiais, por exemplo um capitão ser promovido ao posto de major, é necessário realizar o Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais (CAO) e o do posto de major e Tenente Coronel para ser promovidos ao posto de Coronel é preciso realizar o Cursos de Especialização em Gestão Estratégica (CSP-CEGESP). Como demonstraremos, a realização de tais cursos ocorre na capital mineira, o que demanda deslocamento e tempo para realização dos mesmos.

Esses requisitos tornam-se um fardo a mais para as mulheres que, conforme apontado, por acumularem dupla jornada de trabalho, por exemplo, tendem em muitos casos a não optarem pelo cumprimento de tais requisitos, estacionando-se na carreira. A dupla ou tripla jornada termina por determinar a exclusão das mulheres das chances de concorrer a funções de prestígio no campo policial militar. Conforme demonstraremos, existe uma forte tendência, no caso das mulheres casadas com outros policiais, de priorizarem a carreira do marido, considerando as maiores chances conferidas aos homens na corporação.

O Decreto Estadual 46.297 (MINAS GERAIS, 2013) prevê o funcionamento da Comissão de Promoção de Oficiais (CPO), que além de ser a responsável pela avaliação dos candidatos à promoção estabelece os critérios objetivos e subjetivos para a promoção a cargos

superiores na hierarquia militar e simultaneamente concede amplos poderes ao Comandante Geral com aquiescência do Governador do Estado para nomeação dos membros da comissão.

**Art. 59. À CPO, órgão consultivo e deliberativo, compete organizar os quadros de acesso e emitir parecer sobre assuntos relativos às promoções de Oficiais.**

§ 1º Na PMMG, a CPO será composta pelos membros natos, seis membros efetivos e três membros suplentes.

§ 2º No CBMMG, a CPO será composta pelos membros natos, três membros efetivos e três membros suplentes.

**§ 3º A presidência da CPO será exercida pelo Comandante-Geral.**

**§ 4º Os membros efetivos e suplentes serão nomeados pelo Governador do Estado, mediante proposta do Comandante-Geral.**

§ 5º Nas deliberações da CPO, cada membro nato que a integra terá direito de voto duplo, tendo ainda seu Presidente o voto de qualidade. (MINAS GERAIS, 2013, Grifos Nossos)

art. 52. O conceito da CPO será baseado em uma análise comparativa entre os candidatos à promoção no âmbito da Instituição, observando-se os valores institucionais, as habilidades e atitudes, nos termos do art. 58 deste Regulamento. (MINAS GERAIS, 2013).

À CPO compete ainda se comprometer fielmente com os valores institucionais prescritos na Instituição conforme art. 58.

Art. 58. A CPO observará as seguintes habilidades e atitudes, para fins de emissão de conceito:

I - representatividade, respeito, lealdade, disciplina, ética, justiça e hierarquia, que representam valores institucionais;

II - isenção nas atitudes;

III - autocontrole diante de situações adversas;

IV - probidade na gestão dos bens públicos e privados; e

V - postura pessoal condizente com os valores sociais.

§ 1º Para subsidiar a avaliação das habilidades e atitudes previstas nos incisos do caput, a CPO utilizará dados da ficha de promoção, documentos incidentais, esclarecimentos e informações que julgar necessários (MINAS GERAIS, 2013)

Quanto aos critérios adotados pelo CPO são questionados pelas entrevistas como veremos na análise das entrevistas no capítulo 5 desta tese. Esta configuração pode implicar na afirmação de que as mulheres se encontram em situação desconfortável, tendo em vista, que em muitos momentos são avaliadas por uma comissão formada na sua ampla maioria por homens. Os relatos do passado apontam para uma dificuldade de aceitação dos critérios utilizados pela CPO, e do acesso das mulheres a cargos de comando em função da cultura patriarcal estabelecida.

### **4.3 O perfil social das oficiais da PMMG entrevistadas**

As mulheres lotadas nos postos de oficial da PMMG foram caracterizadas como objeto central deste estudo. Os perfis desses sujeitos, coletados por meio dos questionários de identificação, os quais auxiliaram na interpretação dos dados obtidos pelas entrevistas e outras fontes de coleta de dados.

Os sujeitos centrais da pesquisa foram dez oficiais femininas da PMMG pertencem ao QOPR e QOPM, que atuam no policiamento operacional e administrativo da instituição.

Apresenta-ser o perfil social dos sujeitos centrais do estudo fundamentado em informações coletadas do trabalho empírico.

**Tabela 4 – Posto das entrevistadas na PMMG**

<b>Patente</b>	<b>F.a.</b>
2º tenente	2
1º tenente	1
Capitão	2
Major	2
Tenente-coronel	1
Coronel	2
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>

Fonte: Questionário de identificação.

Destaca-se que as coronéis entrevistadas são do Quadro de Oficiais da Reserva e que foram promovidas ainda quando estavam no serviço ativo da PMMG. A escolha por essas militares ocorreu por dois motivos principais. Primeiro, porque até o ano de 2020 não havia nenhuma militar ocupando o cargo de coronel na Instituição<sup>61</sup>.

A idade média das entrevistadas é 40,3 anos, variando entre 28 e 53 anos. Contudo, a maior parte das entrevistadas possui idade entre 41 e 45 anos.

**Tabela 5 – Faixa etária das policiais entrevistadas**

<b>Faixa etária</b>	<b>Fa.</b>
26 a 30 anos	2
31a 35 anos	1
36 a 40 anos	2
41 a 45 anos	3
45 a 50 anos	0
50 a 55 anos	2
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>

<sup>61</sup>A primeira mulher a alçar o posto de coronel foi a oficial médica do Quadro de Oficiais de Saúde (QOS) Maria de Lourdes Faria Ferraz, que foi promovida para o posto em 21 de julho de 2005.

Fonte: Coleta de dados.

Nota-se na Tabela 5 que as mulheres entrevistadas situam na faixa etária relativamente mais alta, principalmente, por já possuírem uma carreira profissional com no mínimo três de ingresso na PMMG. Outras, por ter estado no serviço ativo por quase trinta anos e se transferido para a reserva. Outro fato relevante é observar que a maioria delas (seis) eram casadas, e com militares da mesma Instituição ou instituições policiais co-irmãs. Considerando somente as entrevistadas que se situam no ciclo das oficiais superiores, uma oficial é divorciada, e uma era solteira e uma casada na época da realização das entrevistas.

**Tabela 6 – Estado civil das entrevistadas**

<b>Estado Civil</b>	<b>F.a.</b>
Casada	6
Solteira	2
Divorciada	2
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>

Fonte: Coleta de dados.

Em relação ao número de filhos das entrevistadas, a maioria (nove) possuem no máximo dois filhos, o que indica que a função de oficial requer mais tempo e dedicação ao trabalho, ou ainda a dificuldade de conciliação da tarefa de ser mãe/oficial-dona de casa, como veremos a seguir na concepção delas.

**Tabela 7 – Número de filhos das policiais entrevistadas**

<b>Número de filhos</b>	<b>F.a.</b>
Um filho	3
Dois filhos	4
Três filhos	1
Não tem filhos	2
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>

Fonte: Coleta de dados

Quanto à escolaridade, verificou-se que o nível de qualificação das oficiais é elevado<sup>62</sup>, de outro modo, constatou-se que 70% das policiais possuem pelo menos uma pós-graduação *lato sensu* e 20% delas com mestrado concluído. A média de escolaridade das

<sup>62</sup> Quanto à graduação é preciso mencionar que através do Processo nº 233 e do Parecer nº 237/83, do Conselho Federal de Educação, houve o reconhecimento da equivalência do CFO a curso de 3º grau do sistema civil de ensino.

entrevistas coincide com a média das mulheres em âmbito geral. Conforme o IBGE (2021), em 2019, a taxa ajustada de frequência escolar líquida no ensino superior foi de 29,7% para mulheres e 21,5% para homens. Ainda segundo a pesquisa quando se compara a proporção de pessoas com nível superior completo, as mulheres também levam vantagem. Enquanto entre os homens, esse índice é 15,1%, entre as mulheres, de 19,4%.

**Tabela 8 – Grau de qualificação das policiais entrevistadas**

<b>Qualificação</b>	<b>F.a.</b>
Graduação	1
Pós-Graduação	7
Mestrado	2
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>

Fonte: Coleta de dados

Destaca-se que, a partir de 2013, passou-se a exigir o curso de Bacharelado em Direito para os candidatos à formação de oficial da Polícia Militar e, em 2016, o requisito para ingresso na PMMG passou a ser o nível superior de escolaridade para os candidatos ao cargo das praças. Verifica-se que essa é uma tendência da PMMG que, com o aumento da concorrência nos concursos de ingresso na carreira<sup>63</sup>, seleciona os candidatos com elevada qualificação profissional. Uma pesquisa realizada por Pereira (2020) com 135 cadetes em 2018 apontou que 62% dos entrevistados já possuíam pós-graduação ao ingressarem na carreira militar.

Destarte, ao escutar as mulheres com perfis diversos, procurou-se explorar as representações das oficiais conforme o pertencimento em diversos níveis no ciclo dos oficiais, considerando também o tempo de serviço dessas, apontando uma visão mais ampla a respeito dos temas explorados no roteiro de entrevista<sup>64</sup> realizada com diferentes gerações de mulheres (reformadas ou na ativa) em contextos distintos, mas com algo em comum, exercendo funções de chefia.

#### **4.4 A casa: As relações familiares e a dupla jornada de trabalho**

<sup>63</sup>Para o Concurso ao CFO/2017, tiveram 5.969 pessoas inscritas, das quais foram 4.268 homens e 1.701 mulheres, que concorriam a 108 e 12 vagas, respectivamente. O concurso do ano de 2017 apresentou uma concorrência de 141,75 candidatas por vaga no feminino e 39,52 candidatos por vaga no masculino (MINAS GERAIS, 2017).

<sup>64</sup>As discussões sobre memórias femininas e o uso de fontes orais para "resgatar" a "história das mulheres" que, informados pelos Estudos de Mulheres, proliferaram na década de 1980, explicitaram sua preocupação em desessencializar a memória feminina.

De um ponto de vista histórico, as relações entre a instituição militar e a família sempre se revestiram de aspectos conflituais, sendo conhecida a tradicional dificuldade de adaptação entre as exigências de estabilidade da vida familiar e as lógicas de permanente disponibilidade, mobilidade e risco que, em maior ou menor grau, sempre caracterizaram a profissão militar. Sobre essa compatibilidade da profissão e a família tendo como lócus o discurso das oficiais da PMMG, passaremos a discorrer a seguir.

O primeiro ponto da abordagem analítica girou em torno da temática relativa à dificuldade de conciliar a opção por uma carreira plena como oficial na PMMG com a vida pessoal e familiar, pontuou os depoimentos das maiorias das entrevistadas.

Meu ex-marido, ele não era nem um pouco colaborativo, embora o serviço dele fosse mais tranquilo, e ficasse mais tempo em casa do que eu, ele achava que eu tinha obrigação de fazer as compras, chegar, guardar as compras, fazer a comida, e ele ficava lá esparramado no sofá e queria a comida na mão dele, e era uma 'brigaiada' terrível, tanto que separei (EO2).

Essas percepções denunciadas nos relatos são estabelecidas por determinadas dinâmicas culturais para sujeitos de sexos diferenciados a despeito de lugares distintos e específicos. Na esfera doméstica, as tarefas não são divididas entre homens e mulheres, sendo o trabalho doméstico invisível, fluido e elástico e pouco qualificado. A mulher, habituada aos mandos do patriarcado e do capitalismo, atende as necessidades fisiológicas básicas do marido-proletário, como a alimentação, a vestimenta, a atividade sexual, e dentre outras para que assim o capitalismo possa, de maneira cada vez mais intensiva, explorar esse trabalhador no processo de produção.

A diferença em relação ao trabalho doméstico reside no fato de que ele não só tem sido imposto às mulheres como também foi transformado em um atributo natural da psique e da personalidade femininas, uma necessidade interna, uma aspiração, supostamente vinda das profundezas da nossa natureza feminina. O trabalho doméstico foi transformado em um atributo natural em vez de ser reconhecido como trabalho, porque foi destinado a não ser remunerado. O capital tinha que nos convencer de que o trabalho doméstico é uma atividade natural, inevitável e que nos traz plenitude, para que aceitássemos trabalhar sem uma remuneração. Por sua vez, a condição não remunerada do trabalho doméstico tem sido a arma mais poderosa no fortalecimento do senso comum de que o trabalho doméstico não é trabalho, impedindo assim que as mulheres lutem contra ele, exceto na querela privada do quarto-cozinha, que toda sociedade concorda em ridicularizar, reduzindo ainda mais o protagonismo da luta. Nós somos vistas como mal-amadas, não como trabalhadoras em luta (FEDERICI, 2019, p. 42).

Conforme se observa no discurso das oficiais, elas assumem as responsabilidades maiores das tarefas relativas a administração da casa e a educação dos filhos. De acordo com

Puppin (2001), a concomitância de papéis diferenciados destinados à mulher produz uma discriminação de identidades sociais assumidas por esse mesmo agente: esposa/mãe em oposição a profissional – diferenciação posta entre grupos de mulheres ou divisão assumida por um mesmo agente. A mulher, ao assumir os dois papéis, reveste de uma dinâmica diferenciada daquela do homem em nossa sociedade em termos de sua configuração, particularidade o fato da persistência de uma assimetria em relação à hierarquia conferida socialmente ao papel do homem que tem filhos, esposa e trabalho. Para esses, o trabalho é a primeira responsabilidade, seguida por seus compromissos de marido ou pai em segundo ou terceiro lugares. Para a esposa, considerando essa mesma pluralidade de responsabilidade a hierarquia de prioridades é, por excelência, diferente: primeiro ela deve ser mãe e esposa, depois profissional.

A hierarquia de prioridades parece se confirmar quando indagadas acerca da conciliação entre vida profissional e familiar. No que tange à maternidade, obteve-se a resposta:

O grande... não vamos dizer 'problema', não é? A grande carga foi o filho, pequeno. Porque a mãe tem que amamentar, a mãe tem que está mais próxima apesar de ter babá, ter secretária. Mas é a mãe tem que estar mais próxima dos cuidados do filho, não tem como você delegar isso 100%. Então, essa carga ela foi aumentada sim, muito. Mas foi pesado, não foi fácil não! E, na época, ainda teve um agravante, que eu fui transferida para Belo Horizonte, e quando eu 'tava' aqui a minha família me ajudava muito por estar próximo, né? E em Belo Horizonte eu tive uma dificuldade muito grande porque minha família estava longe e eu tinha que me virar, só, já estava divorciada já, com filho pequeno, e... tive que me valer das babás... e, assim, foi uma carga bem pesada nesse início (EO3)

Conforme Carreiras (1994), a constituição de família impõe exigências a homens e mulheres - embora com intensidades diferentes ao longo do seu próprio ciclo de crescimento - ela é, no entanto, particularmente mais implacável para as mulheres, que socialmente, delas se espera maior desprendimento de tempo e energia emocional do que em relação aos homens. Embora a alteração do padrão de relações conjugais e uma maior equidade na repartição das obrigações familiares entre sexos, pesquisas acerca do trabalho feminino continuam a testemunhar a existência de formas de segregação das mulheres aos vários níveis da estrutura do mercado de trabalho, que se exprimem, entre outros aspectos, pela sua exclusão de certo tipo de ocupações ou posições que exigem uma dedicação inconciliável com as obrigações familiares e o cuidado dos filhos.

Em outros depoimentos, o trabalho feminino apareceu como sobreposição a outras esferas da vida social, inclusive relacionamentos pessoais. A opção 'estar solteira' apareceu

como resultado de uma conjuntura, passível de mudança a qualquer tempo, do que como um “estilo de vida” propriamente dito. O adiamento de projetos pessoais apareceu em menor escala que o adiamento da maternidade, por exemplo.

Em razão da minha forma de encarar o trabalho por eu ter uma dedicação muito, muito intensa ao meu trabalho acabava sobrepondo o tempo da minha vida pessoal e familiar isso é fato então, quando eu não estava trabalhando, quando eu não estava envolvida com trabalho, com nada do trabalho eu lia muito eu convivia com a família, eu tinha tempo para namorar também (EO6).

Eu tenho várias colegas que fizeram isso e dividiram entre a vida familiar, vida de esposa e mãe com a vida de trabalho. No meu caso como eu não cheguei a me casar durante o tempo em que trabalhei, então eu não tive essa dificuldade de conciliação de vida profissional com vida pessoal. Estava tão envolvida com o trabalho que não tinha tempo nem para namorar, mas vi muitas colegas tendo que se desdobrar para poder conseguir trabalhar, conseguir fazer um bom papel na Instituição, sem se descuidar do papel de esposa, de mãe, de dona de casa (EO4).

Os depoimentos acima remetem ao que Carreiras (1994) ponderou, ao estudar as mulheres militares em Portugal, que os principais problemas indicados por elas: uma possível incompatibilidade e a instabilidade no desempenho da profissão militar, o sentimento de um crescente distanciamento em relação aos familiares e amigos, bem como a dificuldade em manter relações de namoro harmoniosas.

Em outros casos, nas relações estáveis, algumas oficiais apontaram que após serem promovidas e ocuparem um posto acima do companheiro na Instituição, transformou-se num dilema familiar em alguns casos difícil de ser superado.

Eu casei com namorado do Colégio Tiradentes e eu entrei para Polícia primeiro que ele e ele entrou depois, no CFO também. Talvez isso tenha sido um grande ponto de conflito no meu primeiro relacionamento, porque eu era mais antiga (estava acima dele) na Polícia, porque eu tinha 2 anos na frente. Isso tinha uma certa disputa, uma competição interna e virou uma competição do casamento, então, a gente era muito competitivo, isso gerou problemas que, no fim, o casamento ficou insustentável. Porque o meu ex-marido queria muitas vezes reafirmar a autoridade que ele não tinha na Instituição, porque eu tinha ascensão em relação a ele. Dentro de casa, então, ele queria se impor autoritariamente naquele reflexo e é um reflexo que é muito social porque em todo lugar em que a gente chegava alguém fazia uma brincadeirinha: “Ah, sua mulher manda em você na Polícia e dentro de casa?” E dentro de casa, ele não aceitava porque era o que ele podia mudar (EO10).

Quando eu casei meu ex-marido era oficial também e era mais antigo do que eu na PMMG. Não tínhamos problemas na relação por conta disso. Sempre respeitei esta situação porque conhecia bem os regulamentos e como me portar principalmente em ambientes públicos (EO2).

As oficiais apontam situações distintas que retratam bem a construção essencialista e machista que insiste em reafirmar a subordinação da mulher ao homem. No primeiro discurso, a entrevistada relata os conflitos na relação conjugal pelo simples fato de ser superior hierárquica do esposo, que tradicionalmente esperava dela a submissão total, tanto na esfera pública ou privada. Contudo, conforme relatado, quando ocorre uma situação inversa a tal construção, é princípio gerador de conflitos que interferem na vida privada, sob pena de dissolução do matrimônio. No segundo depoimento ocorre o inverso do primeiro episódio. A mulher se comporta conforme as convenções sociais patriarcais, conforme o que socialmente consideram o papel social específico das mulheres corresponde aos cuidados da casa e da família. Como subordinada, os conflitos são facilmente dirimidos, conforme informa a depoente.

Com base nessa compreensão, a dominação acontece, segundo Bourdieu (2002), quando a organização social é pautada totalmente no primado masculino, como observado na divisão sexual de tarefas e nas práticas coletivas. Essa dominação ocorre por meio da violência simbólica, pois, muitas vezes, é imperceptível ao dominado, que está condicionado a um pensamento estabelecido. Nesse sentido, torna-se um hábito que se enraíza de tal forma que se naturaliza e faz com que esse sistema se perpetue (BOURDIEU, 2002). Assim, as relações sociais desenvolveram-se assimetricamente, na qual os homens aparecem em posição de superioridade em relação à mulher, com base nas relações estabelecidas no contexto familiar e estendidas às relações sociais em geral, mas quando essa lógica é quebrada, conforme vimos no relato, ela produz perturbações sociais por vezes irreversíveis.

Há também o relato de casos em que problemas no casamento da policial com um outro militar geraram punições de cunho profissional para a mulhere alteraram o curso de sua carreira. A relação de poder entre a PM e os policiais é tão forte que a organização age como reguladora do comportamento de seus membros, inclusive em sua vida pessoal. É como se houvesse um código informal de conduta em funcionamento na Polícia que dita como as pessoas devem se comportar.

porque eu me divorciei e casei de novo, é um assunto pessoal, mas de quem eu me divorciei foi um desaforo, porque ele era um homem de ordens do governador e aí aquilo virou uma briga da Instituição contra mim, eu fui transferida de castigo, eu fui alijada de um monte de coisas, eu perdi uma medalha que eu fui indicada, eu perdi outras coisas por causa de uma situação pessoal, mas foi... um desaforo eu me separar do que foi escolhido para ser... daquele polícia perfeito que era... Olha, ele era perfeito profissionalmente, e é diferente então se comprou uma briga contra mim no assunto pessoal (EO10).

Esse código de conduta possui bases patriarcalistas, assim como a origem da organização (MURARO; BOFF, 2002), o que coloca a mulher em situações de desvantagem quanto ao tipo de conduta que ela deve adotar. As traições masculinas nos casamentos são examinadas com “vista grossa”, já as femininas devem ser punidas com a exclusão. A violência, as discriminações e atribuição de papéis sociais previamente estabelecidos às mulheres ainda são resquícios de uma época em que os modelos patriarcais e androcêntricos eram aceitos e vistos como “normais” para os padrões societários vigentes. A mulher brasileira, por exemplo, era inferiorizada em relação ao homem e não tinha liberdade para fazer suas próprias escolhas (NARVAZ; KOLLER, 2006).

Além dos problemas de conjugabilidade relatados pelas oficiais em decorrência da grande demanda exigida pelas funções de comando, aparece em algumas entrevistas, o reforço de um sentimento de culpa e remorso assumido por algumas em face da questão de estarem abandonando ou secularizando as tarefas e responsabilidades domésticas e familiares que seriam tradicionalmente obrigação delas.

Aí, foi muito puxado ‘pra’ eu estudar, trabalhar ao mesmo tempo, a minha menina veio depois, mas eu sentia remorso, porque, às vezes eu não podia ‘tá’ com ela, dá aquela dedicação que eu gostaria de ter com ela, porque eu ‘tava’ sempre muito ocupada no trabalho (EO2).

As restrições nesses casos aparentam assumir sob a forma de culpabilização – a qual reforça esse sentimento que tem suas condições sociais de aparecimento no privilegiamento social da localização da mulher na esfera doméstica e familiar e numa exigência do cumprimento simultâneo de papéis que outrora eram outogados (no que concerne às camadas médias) a diferentes atores: a casa bem cuidada, no parâmetro de homens e mulheres, nas que foram alvos do nosso estudo, eram atributos exclusivos das mulheres. Desse modo, aparecem nos depoimentos que os aspectos da generificação atingem a subjetividade pessoal das mulheres. Várias entrevistadas apontaram que desenvolveram um sentimento de culpa por não desempenharem, em tempo integral, suas funções de esposa/mãe, como reflexos da interiorização das exigências sociais diferenciadas para os gêneros.

É uma jornada que é pesada, a gente, como mulher, numa instituição majoritariamente masculina. Às vezes fico pensando que eu busco isso o tempo todo, que é mostrar mais trabalho sempre, sempre mais e mais para conseguir ser comparada a um homem. Então, isso, a gente sacrifica um pouco a vida familiar. Essa questão da vida familiar e também a gente se desdobra mais. Então sim é um dificultador. Ontem eu estava comentando, eu disse: “Nossa, aqui na Companhia eu estou com uns problemas no período noturno, de 18 às 21 horas, eu estou querendo acompanhar mais o turno nesse horário, o comando do batalhão inclusive tem

pontuado que a gente acompanhe, porém, eu tenho uma filha de 6 anos, a gente faz questão de jantar juntos todo dia com a família e isso vai ser um limitador que eu vou ter que abrir mão de uma coisa ou outra. Eu acho que a gente, como mulher, tem jornada dupla meio que obrigatória. Mas hoje felizmente tem um parceiro que ajuda, que divide muito, muito mesmo comigo. Ele que é o dono do jantar lá em casa, ele é que assume muitas responsabilidades, então, isso me alivia para eu ter essa tranquilidade de estar mais fora uma parte do tempo. Mas sim, por muito tempo, isso me sobrecarregou demais, a gente fica muito cansada; quando o filho tem dificuldade de dormir de noite, acaba ficando por conta da mãe mesmo. Esse cuidado com turno, a gente já vem trabalhar cansada, tem um processamento mais lento, aí vem as tarefas da casa, comida, arrumação, e o que eu tenho feito hoje em dia para minimizar isso tudo, eu tive que arrumar uma ajudante, o que é um custo alto, às vezes, na família, mas é o que possibilita de eu conseguir realmente dedicar ao trabalho (EO10).

Mais uma vez sobressai o dilema da conciliação das tarefas atribuídas socialmente às mulheres com as funções como de comandante de uma atividade operacional. A oficial aponta as dificuldades da função que requer uma carga horária noturna, mas ressalta que a “ajuda” do companheiro foi essencial para que essa consiga realizar as duplas funções a ela requerida.

Considerando as entrevistas, é notório uma perspectiva de classe presente nos discursos. Desse modo, são mulheres que estão situadas na classe média e que recorrem a mulheres de classes populares para garantir o cuidado com a casa, com os filhos. Ou seja, embora ainda que algumas delas destaquem a colaboração dos esposos em tarefas domésticas, como cuidado com os filhos, a inserção no trabalho ocorre a partir do amparo de outras mulheres (empregadas domésticas, babás).

Pesquisa do IBGE (2021) apontou que em 2019, 146,7 milhões de pessoas, ou o correspondente a 85,7% da população, realizaram afazeres domésticos no Brasil, com significativa participação das mulheres (92,1%), contra 78,6% de homens. Se comparado ao ano de 2018, entretanto, houve expansão para os homens de 0,4 ponto percentual – a taxa era 78,2% em 2018 –, enquanto as mulheres permaneceram estáveis (92,2% em 2018). O total de pessoas que se dedicavam a afazeres domésticos no país aumentou em 1,6 milhão de um ano para outro. Porém, percebemos que as sutis mudanças quanto à entrada masculina no campo das tarefas domésticas não têm acompanhado a dinâmica social. Legitimados pelo cômodo discurso do amor e da dedicação femininos aos filhos e à família, tão recorrente nas instituições e no discurso midiático, muitas mulheres por associarem o trabalho doméstico à categoria feminina, isentam os homens da tarefa de participar da organização e preparação do cotidiano doméstico. Nesse sentido, quando ocorrem o contrário, a participação nos afazeres domésticos aparece como uma espécie “ajuda” (“ajudar minha mulher”; “ajudar nas tarefas domésticas”), enunciação que evidencia a ideia de contribuir com o outro em uma função que não seria sua, ou seja, que extrapola suas atribuições, e adquire um tom condescendente.

Conforme Puppin (2001), o consenso subentendido das diferenças entre papéis prioritários para homens e mulheres obtém visibilidade na distribuição assimétrica das responsabilidades domésticas, no papel secundário da maternidade na vida dos homens/pais, na hierarquia declarada de prioridades que se coloca para homens e mulheres -situações às vezes, subvertidas (não sem culpas e problemas) no contexto da vida das mulheres com carreira- e, finalmente, também é assumida no interior do mercado de trabalho por meio dos salários diferenciados, resquícios da atribuição, relativizada contemporaneamente, da incumbência do provedor dado ao homem.

Outro fator que pressionou as oficiais foi a sobreposição das demandas profissionais à maternidade. Várias oficiais relataram que houve necessidade de adiamento da maternidade em detrimento das atividades profissionais.

Eu tive alguma dificuldade de engravidar, porque pelas funções na Instituição, a gente acaba adequando alguns planos e eu queria desenvolver, evoluir na carreira, então, o meu projeto de filhos era para longo prazo, como hoje é de muitas mulheres. Quando eu fui tentar engravidar eu já detectei alguma dificuldade, tive alguns problemas, tive que fazer fertilização in vitro. Na época, tentei outras vezes engravidar e não consegui, e cada vez que a gente fica um pouco mais velha, na fertilidade é muito determinante, mesmo depois dos 30. Então eu acabei tendo essa influência, não atribuo só a carreira, é claro que não, eu acho que na vida pessoal a gente queria viajar, a gente queria curtir o casamento, a gente queria se conhecer, mas o grande propósito era assim, eu falava eu quero ter filho quando eu tiver chegando a ser promovida a capitã, não dá para ser como aspirante e segundo tenente porque a carga é muito pesada, eu não vou ter tempo de me dedicar a primeiro tenente, quando eu estiver estabilizada eu vou querer quietar e vou ter filhos (EO10).

Eu namorei um bom tempo, depois me casei, e aí planejei a minha menina também, tive minha menina um pouco mais velha, depois que eu já ‘tava’ no posto de 1º tenente, e casada há um tempinho, assim, uns três anos de casada (EO9).

Os depoimentos reconduzem à reflexão sobre o reposicionamento das mulheres em âmbito profissional decorrente de mudanças significativas a partir da segunda metade do século XX, que sinalizaram o início de um novo ciclo em relação às mulheres. Concomitante à invenção de novos métodos contraceptivos, que permitiram as mulheres o momento e a escolha por filhos, uma vasta produção intelectual passaram a questionar os paradigmas patriarcais da sociedade, reivindicando à mulher maior participação em outras esferas da sociedade. Dentre outros aspectos, a demonstração da capacidade de mobilização, crescimento intelectual, laboral e política das mulheres, em conjunto com as transformações dos princípios jurídicos de gênero, colocaram a mulher em uma nova posição social: “Pela

primeira vez na história milenar do trabalho feminino, as mulheres escolhem voluntariamente deixar casa e filhos para trabalhar fora” (BADINTER, 1985, p. 341).

Desse modo, novos significados foram agregados as atividades profissionais desempenhadas pelas mulheres, o trabalho tornou-se parte do processo identitário feminino, de outro modo, por intermédio do trabalho as mulheres buscaram alcançar autonomia e realização pessoal conforme assevera Lipovetsky (2000, p. 221): “Em nossas sociedades, o trabalho profissional das mulheres tornou-se amplamente autônomo em relação à vida familiar, passou a ser um valor, um instrumento de realização pessoal, uma atividade reivindicada e não mais sofrida”.

No esteio das mudanças, ambição pelo crescimento na carreira profissional e a permanência nos postos de emprego, mesmo após o casamento e com a chegada dos filhos, sinalizaram as primeiras transformações deste processo. Portanto, infere-se que, em âmbito geral, as mulheres passaram a subverter o ideal de “mulher do lar”, reivindicando igualdade profissional e direito à carreira por meio de competência e comprometimento. A essa mulher “rebelde”, Lipovetsky (2000) denominou como a ‘terceira mulher’. Ademais, a ampliação das mulheres na esfera pública e em setores majoritariamente masculinos, forneceu provas incontestáveis de que o ativismo, autonomia, e ambição não eram apanágio dos homens. Como consequência, nota-se uma mudança na relação assimétrica entre masculino e feminino, produzindo uma desestabilização nos lugares tradicionalmente instituídos, como os quartéis por exemplo.

O interesse por uma carreira profissional e pelo reconhecimento social de suas competências fazem a mulher dedicar tempo e esforços em sua formação, assumir postos antes ocupados apenas por homens, deixando de ser o lar o seu lugar cativo, mesmo que isso represente um esforço extra.

Nós mulheres temos a jornada tripla, né? Você tem que se dedicar ao trabalho, sempre tem uma cobrança... “As coisas da casa é sua obrigação”....“Ah, você é mulher”. A gente sofre preconceito, então a gente busca tentar se destacar, sair da esfera da casa. Um dos motivos também que eu fiz um esforço extra ‘para’ fazer a pós-graduação e o mestrado (EO2).

As atividades domésticas e a educação dos filhos passaram a não ser suficientes para dar sentido à existência feminina, tendo em vista que a norma do trabalho e a realização profissional são interiorizadas nas mulheres desde muito jovens. Desse modo, as atuais gerações de mulheres se dedicam a uma longa jornada de estudos a fim de melhores oportunidades no mercado de trabalho, para só depois do alcance da estabilidade profissional

e financeira, o casamento, ou relação estável, torna-se uma prioridade, quando não optam por viver sozinhas ou experienciar amores livres (LIPOVETSKY, 2000).

Contudo, a expansão da mão de obra feminina, sobretudo nos setores públicos, encontrou forte resistência masculina nos setores tradicionais como reações à dissolução dos papéis masculinos e femininos, entendidos como referência para a formação do sentimento de identidades, como veremos a seguir.

#### 4.5 Estereótipos de Gênero na percepção das oficiais em postos de comando

Então chega um aspirante, como era o meu caso, muito jovem e mulher, eles tendem a ficar meio que... desafiando... “será que sabe?” “Será que não sabe? Tentam peitar a gente. Eu percebi isso um pouco com a tropa. E eu tinha insegurança porque eu sabia que a maior parte da tropa que eu estava comandando tinha o dobro da minha idade... e muito, muito mais tempo de polícia do que eu. E eram poucos que respeitavam, de fato, o posto. Eles tendiam mais a desafiar, e eles ficam meio que tentando sentir o terreno, digamos assim, dar uma desafiada, meio resabiado porque não sabe qual que é a da mulher comandando eles (EO7).

O relato feito pela oficial revela a existência de um processo de generificação existente na PMMG que fundamenta uma diversidade de comportamentos discriminatórios diferenciadores, que demarcam os lugares de homens e mulheres na Instituição. Conforme o depoimento, e que foi reiterado em outros, o comando exercido por uma mulher, por si só, em vários momentos, configurou-se como um mal estar masculino quanto à subordinação ou ao cumprimento de ordens emanadas pelas chefias femininas. Tal inquietação masculina não ocorre apenas pelo fato de a chefia feminina ser minoria no campo militar. Conforme ilustrado na seção anterior, o sentimento de resistência dos homens tem intrínseca relação com a tradição cultural que demarca a esfera privada (lar) e que estimula a negação desses em relação ao ingresso de mulheres nesses “novos” espaços no mundo do trabalho. É evidente que tais constatações não estão restritas ao ambiente militar, antes é um dilema que apresenta uma amplitude social.

Mas eu sei que a sociedade é assim, então, algumas vezes a gente tem complicações numa ocorrência, porque um homem desrespeita quando chega uma policial feminina, porque ele não acha que ela é uma autoridade suficiente para bancar algo contra ele. A gente teve uma ocorrência aqui, neste final de semana, tinha uma ocorrência de Maria da Penha, o agressor agrediu a namorada que mora com ele e a mãe; e chegou uma guarnição com uma policial feminina e ele falou: “quero ver pôr a mão em mim, só essa Polícia aqui?” “Não, eu e minha companheira”. “Quero ver alguém me dominar!” É reflexo social, ele se viu fortalecido, achou um desaforo uma mulher ter uma autoridade para prendê-lo, por exemplo. Enfim, ele foi preso, claro, mas resistiu, precisou de apoio, precisou de cobertura, como precisaria se fossem dois homens também, não era pela condição feminina (EO10).

Esse sentimento de negação e estranheza em relação à chefia feminina, na percepção da entrevistada, passa pela desconfiança da capacidade da liderança feminina para lidar em situações extremas, sobretudo na atividade-fim, e podem se expressar em ações de “sabotagem” da autoridade feminina e isso extrapola o ambiente da caserna, sendo antes uma construção social machista mais ampla, conforme a entrevistada. Porém, essas ações não afloram de maneira instantânea, mas de maneira dissimulada por meio de artifícios sutis de dominação que buscam minar o comando feminino.

Alguns fazem coisas do tipo, chamar de ‘você’, para ver como é que eu vou me posicionar; até hoje ainda acontece isso. É. Mais de 20 anos de caserna, não sabe que um superior se chama de ‘senhora’... é muito básico... eu vejo assim, se está me chamando de você é porque está desafiando. Aí, como eu aprendi a lidar com isso, meio que foi com o tempo, que eu fui aprendendo a lidar, mas isso ainda acontece. Eu já tive problema com subordinados também de, por exemplo, todo dia ele queria sair cedo e aí eu “tudo bem!”, de repente um dia ele não pedia para sair mais cedo não, simplesmente me avisava e ia saindo, aí esse militar, eu falei para ele assim “Ô fulano, você terminou aquele serviço que eu pedi para você fazer?” Aí ele falou para mim assim “Pera aí, tô sentindo que estou sendo fiscalizado.” Falou assim comigo... aí foi que subi nas tamancas, aí fica tudo ruim. Eu imagino que se eu fosse masculino ele não teria feito isso. Às vezes, eu passo essas dificuldades... ainda (EO2).

Nos casos citados, nota-se a adoção de estratégias de poder que envolvem as relações de gênero, que delimita padrões de comportamento e conduta esperado. O depoimento contradiz com as considerações de Selva Neto (1997), ao afirmar que o valor do poder hierárquico na Polícia ao regular e tipificar as relações entre os policiais, no caso das oficiais gerentes, superaria a hierarquia de gênero e a segregação horizontal que vitimizam muitas policiais. O depoimento revela que os homens, mesmo na condição de subordinados e suscetíveis a punição, desafiam o poder formal na qual as mulheres em cargos gerenciais estão investidas. Muitas vezes, a ausência das prerrogativas no tratamento pessoal do cargo que é sutilmente burlado, e o questionamento de uma decisão, são como mecanismos sutis de dominação (BOURDIEU, 1999) que balizam as relações de gênero da caserna.

Na concepção de Bourdieu (1999), essa delimitação é considerada natural e inevitável, e assim sendo, a relação de dominação que está na base dessa operação assume um sentido totalmente independente das relações de força colocando a divisão entre os sexos “na ordem das coisas”, de outro modo, como algo normal, natural, nosquaiso princípio masculino é tomado como “medida de todas as coisas”. Bourdieu (1996) chega a reconhecer esse fato como um tipo particular de violência simbólica, nomeada por ele de dominação masculina. O

autor afirma ainda que a perpetuação da relação de dominação entre os gêneros não se origina apenas na unidade doméstica, em que seu exercício é mais visível, mas em instâncias como a escola, o Estado e as organizações, espaços em que ocorrem a elaboração e a imposição dos princípios da dominação.

A violência simbólica de que as mulheres são vítimas é manifesta não somente pela divisão sexual do trabalho, mas também por detalhes informais do cotidiano a exemplo do hábito masculino de chamar as colegas de trabalho de maneira excessivamente pessoal, como ‘querida’, ‘menina’ ou de tratar suas objeções como banalidades. Essas atitudes expressam uma forma de evocar sua “feminilidade”, em uma tentativa de restringir suas ações. Bourdieu (2003) ressalta que a violência simbólica é inconsciente e fruto do trabalho intenso das estruturas sociais que produzem a dicotomia sexual. Assim, muitos homens que não se consideram machistas, muitas vezes, agem de maneira preconceituosa em relação às mulheres espontaneamente. Conforme os depoimentos, o reflexo dessa violência simbólica é o aumento da pressão exercida sobre elas, não havendo tolerância para o erro. Para algumas, a pressão seria uma forma de constante de desassociá-las do poder, tendo em vista essas são minoria em funções de comando de tropa principalmente. Também, há muito mais homens nos altos cargos das empresas do que mulheres, o que os torna o padrão, enquanto as mulheres serão sempre ‘o outro’. Ser ‘o outro’, coloca a mulher em evidência, tendo suas ações escrutinizadas e analisadas com muito mais frequência, aumentando a pressão sofrida no trabalho (OAKLEY, 2000). O que possibilita pensar sobre os efeitos dessas exigências tanto no desempenho profissional quanto na sua vida social e familiar das policiais, de modo geral submetidas a uma rotina grande estresse não apenas em relação à natureza da atividade, mas das cobranças a ela associadas. A esse respeito, várias entrevistadas destacaram o que seria uma das principais dificuldades para inserção feminina no meio policial.

No dia a dia, é lógico que por ser mulher a gente é visada, a gente tem medo por ser mulher, a gente tem menos chance de errar. Na minha época era só eu de aspirante mulher e fiquei tirando CPU bom tempo. Percebi que a gente tem menos chance de errar. Aí às vezes a gente ouve esses comentários: ah é assim porque é uma mulher... (EO7).

Nós mulheres temos menos chance de errar... (EO8).

A gente tem menos chances de errar porque a gente é mais espelho do que vocês homens homem ele pode ter dúvida, a mulher não pode ter dúvida, né? O homem tem direito de errar, a mulher não tem direito de errar", então isso te intimida, né, te deixa um pouco inseguro, né? A mulher... para ela... ser uma boa profissional ela tem que tirar 10, se ela for 9, ela não é uma boa profissional; o homem não, o homem, o policial bom, ele pode ser 8, ele pode ser 9, ele tem direito de errar, ele

pode perguntar, ele pode ter dúvida, mulher não tem direito. Ou ela é a mulher-maravilha ou ela não serve para nada, entendeu? (EO3)

Vou te dar um exemplo: se eu tivesse cometido algum erro gravíssimo de gestão de comando de Tropa operacional provavelmente a gente escutaria assim: - Ah também pudera, colocar mulher para comandar Batalhão só podia dar nisso, por outro lado se você visse qualquer homem cometendo qualquer erro de gestão de comando de Tropa operacional você iria ver críticas ao erro, mas você não iria ouvir alguém dizer assim: “Mas também pudera um homem comandando o Batalhão, não poderia dar certo nunca! (EO6).

A tônica dos depoimentos vislumbra a crença de que uma mulher ocupando um cargo de chefia num ambiente masculinizado é cercado de estereótipos sexistas e que toma com lugar de referência o polo masculino. Bourdieu (2005, p. 31) aponta que “a relação sexual se mostra como uma relação social de dominação, é porque ela está construída por meio do princípio de divisão fundamental entre o masculino, ativo e o feminino, passivo, e porque este princípio cria, organiza, expressa e dirige o desejo”. Atualmente, continua a reprodução da divisão binária arbitrária entre os sexos por meio da violência simbólica, que se manifesta como uma agressão invisível muito mais potente que a física, vez que seu poder está capilarmente difundido no meio social e prolongado no tempo.

Hryniewicz e Vianna (2018) realizaram um estudo com 15 mulheres que atuavam como líderes em organizações públicas e privadas no Rio de Janeiro. Aponta-se que, devido a todas as desvantagens da mulher, para ela ter as mesmas chances que um homem em promoções, ela precisa provar ser melhor do que ele. Isso porque o homem tem a vantagem de ter menos responsabilidades fora do trabalho, então, para compensar sua carga pessoal, a mulher tem de ser melhor do que o homem com o qual está competindo. Assim, as relações de poder estão relacionadas à autoridade formal à medida que semodificam quando se desloca entre os níveis hierárquicos que homens e mulheres ocupam. Em contrapartida, a hierarquia de gênero, conforme descrita por Alvesson e Billing (1997), ainda prevalece quando os subordinados não legitimam mulheres como superiores.

Perreault (2008) afirma que a segregação nas relações de trabalho está intimamente ligada a estereótipos sexistas, e que a segregação sexual dos empregos também se faz acompanhar de condições de trabalho que variam segundo o fato de o emprego ser ocupado por homens ou mulheres. Tais estereótipos terminam por essencializar homens e mulheres, conforme apontaram os depoimentos.

Nota-se que esses estereótipos essencialistas em organizações de predominância masculina comporta outras dimensões de violência, o assédio apareceu no discurso das oficiais. Ao analisar um grupo tão específico como o das mulheres em localizadas nas

posições mais elevadas da carreira militar, as quais poder-se-ia imaginar, pela área de atuação, como as mulheres mais aptas a se defenderem de situações de violência, depara-se com aspectos de uma violência estrutural e silenciosa, sobre as quais muitas somente a promessa do anonimato permite as policiais falem sucintamente sobre ela. Porém, abordar o tema no contexto de instituições militares torna-se um grande desafio aos pesquisadores especialmente por duas razões. Primeiro, dadas a polêmica do tema e as especificidades das instituições caracterizadas pelo rigor hierárquico e por serem os assediadores geralmente superiores hierárquicos, as vítimas tendem ao silenciamento por receio de alguma retaliação, caso o anonimato não seja preservado, por exemplo. Segundo, o que é apontado por meio dos depoimentos, é a constatação da interiorização dos mecanismos sutis da dominação que tendem a atribuir a culpa às vítimas, e não aos agressores.

Conforme os estudos de Côrrea (2004), Moraes (2017) e Freitas (2001), o assédio pode ser de âmbito moral e sexual caracterizando-se como o conjunto 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. Conforme Alves (2018), o assédio moral no ambiente de trabalho também pode se constituir de atos de discriminação que visam ao ataque exterior às diferenças, por exemplo: o racismo, o sexismo, a misoginia, a homofobia, entre outros, percebidos por meio dos danos causados às suas vítimas. Como o assédio é feito de maneira velada e sendo muito mais sutil que os atos de discriminação, torna-se de difícil identificação e, assim, o agressor é beneficiado com a impunidade que opera na maioria dos casos de assédio (PEZÊ, 2004).

Do modo igual, o assédio moral pode se manifestar por meio do assédio sexual, de outro modo, o assédio sexual pode ser uma forma mais grave de assédio moral, sendo mais comum os casos em que são praticados contra as mulheres. Ficou constatado que a propagação cultural, na qual a mulher é, de maneira recorrente, atrelada a sua condição biológica, ressaltando-se a sua fragilidade perante a virilidade masculina, fornece componentes que conduzem as mulheres a serem as principais vítimas do assédio moral. Expresso por meio de insinuações, convites, propostas e até mesmo cantadas que, se ignoradas ou não correspondidas, podem gerar a ira dos seus assediadores, provocando como efeito colateral o desencadeamento de práticas de assédio moral contra a vítima (FREITAS, 2001; HIRIGOYEN, 2006). Não obstante a possibilidade de homens e mulheres figurarem como autores e vítimas de assédio sexual, assim como as demais violências de cunho sexual, o assédio sexual tem nas mulheres suas principais vítimas. E nele, os aspectos da violência de gênero torna-se substancialmente mais evidente.

Nesse sentido, menciona-se os estudos de Santos e Carmo (2017) sobre as policiais militares paraenses nos quais apontam que 44% das 90 entrevistadas indicaram terem sido vítimas de assédio sexual. Nessa mesma pesquisa, 73% delas indicaram ter presenciado alguma forma de assédio no ambiente de trabalho. Já Moraes (2017), em pesquisa com 217 policiais militares femininas do Rio de Janeiro, reportou que 75% delas afirmaram ter sido sofrido assédio sexual ou moral e que 47,2% relataram terem sido vítimas de assédio sexual.

Outra pesquisa relevante neste contexto, com quase duas mil mulheres que atuam nas instituições de Segurança Pública e Forças Armadas, Aquino e Foureaux (2020) apontou que 74% delas já sofreram assédio sexual no ambiente de trabalho. Ainda conforme a pesquisa, mais de 77% das respondentes pertencem as Polícias Militares. Ainda, para essa pesquisa, as instituições de Segurança Pública e as Forças Armadas se caracterizam pela existência de hierarquia e disciplina entre os cargos e funções de seus integrantes, com destaque para as instituições militares, que possuem como pilares constitucionais referidos valores. As respondentes apontaram que os assediadores ocupavam posições superiores a elas na hierarquia da instituição – 85,5%. Em seguida, 10,2% das respostas indicaram que os assédios sexuais foram praticados por pares. Somente 2% delas sofreram assédio por algum integrante que fosse inferior hierárquico. Esses resultados são coerentes com as pesquisas empreendidas por Santos e Carmo (2017) e Moraes (2017), nas quais se identificou que a ampla maioria das entrevistadas apontou que os principais casos de assédio seriam praticados por homens que ocupavam posições hierarquicamente superiores.

Os relatos de entrevistadas ilustram esses índices, especialmente quando perguntadas sobre o assédio e quem está mais suscetível, na condição de subordinadas.

É triste, moço, é muito triste. Teve uma época que chegou um Capitão e ele cismou comigo sabe, encantou comigo, não sei, eu tinha um jeito muito menina na polícia sabe, e onde eu trabalhava também era assim, me chamavam de “a menina do comandante”, daí ele depois de algumas investidas me deixou em paz. Agora minhas colegas tiveram demais, a maioria das minhas colegas tinham medo, eu tinha uma colega que ela foi tão assediada, tão assediada que o comandante mandou ‘ela’ trabalhar na Guarda do quartel porque ela não quis nada com ele (EO8).

Eu sempre me impus muito firme, e tive essa possibilidade maior por causa da função de ser oficial e quanto mais a gente vai ascendendo menos tem, mas também não é assim que não vi, que não tive nada não, quando percebia eu já entrava meio que dando umas cortadas, eu já conseguia me impor melhor, quando eu percebi que já vinha um superior com uma brincadeira e alguma coisa nesse sentido eu já conseguia lidar com aquilo conhecendo a realidade das outras mulheres (EO10).

Enquanto soldado embora o curso de soldado que eu passei fosse um curso muito difícil a cultura era mesmo assim "Ah ela é soldado", acho que a ideia que que passava que parecia que era essa... "Ah, ela é burra é limitada intelectualmente",

"posso meter a cara porque ela é só um soldado", E aí quando eu passei no CFO aí quem era superior falou sim "epa, acho que ela não é tão idiota assim, ela passou no CFO." E aí eu vi aqui até os superiores ficavam com certo receio de ficar 'sediando' E aí da minha graduação para baixo, ninguém se metia não, porque aí o sistema já não permite. Eu acho que essa foi a maior vantagem que eu via, institucional, em ter passado no CFO, eu colocaria até acima do próprio salário. Porque soldado sofre muito com isso lá uma sofre muito, muito igual eu sofria bastante (EO2).

Os relatos abordam que localizar-se nos estratos inferiores da hierarquia militar torna a vítima mais suscetível as investidas dos assediadores. Conforme o depoimento de EO8, a recusa a uma investida de um superior, custou a militar mencionada, como uma retaliação, punição informal. Esses achados são observados também por Moraes (2017) e Alves (2018) que destacam em seus estudos com os policiais do Rio de Janeiro e da Paraíba, respectivamente, cujas entrevistadas também relataram ter sofrido algum tipo de "perseguição", que culminavam, por exemplo, em transferências forçadas ou injustificadas. No segundo relato, na percepção da depoente ascender na carreira militar pode significar uma diminuição do potencial de incidência de casos de assédio. Nesse sentido, a hierarquia militar, com suas regras de funcionamento, pode constituir-se num elemento atenuante de assédio, mas não as torna imunes às práticas, conforme relato de uma oficial que ascendeu aos últimos postos na Instituição.

Então, assim se você é mulher achar que você é um elo fraco, que não pode fazer nada, que não pode tomar atitude em sua própria defesa, se você que faça acreditar nisso, você vai ter problema. Pela sua condição profissional, se você estabelece uma relação profissional com seus colegas e os respeita para ter deles o mesmo respeito, eu acho que você vai passar um período na sua profissão aí que você não vai ter dificuldades neste aspecto não. Eu passei 30 anos dentro da instituição e nunca tive dificuldade em relação a isso quando alguém ultrapassou no limite que não deveria, assumiu a responsabilidade da consequência que veio, porque eu adotei medidas. Então por isso que eu falo com você, que não é que tem um perfil específico não, mas que depende da mulher, dela se posicionar dentro de uma instituição, para que ela tenha um respeito dos seus subordinados, dos pares e dos seus superiores, isso é fato (EO6).

Este relato abre um viés de análise que foi observado em outros depoimentos que é o eufemismo do assédio, ou a condição de que a postura da mulher no ambiente organizacional poderá determinar a incidência ou não do assédio. De fato, em vários relatos, as oficiais atribuem a ausência da prática do assédio pela postura que elas assumiram no ambiente de trabalho ou pela localização delas na hierarquia militar..

Cabe ao superior permitir isso ou não, e aí eu entro em uma outra situação que é a questão da sua postura, então, é claro que, muitas vezes, a sua postura vai impedir um assédio, de um comando, de um colega, e tal. Se você tem uma postura que ela é por si só respeitosa, você diminui consideravelmente essa questão (EO5).

Eu tive que impor uma máscara também, e pelo contrário sou superafetiva, eu abraço todo mundo, eu beijo todo mundo, mas eu confesso que no início da carreira eu me pus nesse lugar de distanciamento para evitar que eu tivesse esse tipo de interpretação de que estivesse disponível (EO10).

Todos os comandantes que eu trabalhei até hoje sempre me trataram de forma igual. Então, eu acho assim que, de uma visão ampla e não só a Instituição, mas qualquer Instituição pública e privada, seria realmente uma posição mais firme da mulher em relação ao assédio (EO7).

Segundo Fukuda (2012), os crimes de assédio sexual revelam um transbordamento das regras impostas socialmente às mulheres na vida privada para a vida pública. Destarte, a instituição militar, como esfera pública, “continua a ser compreendido como lugar do masculino, no qual o feminino somente se apresenta como coadjuvante, cujo papel social esperado é espelho daquele desempenhado no espaço doméstico, no modelo de mãe, de esposa etc.” (FUKUDA, 2012, p. 123). Apreende-se, portanto, que homens assediam mulheres em qualquer situação, tendo em vista que o machismo é um dos esteios de nossa sociedade patriarcal e a mulher ainda é concebida como objeto e posse pela maioria da sociedade.

Alves (2018) pondera que em diversos ambientes corporativos continuam a desenvolver práticas que favorecem o autoritarismo e a centralização de poder. Nesses modelos piramidais o grande suporte está na autoridade que deveria ser exercida sem excessos e abusos. Entretanto, como observa-se nas instituições militarizadas, a estrutura verticalizada composta por vários níveis hierárquicos, o acirramento e a promoção da competitividade imposta embrionariamente nos cursos de formação permitem a naturalização de práticas perversas e reprováveis, impossibilitando seus membros de realizarem um juízo crítico e reflexivo sobre tais práticas.

Eu já vi casos de Comandante assediar descaradamente mulheres, eu já tive que apoiar, em alguns casos, encaminhar até alunas, às vezes dando aula, e virar referência para elas do tipo: “Que eu vou fazer Senhora, tem um professor, um instrutor, um chefe de curso, um monitor ou coisa assim, olha as mensagens que ele me manda”, então sim, a gente vê que tem (EO10).

Freitas (2001) acredita ser difícil encontrar uma organização onde não tenha ocorrido pelo menos um caso de assédio e de que, conforme um relato de uma entrevista, o assédio está relacionado com a cultura patriarcal e machista com que fomos socializados e não é inerente apenas à Instituição Polícia Militar.

Olha, o assédio, na Polícia Militar, assim como em qualquer outra Instituição, existe. Não podemos negar isso, até por ser uma Instituição majoritariamente masculina, o assédio existe, mas não é algo peculiar da Instituição, né, o assédio está na verdade em qualquer instituição, ‘tá’ no mundo. É, então, sim. Não passei por isso no curso, mas conheço meninas que passaram sim, por situações de assédio e, infelizmente, eu acho que ele ‘tá’ incutido na própria pessoa que pratica. Não é a Instituição que favorece isso, é realmente a própria pessoa que assedia, talvez se ela tivesse servindo na Instituição Polícia Militar ou em um setor privado ela fosse desenvolver esse tipo de ação, se trabalhasse com mulheres (EO4).

Observa-se, assim, que, em locais historicamente com predominância masculina, inclusive em algum momento com proibição da participação feminina, o ingresso de mulheres ocasionou um incômodo ainda maior e que, portanto, promover a subjugação sexual das mulheres seria uma estratégia perversa de impor uma forma de poder, exercer controle sobre os corpos, manifestar ódio e objetificar as mulheres. Especificadamente, nas Instituições Militares, entendido como espaço viril, as mulheres que vêm aumentando sua participação nos postos de chefia nas mesmas condições que os homens no que tange à prerrogativa do cargo, poder ser visto pelos homens com uma ameaça ao domínio e à própria masculinidade adjacente. Desse modo, o assédio, seria um “recado” ou um modo de colocar as mulheres nos seus “devidos lugares” por aqueles que possuem ascendência pelo cargo que ocupam ou pela hierarquia, tão marcante nas carreiras militares.

É também muito comum que elas sejam depreciadas como se fossem “mulheres-machos”, tipo “marrentas”. Uma entrevistada afirma que ouviu do seu atual esposo, mas que na época ainda não se relacionavam.

Você sempre foi cortona, tá vendo, a gente poderia ter namorado desde lá de trás”. E eu falava “não a gente não podia, eu era noiva, eu tinha um compromisso sério”. E ele falava: “ninguém nunca teve coragem de chegar em você, você era cortona, você era marrenta” (EO10).

A construção mental que o oficial fazia dela constituía numa forma violenta de lidar com a intimidação que sentia, fazendo parecer que o que as permite exercer essas funções são suas características tipificadas como masculinas, negando sua feminilidade e subjugando-as sexualmente. Pode-se inferir, portanto, que à medida que as mulheres alcançam postos mais elevados hierarquicamente, colocando os homens na condição de obediência, representam uma “ameaça” de redução de um poder que lhes era exclusivo. Todos esses fatores podem levar a situações de assédio sexual, para diminuir a mulher, humilhá-la e mostrar que por maior que seja seu cargo ainda assim ela está submetida.

Além do assédio, nos relatos colhidos as oficiais, elas apontam a necessidade de travar outras disputas de poder no campo para serem mais bem aceitas na organização. Outra forma de preconceito apontadas pelas oficiais é o afastamento dessas do comando dos principais segmentos operacionais da PMMG.

#### **4.6 Das segregações às dinâmicas comportamentais no ambiente da PMMG**

São três funções que distinguem, ainda mais, os altos postos da PMMG, quais sejam, Comandante Geral, Chefe do Estado Maior, Chefe do Gabinete Militar, que se tratam dos três Coronéis que têm a responsabilidade de “comandar” toda a PMMG. Embora o ingresso de mulheres no CFO da PMMG tenha ocorrido em 1983, o fato é que nestes 40 anos nenhuma mulher exerceu alguma dessas funções.

Quanto a esse alijamento das mulheres, as depoentes são enfáticas em atribuir a preferência pelo comando masculino articula-se de modo direto aos estereótipos vinculados ao homem e à mulher. Na concepção das entrevistadas, as características apreciadas para o exercício do cargo de comando, como força e virilidade, são associadas a qualidades tidas como “masculinas”, o que dificulta a inserção de mulheres a esses postos, mesmo que possuam as qualificações necessárias.

Quando eu cheguei a comandante do batalhão era uma mulher. E aí uma época cogitaram eu ir para o comando tático porque eu tinha a qualificação. A Companhia Tático Móvel, é uma Companhia de recobrimento que teria esse cunho mais qualificado e a tropa me aceitava, do Tático Móvel, porque eles me viam, mas o comando não conseguiu bancar, então, a Coronel Luciene falava: Por que não? Vamos pôr ela. A cel Luciene com aquela visão de falar: “Poxa, a gente dá conta igual, eu não estou aqui comandando o batalhão?”. Mas ela foi movida por outras assessorias. “Não, não é o momento, ela é recruta.”, a desculpa sempre vinha em alguma coisa nesse sentido. Enfim, só que eu fiquei inquieta para sair do estigma de P5. Meu Deus, eu era convidada só para ser P5 de outro lugar, PM5, eu falava: “Eu não quero isso! Eu não quero ser P5 pelo resto da vida! Eu não quero chegar lá na frente” e eles falarem assim: “Nós não podemos promove-la, nunca comandou um pelotão, nunca comandou uma Companhia, nunca fez um serviço operacional”, mesmo já tendo feito, a gente fica com aquele marco, então, quando eu pedi para sair, para ir para as unidades operacionais aí eu fui mandada para a corregedoria, que não é uma atividade operacional, mas que, como eu era formada em Direito, tinha pós-graduação na área de direito, foi bom para mim também profissionalmente, entender a Instituição, entender por outro viés, o viés punitivo, o viés dos desvios, o viés dessas condutas, fazer uma função de Capitão, então eu saí de uma função de Major para assumir uma função de Capitão, mas que era muito adequada para aquilo que eu atuava (EO10).

Cada um quando forma tem uma função no Batalhão. E a minha função de cara foi, qual?... Relações públicas. P5, normal, né? Para onde que a mulher vai? P5!

Relações públicas. E aí fiquei um tempo lá nas relações públicas e aí depois para onde que eu fui? Secretaria (EO8).

Conforme vários depoimentos, a Assessoria de comunicação (P5) tradicionalmente e a secretaria são conhecidos como os lugares de mulheres na PMMG. O trabalho executado na P5 é diversificado e descentralizado. Em âmbito geral trabalha em duas frentes: 1) ações para promoção e valorização do público interno e 2) representação do comando da instituição em seus diversos níveis junto ao público externo junto aos órgãos da imprensa. De maneira prática, compete à P5 organização de eventos, solenidades, notas explicativas à imprensa, confecção e distribuição de materiais com divulgação das ações da Instituição, realização ou participação de eventos junto à comunidade etc. Cada unidade militar dispõe de um militar que assume a atribuição. Até o nível de Batalhão, é designado geralmente um oficial para ser o responsável pela seção, além das atribuições já mencionadas, ele o responsável pela recepção de público externo na instituição. Importante mencionar que não há nenhuma menção nos regulamentos ou estatuto que atribua às mulheres tal função. Tanto que na PMMG os homens também em algumas unidades exercem essa função. O que transparece no discurso das interlocutoras é que a função P5 está atrelada a uma cultura institucional que parte ainda do pressuposto de que a habilidade no trato com as pessoas, organização do espaço, organização e cerimonial em solenidades, diálogo, criatividade, esteja mais atrelado a figura feminina, prevalecendo portanto a representação social da figura humanizadora e assistencialista das mulheres militares.

A saga de nomeação de mulheres para trabalhar como P5 não aparenta ser algo recente. Lima (2002) narra em sua obra um dos episódios em que foi “convidada por uma colega para trabalhar no CPC, como P5”.

-Eu? P5? Não levo jeito. Falo o que vier a minha cabeça, você me conhece. E eu estou muito feliz na décima. Os projetos estão indo bem. Amo o morro, quero ficar aqui.

Ela insistiu:

-Pense bem. Você vai trabalhar em frente a sua casa: é só atravessar a rua. Vai poder almoçar em casa, ficar mais tempo com seus filhos. Vai ser bem para você.

-Conheço essas vantagens, mas adoro meus montanhesees. Estou feliz aqui.

À noite recebo outra ligação. Desta vez do Coronel do CPC:

-Mirian, gostaria que você viesse trabalhar comigo.

-Eu já trabalho com o senhor no CPC, lembra-se? Eu comando a 10ª Cia.

-Eu sei disso. Quero que você venha para a P5.

Conforme combinado, eu estava às 07h45min. O tom da conversa não foi diferente do que eu havia ouvido pelo telefone. Só que ali na sala do CPC, eu senti que a minha movimentação era uma decisão tomada [...].O ato de transferência estava pronto e saiu naquela semana. Eu sofri mil vezes mais do que a morte do “floquinho” (LIMA, 2002, p.118).

Pereira (2020), ao analisar os documentos (compêndios) relativos às atividades acadêmicas extraclasse do Curso de Formação de Oficiais (1999, 2000, 2005 e 2016) para identificar como ocorre a distribuição de funções entre mulheres e homens no CFO, evidenciou as atividades desempenhadas por homens de maneira predominante e identificou algumas das funções desempenhadas por mulheres. O autor constatou que foram identificadas 32 funções no *staff* das atividades denominadas Funções de Estado Maior, que são as assessorias dos discentes Comandantes da atividade. Do total de 32 funções de chefia, apenas duas delas incluíam mulheres: uma Oficial de Comunicação e uma função de secretária. Pereira (2020) afirma que a função de Oficial de Comunicação no acampamento é entendida na rotina da EFO como uma das que possui menor “prestígio”, não sendo necessário um perfil ou uma qualificação específica para assumir essa atividade. Assim, ter uma mulher ocupando essa pasta, mesmo na condição de Chefia, não representa a valorização da mulher quanto à assunção de funções de destaque. Esse fato é evidenciado no relato de uma oficial ao ser abordada por um colega em determinada ocasião.

Então eu fui P5 do Comando de Policiamento da Capital com uma carga de trabalho muito grande e todo mundo, mesmo assim, tinha preconceito do tipo, os colegas de turma encontravam e falavam: “Ah, você tá na P5, né? Eu tô comandando um pelotão, eu tô na operacional, a minha demanda é maior, eu estou na P4. Era como ser P5 fosse uma função menos digna para um oficial (EO10).

Segundo Fonseca (2000), Souza-Lobo (2011) e Perreault (2008), à mulher são destinadas atividades profissionais em que habilidades tradicionalmente consideradas femininas são requisitadas. Desse modo, a esfera pública para a mulher, em termos de habilidades e aptidões requeridas, representaria nada mais que uma extensão de sua antiga atuação como dona-de-casa. Além disso, os requisitos de seleção após o período de experiência são diferentes para as mulheres englobando fatores como a aparência e a resignação com que executam as tarefas. Conforme Santos (2007), as posições destinadas às mulheres são constituídas por papéis entendidos como parte das preferências ou obrigações consideradas “femininas” e as possibilidades para que elas deixem de cumprir esses papéis estão relacionadas à configuração de poder existente em um dado momento histórico.

Conforme as mulheres entrevistadas tal preconceito exige que, ao longo da ascensão profissional, as oficiais tenham continuamente que provar sua competência perante o grupo, sendo que tal cobrança não é requerida de colegas homens em situação igual impossibilitando de avaliar o desempenho das mulheres de maneira neutra e imparcial.

Então eu acho que a gente tem espaço, mas a gente tem que demonstrar o tempo todo que dá conta da conta de assumir essa responsabilidade, e às vezes a gente sacrifica a vida e os projetos particulares em prol e até mais, um tanto mais, porque a gente é vigiada com olhos críticos o tempo todo. Por que alguns homens têm dificuldade de serem comandados por mulheres. E aí qualquer deslize é suficiente para falar assim: “Está vendo por que não coloco mulher no comando, tá vendo porque mulher não pode estar lá... que isso e aquilo”. Eu sinto como se a gente tivesse sempre mais vigiada, com olhar crítico, porque ser vigiado não é o problema, mas o olhar é que já vem com a tendência da crítica negativa. Então a gente tem, o tempo todo que mostrar mais e mais e mostrar a diferença, e mostrar isso... (EO 10).

Mas assim eu acredito que no ambiente masculino, a mulher teria que fazer muita diferença, muita diferença mesmo, para alçar esse comando de batalhão de unidade operacional, porque nem companhia ou sub comando, é muito difícil de ver, muito difícil mesmo, a gente está mais na atividade meio mesmo (EO2).

Embora não reconheceram diretamente como um dos obstáculos para exercício da função de oficiais ou ascensão profissional, foi constatado no discurso de algumas oficiais a necessidade de exigência de maior disponibilidade para prolongar o expediente de trabalho nas seções e em reuniões, ou ainda a realização de viagens – Diligências Serviço Público (DSP) – típicas no serviço militar, o que tornaria mais árdua a tarefa para as mulheres para a conciliação entre a vida profissional e a familiar, tendo em vista que sobre elas já repousa a maior parte das responsabilidades no cuidado dos filhos.

Eu falei com meu marido sobre essa questão de... “ah, o comandante está pedindo para a gente ficar até mais tarde”, e ele falou: “Olha eu consigo cuidar dos meninos aqui, mas avalie” – ele é muito maduro e tem uma visão muito evoluída – ele disse assim: “avalie o quanto isso pode impactar na sua vida pessoal porque você não tem que provar para os outros o que você não dá conta, não tem que fazer só porque você acha que os outros querem que você faça, então se você conseguir conciliar alguma coisa por si, que é uma demanda real, faça, eu dou conta de segurar as coisas aqui em casa, eu cuido dos meninos, mas não faça só para mostrar que você é capaz!” (EO10)

Ela era meio machona, ela meio que abriu mão da vida pessoal, não era casada, não era Amélia, digamos, assim... aquela policial que tem o perfil mais Amélia, dificilmente ela chega lá. As que foram coronéis, em geral, não são todas não, mas a maior parte são as que abriam mão da vida pessoal para dedicar integralmente ao trabalho (EO1).

Os relatos ilustram situações típicas de mulheres em prol do sucesso profissional que precisam fazer escolhas pessoais em detrimento disso. Tal afirmação nos permite uma comparação com uma série a uma série de televisão norte-americana conhecida como *Game of Thrones* (criada por David Benioff e D. B. Weiss, baseada na série de livros *A Song of Ice*

*and Fire*<sup>65</sup>, de George R. R. Martin). Dentre as(os) muitos(as) da série, alguns dos episódios retratam a história de duas personagens: Arya Stark e sua irmã *lady* Sansa. Na série, Arya, uma guerreira nata, extremamente forte, incrivelmente popular entre os fãs da série, não mostra interesse na dança, no canto ou na costura, e se diverte mais em lutar e fazer explorações, para grande desconforto de sua mãe e de sua tutora familiar, Septã Mordane. Por enterrar sua feminilidade, no início da série, ela é geralmente considerada alguém de aparência simples e bagunçada e muitas vezes confundida com um menino e nutre um profundo desprezo por tudo que seja “coisas de mulher”. Isso tudo se torna muito claro quando vemos uma personagem feminina ser masculinizada para assumir o protagonismo. Lady Sansa, radicalmente oposta a Arya, foi criada como uma Dama, é tradicionalmente feminina. Seus interesses são a música, a poesia e o canto. Ela se esforça para se tornar como as heroínas de contos de fadas, tentando encontrar um príncipe, cavaleiro ou cavalheiro para se apaixonar. Ela é descrita como sendo alta, magra, bonita e destinada a ser uma dama ou uma rainha. A série enfatiza o sucesso de Arya que abandona o conforto do lar e as obrigações domésticas e se lança pelo mundo em busca de aprimorar suas habilidades de grande guerreira. Dentre as duas personagens, Arya possui entre os fãs extrema popularidade, por ser habilidosa na espada, implacável com os inimigos, atrelado ao fato de que ela é e “age feito homem”.

A série, apesar de fictícia, parece sugerir a infeliz concepção que assumir o sucesso em jornadas profissionais estão associadas aos atributos de masculinidade. No primeiro depoimento, uma oficial de escalão superior para se adequar as novas funções determinadas pelo seu comandante, precisa negociar com o esposo sobre os cuidados com a casa e os filhos, como uma condição *sine qua non* para conseguir atender as novas demandas do trabalho. Percebe-se que as dificuldades relacionadas à conciliação entre a vida pessoal e a profissional das mulheres policiais não as impedem de buscar a efetivação de suas funções, embora gere obstáculos. Nesse sentido, o trabalho da mulher, portanto, não dependeria apenas de suas qualificações para atender a demanda do mercado, mas também estaria condicionado a capacidade da mulher de conciliá-lo com as atividades familiares e cuidado com os filhos (BRUSCHINI, 1995).

O segundo relato, por sua vez, menciona o sucesso de uma colega que ascendeu ao último posto e destaca que essa mulher é tipificada por ela como “machona” por ter abnegado

---

<sup>65</sup>Eleita como a melhor série de TV do século XXI em 2020, numa votação popular feita pela revista *Digital Spy*, *Game of Thrones* foi transmitida originalmente pelo canal HBO entre 17 de abril de 2011 a 19 de maio de 2019. Curiosamente a série entrou para o Livro de Records como a série dramática com a maior transmissão simultânea ao redor do mundo.

o casamento e da maternidade em prol do sucesso profissional. Em contrapartida, aponta que o perfil “Amélia”, sugerindo aquelas que precisam lidar com a dupla jornada de trabalho dificilmente alavancarão suas carreiras.

O depoimento nos remete à ideia de que os homens são sempre os protagonistas e os seus atributos, como coragem, autonomia, virilidade, reconhecimentos socialmente como hierarquicamente superiores e que, portanto, as mulheres que agem com tais atributos, assume a qualificadora de macheza. Diante dos relatos, restaria às mulheres duas possibilidades: ou ingressam em um espaço masculino tendo que “masculinizar-se”, abrindo mão de “privilégios” da vida privada (casamento, maternidade, família) para ascender aos altos postos na instituição; ou assumem uma essência feminina de que as mulheres podem imprimir um novo fazer policial, sem abdicar de uma vida privada plena e arcar com sacrifício de conciliação da vida pública/privada.

Por outro lado, o depoimento também sugere que exista um espírito competitivo imperante pelos altos postos e de que este não envolve apenas os homens e as mulheres, mas entre as próprias mulheres, o que também foi identificado por Fontinelle-Mourão (2006) no estudo com mulheres em posições de gerência de setores público. Segundo a autora: “As mulheres se vêem como mais competitivas entre si. A competição entre elas é identificada como nociva e “dificultadora” do aumento de mais mulheres no poder.”

No estudo realizado por Capelle (2006) sobre os relacionamentos entre as mulheres na PMMG, as policiais subordinadas apontaram que parecia ocorrer uma exigência maior sobre elas do que com os homens, das superiores. A razão de tal atitude estaria relacionada a tentativa de impedir que as subordinadas alcançassem as suas comandantes na hierarquia organizacional. Portanto, para algumas policiais a maior dificuldade de relacionamento na organização está ligada a outras mulheres, em vez de homens.

Nos relatos colhidos neste estudo, não foi possível constatar, das oficiais de fato exista uma maior exigência sobre as subordinadas do que em relação aos subordinados. Inclusive, quando perguntadas sobre a preferência em liderar ou trabalhar com equipes formadas só por homens ou só mulheres, 50% das oficiais entrevistadas afirmaram que são indiferentes quanto ao gênero na formação de sua equipe, conforme aponta um desses relatos:

Para mim é indiferente. A cobrança é a mesma para homens e mulheres, O regulamento é o mesmo e tento ser isenta independente de eu ser mulher. São todos profissionais de segurança pública. Hoje a atividade policial é mais votada para o público masculino, então, a gente percebe que, um ou outro, às vezes, ainda tem uma certa insegurança de trabalhar com uma oficial feminina e, às vezes, pode preferir um oficial masculino. Mas é igual eu te falei, tudo depende muito da postura

do militar na equipe, na guarnição, porque eu te garanto que tem muitos militares, hoje, na nossa tropa, que preferem trabalhar comigo do que com outro oficial masculino e eu falo isso assim não é para me gabar, mas porque muitos já me falaram dessa forma, que eu fico muito tranquila e muito grata, quando eu vejo a postura do pessoal em relação a isso, por conta exatamente da postura que eu procuro desempenhar, de estar sempre junto com eles, de não deixar a equipe com uma situação ou outra, de realmente participar, né, e chegar junto, né, como numa expressão nossa, né, de chegar junto e sair junto, em todas as situações que surgem no turno (EO6).

No relato, a oficial aponta duas razões que justificaria a sua postura. Primeiro, evoca a condição de ‘militar’ como por si só como um dos condicionantes para uma postura de neutralidade no exercício de sua liderança. Obviamente que há uma prescrição estatutária clara sobre o comportamento esperado dos militares. De acordo com o Código de Ética dos Militares (CEDMU),

Art. 3º – A camaradagem é indispensável ao convívio dos militares, devendo-se preservar as melhores relações sociais entre eles.

§ 1º – É dever do militar incentivar e manter a harmonia, a solidariedade e a amizade em seu ambiente social, familiar e profissional.

§ 2º – O relacionamento dos militares entre si e com os civis pautar-se-á pela civilidade, assentada em manifestações de cortesia, respeito, confiança e lealdade (MINAS GERAIS, 2002).

Resta claro que o descumprimento desse por superiores e subordinados estará passível de punição e a maioria dos oficiais se valem disso como os principais interessados na estrutura hierárquica. Segundo, a oficial atribui ao seu perfil mais democrático/acessível a motivação para maior aceitação de sua equipe. Infere-se que a habilidade de se relacionar bem se mostra como um capital simbólico essencial a ser desenvolvido por elas na instituição. Conforme Fontinele-Mourão (2006), as mulheres em posições gerenciais optam pela transposição e a valorização dos conhecimentos e aprendizados como mulher, na família, para o ambiente de trabalho. Esse estilo se oporia ao masculino, considerado autoritário, centralizador e severo. Esse posicionamento estaria, portanto, dentro do corolário esperado das correntes tradicionais da administração sobre perfis de liderança, que atribui as mulheres uma forma feminina de gerenciar, que se caracteriza pela sensibilidade, pelo trabalho em equipe, pela flexibilidade e atenção às relações pessoais.

Segundo Souza (2014), diversos estudos teóricos e empíricos sobre as relações de gênero nas organizações de trabalho deixam evidentes aspectos de diferenciações e desigualdades de gênero, construídos em estereótipos enviesados que influenciam o exercício da liderança e alijam a grande maioria das mulheres do processo de ascensão. Ainda conforme o autor, os aspectos relacionados à avaliação de competências de gêneros para o exercício da

liderança estão eivados de vieses que evidenciam preconceitos em relação às mulheres pelo fato de os estereótipos de feminilidade estarem vinculados a subjetividades, como intuição e empatia, que são fatores não valorizados pela hegemonia masculina.

Se por um lado não se comprova uma postura mais rígida em relação às mulheres, as oficiais deixam transparecer em alguns momentos posicionamentos sexistas em relação às outras mulheres.

Comandar homem é melhor porque, infelizmente, isso é de perfil... é claro que tem mulheres e tem mulheres, né? Mas muitas se valem de fracas, para querer levar vantagem. Eu falo que a gente hoje não tomou espaço nosso como deveria porque muita mulher aproveita da situação do sexo frágil para se esquivar de muitas coisas e isso tem... então, pelo comportamento... dessas pessoas acaba que o grupo todo ele é prejudicado, isso é uma verdade (EO3).

Na hora da ocorrência, do pega pra capar, ela pode até tentar né? mas se ela não tiver ajuda dependente para ter uma força física, ali sozinha ela não vai conseguir. Então, assim, eu diria para você que se ela começar a querer por sua condição de mulher, benefícios e facilidades no trabalho, ela vai criar em torno de si uma brecha de que é a Barbie da guarnição né? Aí começa essas coisas mesmo né? aí essa daqui é o famoso do mimimi, muito cheio de muita coisinha, de muito nhen nhen nhen e tal. - Ô filha a profissão policial militar, vai exigir de você mulher posturas, para que você tenha sucesso profissional, para que você seja respeitada como seus pares superiores e subordinados (EO6).

Eu até gosto de trabalhar com mulher, só que mulher é mais questionadora só que assim... é mais cheia de mimimi né? (EO9).

Por exemplo, na rua, eu percebia que as meninas não iam muito com a minha cara, digamos assim, porque... eu não sou trouxa até porque também tenho alguns amigos na tropa e alguns trazem feedback do tipo, “Ah, fulana fala tal coisa da Senhora... Ah, faz sucesso!”, esse tipo de coisa e aí as outras ficam com ciuinhos... e aí que eu vejo dificuldade de lidar com elas, por causa desses ciuinhos... Aí quando eu trabalhava, por exemplo, de auxiliar de chefe de curso, eu assumia a responsabilidade de cuidar das Fem., cuidar no sentido de “Ah, a calça “tá” apertada, está com o esmalte fora do padrão.”, essas coisas que são de formação que a gente tem obrigação de observar. Daí, elas falavam assim, “Ela tem raiva de mim, é por isso que ela fica mandando eu trocar essa calça.” E esse tipo de coisa... aí eu tinha dificuldade por causa dessas bobagenzinhas, essas picuinhas de mulher, mulher tem muita picuinha! (EO7).

A fala da entrevistada E09 é bastante reveladora: as mulheres que incomodam são aquelas que questionam a ordem interna da corporação. Percebe-se que as comandantes são levadas a assumir uma função fiscalizadora de outras mulheres, atuando como guardiãs de normas internas que restringem o papel feminino, ainda que não raramente essas mulheres se percebam convivendo com esses limites e busquem ampliar as possibilidades de expressão do feminino. Segundo essa lógica, a vontade das mulheres de questionar constantemente a rotina e o fundamento das ordens dadas pelos seus superiores e colegas comprometeria a integridade

do grupo e os valores fundamentais das unidades militares, nomeadamente a hierarquia e a disciplina, indicando que o carácter contraditório da presença feminina, ora necessário como justificativa da modernização da força policial, ora indesejado, uma vez que a "humanização" e a "democratização" das relações nas unidades tradicionais podem levar diretamente ao colapso interno do grupo. Conforme aponta Souza (2014) "o falar demais" refere-se à imagem de "garota fofqueira", que, embora permitida às mulheres, ajuda a polícia a mantê-las fora de alguns espaços dominados por homens. Os homens devem ser os críticos diretos e ser fortes o suficiente para apoiar suas acusações abusivas. Em linhas gerais, a fofoca é elemento de obtenção de perfil feminino, instrumento que é meio de manipulação e proteção quando dirigida contra os fortes, e meio de manipulação e proteção quando utilizada pelos fracos contra os fracos. Amplamente definido, como uma força niveladora de diferenças (SOUZA, 2014).

Os depoimentos ainda remetem ao que Puppín (2001) denominou de rotulações descredenciadoras em relação às mulheres no contexto organizacional. Conforme a autora essas rotulações estariam ancoradas a moral sexual impostas as mulheres na sociedade que cristaliza a oposição entre a mãe/esposa *versus* a profissional, servindo de substrato para a existência de variadas acusações sobre o carácter das mulheres em posições de comando, para desqualificá-las. Os relatos das oficiais trazem à tona várias referências morais partícipes de uma visão patriarcal que se materializa numa linguagem insinuada em relação às mulheres.

Atitudes desta natureza, segundo Nogueira (2007), são problemáticas uma vez que se transformam em generalizações, frequentemente abusivas e desfavoráveis a um ou mais elementos pertencentes a determinado grupo, sem considerar a grande diversidade existente dentro dessa mesma categoria. Para a autora, em se tratando dos estereótipos de gênero, os preconceitos existentes relativamente às mulheres se traduzem em sexismo. Esses preconceitos situam-se no âmbito cognitivo, mas também no nível das reações afetivas.

As atitudes sexistas advindas das ideias estereotipadas de gênero parecem ser mais frequentes do que se imagina, e englobam estereótipos de papéis de gênero tradicionais, comportamentos depreciativos, comentários e objetificação sexual. Nesse sentido, o sexismo pode ser considerado "um conjunto de crenças e atitudes pejorativas e discriminatórias que se podem presenciar no quotidiano, nomeadamente, ao nível pessoal, profissional, ou ainda, interpessoal" (NOGUEIRA, 2007, p. 25). Nesse caso, é evidente o incômodo da discriminação traduzido em atos e comportamentos que prejudicam as mulheres, e por isso se torna premente mostrar os efeitos dos estereótipos nas organizações de trabalho e as implicações disso para as mulheres.

Por outro lado, as qualificadoras pejorativas atribuídas as mulheres são um reflexo de uma ‘representação dominante’ que também sujeita as mulheres a confirmarem sua virilidade por meio de ações masculinas (BOURDIEU,1999). Nesse sentido, temos a reprodução de uma postura masculina de que “homem não chora” o que não deixa de ser também um reflexo da ‘representação dominante’ que se inscreve no *habitus* masculino tornando-se uma lei social.

## 5 “SER MULHER”: O TRABALHO DAS OFICIAIS NA POLÍCIA MILITAR DE MINAS GERAIS (PMMG)

Penso que a maior conquista de todas é hoje é que qualquer mulher pode trabalhar em qualquer lugar, inclusive em locais que exigem mais força física, e isso é uma conquista maravilhosa (EO1).

É inegável o avanço feminino nos espaços outrora destinados apenas ao público masculino, como o universo militar. Porém, não significa que a progressiva ocupação está isenta de conflitos e resistências, sobretudo por aqueles que insistem em qualificar a participação da mulher como coadjuvante no mundo do trabalho. Especificamente no mundo militar, mesmo diante das conquistas advindas do movimento feminista, e de outras mudanças sócio-políticas e econômicas, como a mudanças nos modelos de família, a ascensão do Estado democrático e ampliação do mercado de trabalho, persiste a clausura organizacional na manutenção de uma dominação masculina que tem como substrato a preservação das estruturas do passado, mesmo que ressignificadas, mas não modificadas completamente no presente.

Conforme argumenta Scott (1995), ‘gênero’ é uma categoria analítica, 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 de indicadores estatísticos que apontam, por exemplo, para a pequena representação das mulheres em cargos de chefia.

Ao encontro do exposto, a discussão delineada neste capítulo pretende dar visibilidade ao modo como a relações sociais de trabalho e, particularmente, as estabelecidas na instituição militar constituem, estrategicamente, os espaços a serem ocupados por homens e mulheres na PMMG. Nesse sentido, torna-se fundamental refletir sobre a participação feminina no mundo militar sob as variantes perspectivas em torno dos debates sobre o novo papel dos gêneros e do modo como as mulheres lidam com seus dilemas, expectativas e frustrações na busca por ascensão profissional. Ademais, o ambiente organizacional da PMMG, como campo social, é permeado por relações de força, regras, vivências que sob a égide da hierarquia tende a legitimar pautas masculinas e preservar seus artífices da dominação e a estrutura do campo.

Em consequência, ao adentrar o campo militar e ascender aos postos de comando, a mulher se depara com uma confluência de especificidades que devem ser incorporadas sob o risco de não permanecerem no campo. Sendo assim, as mulheres se dispõem a um tipo de socialização que tende a violentá-las simbolicamente em sua feminilidade uma vez que são submetidas a uma ordem machista secularizada, isto é, institucionalizada ao longo dos mais de dois séculos, considerando a fundação da PMMG no século XVIII.

Deste modo o capítulo foi organizado da seguinte forma: inicialmente, busca-se identificar algumas representações sociais e os elementos simbólicos que ainda demarcam a construção do ser feminino, sob o recorte dos estudos de gênero, e de como tal construção se situa na estrutura patriarcal que orientam as ações dominantes da PMMG.

Na segunda parte, discorre-se sobre os níveis de exigência requeridos das mulheres em postos de comando e as configurações da divisão sexual do trabalho e os arranjos internos da instituição que revelam obstáculos encontrados por elas para ascensão profissional na carreira.

Finalmente, são apresentadas as estratégias adotadas pelas oficiais, a partir da violência simbólica, para resistirem ou se beneficiarem com melhores condições ou posições no campo e suas expectativas quanto às possibilidades de ascensão profissional na PMMG.

### **5.1 O fardo e a farda: as representações do/de “ser” mulher na corporação nas posições de comando**

Eu brinco que meu umbigo foi enterrado lá no quartel. A polícia militar é minha segunda pele, é amor assim de ficar impressionada (EO8).

Procura-se, a partir das histórias de vida e das memórias, compreender as representações sociais das oficiais da PMMG, tanto da reserva quanto do serviço ativo, a respeito da presença feminina na instituição. Nesse sentido, toma-se como referência as especificidades da profissão e do posto que ocupam em articulação com aspectos sociais considerados comuns, a exemplo de educação, família, casamento, maternidade, filhos, preconceito de gênero, identidade profissional e gestão policial.

Neste sentido, numa das incursões em campo, na tarde de uma quinta-feira, após contato telefônico por sugestão de outras oficiais, foi possível entrevistar uma das oficiais oriundas da primeira turma de Sargentos (SGTs) femininas e remanescente da primeira turma de oficiais femininas da PMMG. Durante as leituras sobre o pioneirismo das mulheres na Polícia Mineira essa oficial foi citada em diversas publicações e discursos de outras

entrevistadas, pelos feitos significativos e pelo legado que permitiu romper barreiras em uma corporação hegemonicamente masculina, e ainda pelo pioneirismo nos altos postos da PMMG. Atualmente, a oficial <sup>66</sup> é pertencente ao Quadro de Oficiais da Reserva (QOR) desde o ano de 2012.

Durante a entrevista de aproximadamente duas horas, a oficial demonstrou simpatia, alegria e vibração nos seus relatos acerca do seu ingresso e percurso nas fileiras da PMMG. Em determinados momentos da entrevista, à medida que lhe vinham as memórias do tempo vivido, em sua maior parte como oficial, foi possível perceber a voz trêmula e embargada, e algumas lágrimas foram inevitáveis para a coronel. Ao longo do seu relato, foi possível ouvir atenciosamente sobre a atuação da polícia feminina desde os anos de 1980, a natureza do trabalho desempenhado pelas mulheres naquele tempo e as mudanças que observou ao longo do tempo em que trabalhou na corporação e o seu esforço como mulher para resistir as muitas investidas de um machismo predominante em relação ao trabalho feminino.

A oficial narra que por opção pessoal e pelas exigências impostas pelas funções que ocupou ao longo de sua carreira, dedicou-se integralmente a PMMG. Em discurso, a coronel destaca o orgulho de ter deixado um legado para as militares que vieram subseqüente procurando deixar um legado para as demais policiais femininas. Ressaltou ainda a honra do feito quase que heróico de ter sido a primeira mulher a comandar uma tropa masculina no Brasil, por que até então naquele período em outros Estados do Brasil, mulheres só comandavam mulheres. Durante a entrevista, a coronel ainda ressaltou a importância de mulheres chegarem aos altos postos da corporação, tal como ela, tendo em vista, que muitas mudanças em prol das militares só ocorreram por esforço dela que até então estava localizada nos níveis decisórios da instituição.

A entrevistada descreveu com entusiasmo o período que se submeteu ao concurso, quando já cursava faculdade de engenharia civil e o preconceito que ela mesma demonstrava em relação à Polícia. Expôs as suas lembranças sem maiores constrangimentos, falou sobre as motivações que a impulsionaram a ingressar na corporação, a vencer os desafios de seu tempo e de constituir-se, sob o peso das desconfianças que possuía sobre o trabalho policial. A insistência da mãe, viúva e com cinco filhos, para que ela após aprovação no concurso abdicasse do curso de engenharia na Universidade Federal de Ouro Preto e ingressasse na PMMG. A experiência nos cursos de formação e da primeira colocação alcançada no Curso de Formações de Oficiais (CFO) e nos demais cursos que se submeteu na PMMG. Dos feitos

---

<sup>66</sup> Mantive o anonimato por questões éticas da pesquisa.

como comandante de Companhias e Batalhões e das iniciativas pioneiras no trato com os militares e do desafio de provar que as mulheres poderiam ocupar qualquer função, mesmo contra todas as resistências de uma cultura organizacional machista. Em alguns momentos foi comedida ao tratar das desigualdades de gênero na instituição, e reconheceu que essa ainda é um fato na PMMG, apesar dos avanços em relação aos direitos das mulheres na instituição.

Como veremos adiante, o quadro de desigualdade apontado pela oficial da Reserva aparece como uma realidade nas oficiais da ativa, o que reforça a tese apresentada no nosso estudo, sobre a permanência do quadro de desigualdade nas relações de gênero na PMMG. Desse modo, optamos por captar a coleta de relatos detalhados e narrativas pessoais, que podem abranger eventos significativos, experiências, emoções, valores, contextos culturais e mudanças ao longo da vida dessas mulheres. Ou seja, ao optar pelas histórias de vida, buscamos capturar a complexidade das experiências humanas, explorando não apenas os fatos objetivos, mas também os significados subjetivos que os indivíduos atribuem a esses fatos.

De acordo com Queiróz (1988, p. 19-21)<sup>67</sup>, a história de vida corresponderia ao relato do informante sobre sua existência, por meio do qual ele tenta reconstituir os acontecimentos que vivenciou, ao longo do tempo, sendo que é o informante quem decide o que vai relatar. Nesse caso, o pesquisador objetiva com as histórias de vida, atingir a coletividade de que seu informante faz parte, e o encara, pois, como mero “representante dessa por meio do qual se revelam os traços desta [...] em seu anonimato, contém o indivíduo num microcosmo as configurações que sua coletividade abarca, ao ordenar umas em relação às outras unidades, de que se compõem o grupo” (1988, p. 24).

Outrossim, na concepção de Kofes e Piscitelli (2011) a memória liberta os fatos de uma temporalidade linear, externa, inerente à reconstrução histórica liberando as múltiplas temporalidades vivenciadas. Nas memórias<sup>68</sup> as lembranças pessoais são reconstruídas a partir de um presente que é social, uma vez que, para as autoras, a lembrança pessoal está situada na encruzilhada de redes de solidariedade múltiplas com as quais os indivíduos estão comprometidos. Mas se essas reconstruções dialogam com um presente que estabelece limites para as lembranças e que as moldam continuamente dando a elas novas formas.

---

<sup>67</sup>A memória viva como fonte histórica tem um alcance muito maior que o estritamente relacionado com feitos e pessoas destacadas da cena política ou militar. Envolve também o cotidiano, o cultural, o particular envolvido no social. Não há futuro para a história das mulheres sem um permanente exercício arqueológico da memória, porque sem ela não se pode construir nem resguardar a identidade. Até porque a memória é matéria prima da história, e a própria realidade é marcada por elaborações, interpretações que os sujeitos fazem dela, marcadamente subjetivas. Tendeschí (2008).

<sup>68</sup>As discussões sobre memórias femininas e o uso de fontes orais para "resgatar" a "história das mulheres" que, informados pelos Estudos de Mulheres, proliferaram na década de 1980, explicitaram sua preocupação em desessencializar a memória feminina.

A intenção da opção pelas histórias de vida e o uso das memórias foi de assegurar uma melhor abordagem das representações sociais na Polícia Militar, de acordo com os diferentes segmentos nela existentes, examinando assim com maior clareza as possíveis diferenças de posicionamento, bem como as convergências presentes nos discursos em diversas gerações de mulheres (KOFES e PISCITELLI, 2011).

Assim, torna-se relevante refletir sobre os processos de construção da identidade policial e de como o passado (tradição) e o presente se articulam no mundo da caserna. Desde ao início do processo de socialização de seus membros, a arquitetura dos quartéis, os monumentos, as canções, os estandartes, possuem grande influência nos comportamentos e da vivência Militar. Conforme constatou Souza (2014) ao estudar a Polícia de São Paulo, de modo bastante frequente, os discursos dos policiais militares reverenciam as origens remotas da corporação, os seus heróis e as batalhas como expressões decisivas no destino da instituição e para a constituição de sua identidade, preocupada em afastar as “ameaças” do presente e que em pouco tempo levariam a polícia a perder o seu sentido e o “respeito” da população. Desse modo, a imagem institucional, de outro modo, a identidade da Instituição deve estar acima dos interesses pessoais.

Sobre o conceito de identidade, Berger e Lukmann (2004) defendem que a identidade é formada por processos sociais, derivada da dialética entre indivíduo e sociedade. Tendo essa identidade cristalizada, é mantida, modificada ou mesmo remodelada pelas relações sociais, ou seja,

os processos sociais implicados na formação e conservação da identidade são determinados pela estrutura social. Inversamente, as identidades produzidas pela interação do organismo, da consciência individual e da estrutura social reagem sobre a estrutura social dada, mantendo-a, modificando-a ou mesmo remodelando-a (BERGER; LUKMANN, 2004, p. 228).

A identidade pode ser definida então como uma fonte de experiência e significado de um grupo social, baseado em atributos culturais que se sobressaem em relação a outras fontes. A identidade não pode ainda ser confundida com papéis, já que os papéis determinam funções e a identidade organiza significados (CASTELLS, 2008). São nomes, idiomas, culturas que representem distinção entre o eu e o outro.

Conforme Castells (2008), essas características de distinção descrevem variadas fontes de significados definidas pelos próprios atores, certificando de que não nascemos com uma identidade, sendo essa uma construção social, pois

Não é difícil concordar com o fato de que, do ponto de vista sociológico, toda e qualquer identidade é construída. A principal questão, na verdade, diz respeito a como, a partir de quê, por quem, e para que isso acontece. A construção de identidades vale-se da matéria-prima fornecida pela história, geografia, biologia, instituições produtivas e reprodutivas, e pela memória coletiva e por fantasias pessoais, pelos aparatos de poder e revelações de cunho religioso (CASTELLS, 2008, p. 23).

Desse modo, Castells (2008) assevera que aqueles que constroem a identidade e com qual finalidade são fatores determinantes do conteúdo simbólico dessa identidade, e seu significado para os que com ela se identificam ou se excluem. Identificando que a construção da identidade acontece no âmbito das relações de poder, Castells (2008) propõe três formas distintas de construção de identidades, sintetizadas da seguinte forma: i) legitimadoras, introduzida pelas instituições dominantes e tem como intensão a expansão de sua dominação. Em relação aos atores sociais; ii) de resistência, passa a ideia de uma identidade mais reacionária e como forma dos atores que se encontram em situações desfavorecidas em relação à dominação; iii) projeto, onde os atores sociais constroem uma nova identidade capaz de redefinir sua posição na sociedade, representa um ideal a ser alcançado projeto.

A teoria de Castells (2008) ainda realça a necessidade de estabelecer distinção entre identidade e papéis. A principal seria que a identidade é construída de dentro para fora, utilizando-se de atributos coletivos, de outro modo, seria o fato de uma pessoa se reconhecer na igualdade. Já os papéis são construídos de fora para dentro, sendo estabelecidos pela estrutura. A identidade possui mais relevância que os papéis, porque envolvem processos de auto-construção e individualização, organizam significados que fazem parte da identificação simbólica do ator.

Importante ponderar que a Identidade pode ser interpretada e reinterpretada de várias maneiras, seguindo os pressupostos teóricos e reflexões paradoxalmente enfatizadas por cada indivíduo e sua complexidade subjetiva. “A construção de identidade assumiu a forma de uma experimentação infundável. Os experimentos jamais terminam” (BAUMAN, 2005, p. 91).

Associadas à identidade, as memórias funcionam como uma estratégia de manter o espírito de corpo, essencial para a sobrevivência da Instituição. O fardamento, os hinos, a fachada dos prédios que abrigam o seu contingente, entre outros elementos, fazem parte de um conjunto expressivo de símbolos que reforça a importância da tradição na corporação, como é possível perceber nos versos do hino da PMMG.

**Figura 11 – Hino da PMMG**

Filhos de Minas,  
 Erguendo a voz,  
 Anos após  
 Anos, lutaram  
 Pelas doutrinas  
 Que eles sonharam.  
 Rememoremos  
 Os sacrifícios  
 Desses patrícios  
 Desassombrados.  
 Fortes marchemos,  
 Eia, soldados!  
 Os passos desses heróis são faróis  
 Que segurança nos dão  
 E razão,  
 (nós) seguiremos e cada vez mais  
 Paz queremos em Minas Gerais.  
 De iguais misteres,  
 Com a mesma história,  
 Somos a glória,  
 Os descendentes  
 Do bravo alferes,  
 O Tiradentes.  
 No sangue temos  
 A nobre herança,  
 Toda a pujança  
 Dos conjurados.  
 Fortes marchemos,  
 Eia, soldados!  
 Os passos desses heróis  
 São faróis  
 Que segurança nos dão  
 E razão,  
 (nós) seguiremos  
 E cada vez mais  
 Paz queremos em Minas Gerais.  
 Somos a aurora,  
 Rútila chama,  
 Luz que derrama  
 Felicidade,  
 Brados de outrora,  
 Paz, liberdade.  
 Por isso honremos  
 Nossos varões,  
 Pelas ações  
 Já consagrados.  
 Fortes marchemos,  
 Eia, soldados!  
 Os passos desses heróis são faróis  
 Que segurança nos dão  
 E razão,  
 (nós) seguiremos  
 E cada vez mais  
 Paz queremos em Minas Gerais.

Fonte: PMMG

No hino da PMMG, é possível identificar elementos simbólicos que evocam a tradição como elemento demarcador da identidade policial. As menções ao personagem heróico Tiradentes, “o sacrifício”, a força, honra, exaltam valores cultuados na vivência dos quartéis. A canção é elemento essencial nas solenidades e na maioria dos atos formais da instituição, ele é entoado e contribui para fincar a própria história e a tradição da Polícia e os valores que exaltam a missão da polícia em “proteger e servir o cidadão”. Na canção há profunda exaltação à memória dos heróis também demarcam os aspectos de virilidade essencial ao sucesso da atividade policial. Nesse sentido, o arranjo deste clamor ao heroísmo é cultivado nos seus membros e reforça um sentimento de pertença e simultaneamente, uma exigência interna para corresponder aos imperativos masculinizados que parecem ser compreendidos como condição para o reconhecimento e aceitação.

Sobre as noções de pertencimento e reconhecimento fundamentados em imperativos masculinizados, destaca-se o pensamento de uma oficial:

**Como a maior parte da tropa é masculina, então o enquadramento que a gente chama, é todo mundo ficar nivelado com o mesmo comportamento. Tem que ser forte!** É como se a tropa fosse uma só; eu não sei exatamente por que o sistema militar tem esse pressuposto não, a tropa deve ser igual, é uma massa. Eu costumo dizer é aquele preguinho que quando despona toma martelada até voltar e nivelar com os demais, tem que nivelar, o mesmo jeito, às vezes, até na forma de pensar. Tanto quando, às vezes, eventualmente acontece, o indivíduo civil veste uma farda e tenta se fazer passar por um policial, ele é identificado no primeiro segundo, porque não é enquadrado, o jeito dele não é o jeito da tropa, não é igual ao militar, aí a gente consegue identificar porque isso é suspeito (EO2, grifos nossos).

Desse modo, o maior prestígio associado ao público masculino mantém uma relação direta não apenas com o menor tempo das mulheres na instituição, mas com o exercício de uma dimensão heróica que se revela eminentemente masculina, sobretudo no enfrentamento direto dos inimigos por meio de demonstrações constantes de força e de coragem. Atributos que com frequência são apresentados como ajustáveis ao mundo dos homens e distantes, por seu turno, do universo feminino, que não teria forjado uma tradição partilhada coletivamente na instituição no exercício do trabalho policial e simultaneamente se ajustado, pela “condição” natural das mulheres, aos espaços internos da instituição.

O ‘enquadramento’ é o processo homogeneização que “nivela” os seus membros num só processo. Internalizar plenamente os valores policiais é assumir uma nova vida na sociedade, um novo nascimento, uma nova identidade, conforme aponta Muniz (1999). Um tipo de pertencimento que requer dos policiais dedicação integral encenados nos espaços mais distintos de sociabilidade dos conversos, até mesmo nas esferas mais triviais do mundo social.

Na administração cotidiana dessa subjetividade parece ser preciso se manter vigilante, em como um estado existencial de prontidão, jamais perdendo de vista o comprometimento de sempre “honrar a farda”, “em cada ação realizada”, “em cada ideal alcançado”, em suma, “em cada exemplo deixado”.

A construção dessa nova identidade, cujo momento zero é ritualizado, por exemplo, no recebimento de um outro nome<sup>69</sup>, e um número (MASp), se dá no ingresso para as escolas e academias - o primeiro e, sobretudo no caso do oficialato, o principal estágio de introjeção e da aceitação de uma visão de mundo, propositadamente concebida como distinta das contingências, das intempéries e da imprevisibilidade a que estariam expostos os atores sociais para além dos muros seguros dos quartéis.

Sobre representações sociais, optou-se pelos pressupostos teóricos de Chartier (1990) e Moscovici (2001) que concebe as representações como construções sociais e históricas que se internalizam no inconsciente coletivo, e se apresentam como naturais tecendo formas por meio das quais os indivíduos conhecem e significam o mundo. Chartier (1990) ao apropriar do conceito de representações sociais coloca a história na categoria da ciência, abdicando o declínio dos defensores da virada da linguagem ao vê-la apenas como uma forma de discurso. No entanto, também rejeita a história de defender a separação entre estrutura objetiva e representação subjetiva. Para preencher essa lacuna, Chartier (1990) incorporou o conceito de representação coletiva desenvolvido por Émile Durkheim, Pierre Bourdieu e Marcel Mauss. Com base na história cultural, os autores sugerem que é possível estudar tanto os grupos que organizam as estruturas sociais quanto as relações simbólicas. Já Moscovici (2001) As representações sociais são sempre complexas e necessariamente inscritas em "referências a ideias pré-existentes"; portanto, sempre se apoiando em sistemas de crenças enraizados em valores, tradições e imagens do mundo e do ser. Acima de tudo, eles são objetos de trabalho social perpétuo, no e através do discurso, de tal forma que todo novo fenômeno pode sempre ser reintroduzido em modelos familiares de explicação e prova e, portanto, aceitável.

Toda classe, grupo ou sociedade se estabelece por meio do discurso. De acordo os Chartier (1990) e Moscovici (2001) o mundo é concebido por meio das representações sociais, tendo em vista que elas perpassam o nosso processo de apreensão do mundo. São também comunicadas pelos sujeitos sociais, correspondendo a um saber socialmente compartilhado. Esse significado auxilia na compreensão das funções exercidas pelas oficiais nos postos que ocupam e os sentidos que são reiterados no interior da Corporação acerca do

---

<sup>69</sup> Chamado de ‘nome de guerra’. Na maioria das vezes utiliza-se o sobrenome como forma de identificação do(a) militar.

trabalho exercido por essas mulheres. É importante ainda dimensionar os seus efeitos, considerando que: “a linguagem pressupõe e altera seu poder de atuar sobre o real por meio de atos elocutivos que, repetidos, tornam-se práticas consolidadas e, finalmente, instituições” (BUTLER, 2018, p. 169).

Nesse sentido, os discursos produzidos no interior da corporação são portadores de representações sociais que produzem efeito de verdade e visa a conceber mesmo a realidade que pretendem representar. Conforme Oliveira (2012), ser mulher na Polícia é nutrir recorrentemente à imagem feminina, no intuito de assegurar a sua identidade e, simultaneamente, absorver estereótipos determinados histórica e socialmente como masculinos. Nesse sentido, pondera a autora que essas mulheres reforçam os elementos atribuídos socialmente ao seu papel sexual – com a obrigatoriedade do uso do fardamento, tipicamente masculino, o uso do coturno pesado modificando até mesmo o andar das mulheres; além da incorporação de elementos posturais tipicamente masculinizados, como o uso do timbre de voz forte, a postura corporal (corpo ereto). Vários aspectos envolvem essas representações que, aliás, variam muito conforme as características individuais.

A farda não favorece muito a mulher. A padronização parece que foi feita para o corpo masculino, então veste mal, não fica esteticamente bonito e confortável. A farda foi feita para os homens e como todo mundo tem que estar vestido com a mesma roupa não tem jeito. Outras instituições militares até admitem uma trança com rabo de cavalo, a polícia não. Tem que ser o coque, e eu vejo o coque como uma certa imposição de manter o corte masculino. Mas no discurso a justificativa para tal padrão é de que se a policial tiver que se envolver numa... numa briga, aí se você estiver de rabo “vai agarrar seu cabelo.” Mas essa premissa para mim é mentirosa até porquê a única pesquisa que foi feita a respeito de penteado feminino demonstrou que o coque é perigosíssimo, principalmente, no veículo, porque, numa colisão da viatura, o coque na cabeça da gente causa uma lesão cervical gravíssima. E incomoda até para dirigir normalmente ou compor a viatura porque o coque fica encostando no encosto de cabeça do carro, que geralmente é um pouco inclinado para frente, incomoda muito, muito. Então a própria instituição tenta anular a feminilidade da mulher (EO2).

No discurso da entrevistada, há um destaque por alguns elementos simbólicos que demarcam os traços identitários de homens e mulheres na PMMG. Ao mencionar o fardamento e do uso do cabelo, permite inferir que tais elementos ultrapassam a barreira da mera diferenciação do eu militar do eu civil. Ademais, permite inferir que o fardamento policial como um elemento simbólico, ao mesmo tempo que imputa a responsabilidade de uma representação do poder estatal, tem como atributo intrínseco insensibilizar a condição feminina na instituição na medida que estabelece obstáculos para a própria atuação feminina em suas funções públicas.

Isso em razão de, de acordo com Souza (2014), a farda possibilitar uma aproximação de um elemento simbólico que se vincula à heroização do indivíduo, sendo sua ostentação vista como um símbolo que remete à força, ao sentimento de pertença a um grupo e ao espírito abnegado de salvaguarda alheia. Nas instituições policiais, o imaginário coletivo aduz à concepção sobre o corpo feminino como vinculados ao processo interno de socialização e o uso da farda legitima simbolicamente o que é necessário para que se delimite um desempenho desejado do gênero feminino na Polícia Militar.

Ainda sobre a fala da entrevistada, nota-se que o discurso projeta uma forma de dominação que age para a submissão do corpo feminino numa estrutura hegemonicamente masculina. As concepções de gênero se baseiam, principalmente, em configurações discursivas hauridas da ciência positiva, exprimindo determinados dispositivos da sexualidade vigentes há muito tempo na instituição militar. São concepções enraizadas em tradições intelectuais positivistas que foram estruturadas no final do século XIX, sob a égide do pensamento e da ação política positivista no período republicano brasileiro. Segundo Molinier (2014) as concepções do positivismo comteano propõem um ideal de feminidade que relega as mulheres um papel secundário na qual a subordinação da mulher é uma atividade necessária para um desabrochar da simpatia e sociabilidade que permite às mulheres assumir uma função essencial da família para o bem de todos. Desse modo para os homens estar bem fardado representa disciplina, boa apresentação e boa forma física. Porém, para as mulheres, pode representar uma subversão ao que se espera do comportamento feminino.

Sobre o uso da farda. A gente escuta: “Ah não pode a farda muito justa. A gente vê que tem cobrança que não é relacionada ao público masculino. Não concordo com o discurso de que as fardas apertadas na rotina, atrapalham. A questão não é que é contra o regulamento, mas é o fato de que não é é não convencional e na Polícia Militar você não pode ser sensual. Tanto que eu vi que colegas que eram muito bonitas, tinham um corpo escultural, aquelas mulheres que chamam muita atenção, elas sofrem, principalmente nos cursos de formação (EO9).

Depreende-se do discurso acima de que no interior da Polícia vigora confluências discursivas que se manifestam como mecanismos de saber e de poder. a ideia de belo é construída socialmente e que isso está fora do horizonte da policial entrevistada. O suposto desajuste da farda no corpo feminino é a expressão do sentimento de desajuste experimentado por muitas mulheres na corporação. As entrevistas revelam contradições importantes, a exemplo da preocupação de que a farda não marque o corpo feminino, mas ao mesmo tempo a negação e também a afirmação de diferenças que provoca também desconforto nesse público. Se por um lado os contornos do corpo masculino não provocam dissuasão no interior da tropa,

as formas do corpo feminino colocam em evidência uma diferença que, segundo os discursos, compromete o equilíbrio da corporação.

Destarte, nas instituições militares, abundam definições do que seria a essência da atividade militar relacionadas ao gênero, e que por meio de um conjunto de enunciados, demarcam de modo informal e formal, várias prescrições sobre a conduta esperada das oficiais nessas instituições. Embora não seja uma característica apenas das corporações militares, a natureza da função policial impele efetivamente para tais condutas.

Por se assimilar a uma Instituição Total, apontada por Goffman (1987) conforme apontado anteriormente neste estudo, estabelecendo mecanismos de controle em um espaço social hermético, fechado sobre si mesmo. As configurações discursivas, tecidas em uma trama de relações de poder-saber estabelecidas na historicidade, nutrem e embasam os *habitus* de gênero no espaço militar, amalgamando determinadas formas de sentir e de perceber o corpo masculino e feminino, de gerir as atividades militares de homens e mulheres, de portar o uniforme e de exigir a adequação ao protocolo de apresentação pessoal. Nessa perspectiva, percebe-se o reflexo, no seio da instituição militar, de um *habitus* que reduz o corpo feminino à responsabilidade biológica-moral da sexualidade e da reprodução, que tem estabelecido para o sexo feminino modelos complementares em relação ao modelo masculino de oficial.

### **5.1.1 A hierarquia e os níveis de exigência conforme o cargo**

Na Europa moderna, que compreende o período entre os séculos XVI e XVIII, o sexo feminino era tratado como o sexo desregrado. Desse modo, “a posição feminina foi usada tanto para simbolizar a subordinação hierárquica quanto o caos e a violência” (DAVIS, 1990, p. 110)<sup>70</sup>. Nesse contexto, as mulheres eram educadas para acreditarem que careceriam de obedecer a seus maridos, enquanto os homens eram educados para pensarem que tinham o poder de corrigir suas esposas. “Os usos” da inversão sexual na literatura, por meio da imagem da mulher desregrada, tinham como propósito manter mulheres “em seu lugar”, – no espaço privado (DAVIS, 1990). Ao relacionarmos os fragmentos supracitados às dificuldades enfrentadas pelas mulheres em postos de comando na PMMG indaga-se até que ponto esses resquícios do imaginário europeu ainda ecoam sobre as relações de gênero nas Polícias.

---

<sup>70</sup> Essa narrativa faz parte da coletânea “Culturas do Povo: sociedade e cultura no início da França Moderna”, de autoria de Natalie Zemon Davis.

Foi possível detectar em vários discursos das oficiais entrevistadas a disposição de demarcadores de gênero que visam manter a hegemonia masculina no ciclo dos oficiais. Esse processo de estabelecimento de dispositivos controladores inicia no ingresso das escolas de formação e se reforçam a cada degrau da hierarquia dos postos na Instituição.

A representação simbólica da humanização da Polícia Militar pelas policiais ainda era um traço marcante e bem significativo mesmo o ingresso e a formação da primeira turma. Assim como ocorreu no círculo das praças, a chegada nos postos de comando da Instituição foi carregada de tensão e de estigma. O estereótipo que associa a mulher à paz e o homem à violência, explica o pacifismo feminino como resultado da capacidade de conceber a vida e preservar a espécie. Confere-se de maneira inerente às mulheres o cuidado, tanto com a família quanto com a comunidade. “Nós eramos tratadas mais do que como irmãs de caridade. Já que no início não entendia muito bem, no CFO entendi melhor a razão”.

A questão predominante não era o questionamento sobre a capacidade intelectual das policiais e sim a desconfiança quanto ao processo de imersão completa num corpus masculino marcado pelos seus atributos (força física, resistência) que sempre marcou os cursos de formação na PM.

No início, não participávamos dos ranca, derivado do popular “ranca rabo” – correrias, gritarias, pula-muro, sobe-árvore e outros tipos de teste de resistência física e psicológica do aluno militar -, durante as chamadas da tarde e na dispensa, à noite. O aluno do curso-líder, aquele que cursava o último ano do CFO, dava “fora de forma” para as alunas e o ranca começava (LIMA, 2002, p.35).<sup>71</sup>

Considerando as dimensões históricas os depoimentos das primeiras egressas no CFO, reconduzem a discussão para a ótica da condição feminina diante de um sistema estruturante cristalizado na PMMG e que ainda hoje aparece como decisivo já no período de formação.

Uma pesquisa realizada por Pereira (2020) abordou as relações de gênero durante o Curso de Formação de Oficiais (CFO) tendo como foco os professores e os cadetes do último ano (2019) do curso. Tal estudo objetivou de maneira ampla, identificar como as mulheres eram valorizadas ou discriminadas durante o CFO, como ambiente de educação profissional da PMMG, tendo como base a análise de documentos, relatórios, ordem de serviço, compêndios, entrevistas e questionários aplicados. Deste modo ao analisar o processo de formação de mulheres e homens dos futuros comandantes da PMMG, o autor aponta que o fator “sexo” influencia bastante na divisão das funções no CFO, sendo atribuído ao gênero

<sup>71</sup> A autora citada foi integrante das primeira turma de policiais femininas no CFS em 1981 e da primeira turma do CFO com participação feminina em 1983. Após a sua aposentaria escreveu a Obra “ A major da Pm que tirou a farda” publicada no ano de 2002.

masculino as funções de maior prestígio, ficando destinadas às mulheres as funções concebidas na cultura policial como as de menor status. A pesquisa mostrou ainda que as oportunidades para as mulheres ao longo da carreira são menores do que as oportunidades aos homens, e que o gênero influencia bastante nas oportunidades profissionais dos policiais desde a formação.

Nessa trajetória, observa-se 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 nesse 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 de uma das egressas da primeira turma do CFO evidencia esse processo, uma vez que reconhece a necessidade de sua adequação ao novo espaço.

Nós aprendemos rápido o que era ser uma cadete da PMMG. Mesmo não concordando com as regras impostas e o preconceito dos colegas de turma, combinamos entre nós que não choraríamos em nenhum momento e que nos adequaríamos aquelas regras mesmo assim. Depois passamos a entender de que era necessário (EO1).

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 se expressa em sua maior intensidade nesses locais. Graeff (2006, p. 128) 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”.

O estudo de Pereira (2020) é um importante indicador de que já durante o processo de socialização dos oficiais que ocuparão postos de comando, que apesar dos avanços, persistem critérios de discriminação de gênero no ciclo dos oficiais da PMMG. Tais constatações também foram apontadas pelas oficiais entrevistadas, mesmo oriundas de outras turmas não contempladas no estudo supracitado.

No CFO o culto à figura masculina, ainda é a mesma coisa de antigamente, não tem muita diferença. O machismo ele está presente tanto no curso de soldado quanto no CFO. Acontece que no CFO a pressão é maior porque para o cadete não ser mal classificado, significa ser preterido em todas as promoções pro resto da carreira, significa ser classificado para uma cidade para qual ele não gostaria de ir, por exemplo. Na minha época, eu e minha colega de turma sofremos muita pressão, a ponto de um colega de turma que na época era P1 (fazia as escalas) nos escalava nas piores escalas; eles tentaram de tudo para boicotar a gente, sem contar o *bullying*, que sofriamos que era muito forte (EO2).

Pereira (2020) e Oliveira (2012) apontam que as constantes formas de dominação e conflitos em disputa por meio de relações de poder na instituição militar são difundidas, seja por meio de discursos ou práticas. No relato da entrevistada, infere-se que a presença da mulher no âmbito profissional, simultaneamente, intimida e desloca os ideais da “masculinidade”, desafiando a identidade masculina e a hegemonia simbólica nas quais a maioria dos homens se sustentam.

Conforme os relatos das oficiais, esse receio masculino é aguçado quando nos cursos de formação, mesmo em minoria, as mulheres se destacam ocupando as melhores colocações e por consequência oferecendo a elas, num primeiro momento, uma vantagem na cadeia hierárquica da instituição. Portanto, a estratégia utilizada para deter esse avanço das mulheres perpassa pela tentativa da desconstrução da capacidade intelectual das mulheres ou em outros momentos pela ideia do uso do corpo e da sexualidade com intenção de obtenção de vantagens no campo de disputa.

Tradicionalmente, as Fem. são melhores colocadas do que os policiais masculinos nos cursos, então, aquele 10% de percentual feminino, no geral, está ocupando as 10 primeiras colocações ali das turmas. E aí isso também deixava eles com uma certa raiva, eu via muito competitividade dos meus colegas (EO2).

Às vezes eles não faziam muitos comentários da gente, mas faziam de outras colegas, de outras turmas, “a fulana é bem classificada, é que está fazendo favores para o professor”, tinha essa conotação também, era sempre um burburinho de que “tá” fazendo, “tá” acontecendo, afetava a moral delas, sempre faziam esse comentário com a gente. Eu tinha particularmente pavor de ficar mal falada, eu falava assim, não quero que falem de mim e por isso eu nem quis ficar bem classificada não, abri mão de estudar mesmo, eu não estudava, tirava nota ruim, eu me boicotei para minimizar esse bullying, essas críticas, essas insinuações que se faziam de que a PFem era bem classificada porque ela fazia “favores” (EO7).

Os relatos acima revelam que em alguns momentos as mulheres presumem ter incorporado a necessidade de lutar pelos seus direitos como cidadãs e adquirido uma força capaz de fazê-las cumprir todas as atividades exigidas pela instituição. Em outros momentos, essa força parece ter “desaparecido”, quando as mulheres aparecem reforçando as ideologias

de gênero que as colocam em situação inferior, quando comparadas aos homens na instituição militar. Trata-se de controle e medo na disputa pelo poder.

A questão biológica é difícil de negar, né? A mulher é mais fraca, mais frágil, a testosterona agrega força, se assim não fosse as mulheres marombeiras não ficariam usando anabolizante, injetando testosterona no corpo, para ganhar massa muscular, isso é óbvio é natural e muitas vezes durante a formação, a gente é nivelado, então, "vamos fazer uma corridinha de 10 km" aí põe a coitada da Senhora na cadeira da prova e saem os homens correndo igual uns loucos e assim atrás eu, particularmente, sempre tive uma dificuldade com o físico, quando eu era uma criança muito pacata, muito quieta, não gostava de correr então, sempre fui muito paradinha. E aí quando eu entrei na polícia foi um custo para mim o professor de educação física inclusive vivia gritando e vivia falando que ia me excluir da polícia porque eu não aguentava correr, não conseguia fazer flexão (EO2).

O problema é que a inserção das mulheres na esfera pública e, mais especificamente, na instituição policial, se deu quando essa instituição já estava construída com base em uma lógica masculina, androcêntrica. Isso nos faz remeter à Patmam (1993), quando se refere ao patriarcado, observando que esse não está situado exclusivamente na esfera privada nem é puramente familiar, pois a sociedade civil em sua totalidade é patriarcal e concedeu aos homens o poder natural de domínio sobre os indivíduos, sobretudo sobre as mulheres. Dessa forma, “as mulheres estão submetidas aos homens tanto na esfera privada quanto na pública; de fato, o direito patriarcal dos homens é o principal suporte estrutural, unindo as duas esferas em um todo social” (PATEMAN, 1993, p. 167). Ainda, segundo a autora, na estrutura patriarcal das ocupações, as mulheres não aparecem como trabalhadoras, mas como mulheres, apenas.

Consoante Puppín (2001), no âmbito dos ambientes do trabalho, a moral sexual concebida, como o rebatimento, no plano ideológico, das preocupações atinentes ao controle do corpo feminino ampara a pauta para a estigmatização dada pelas censuras, suspeitas, rotulações e insultos que vitimizam mulheres que romperam barreiras ou de deslocaram para posições pouco usuais para a expectativa do senso comum. Conforme apontado pela entrevistada, a possibilidade da variável sexual como justificativa para o sucesso na carreira surge como imputações acusatórias pelos colegas homens que no caso mencionado serviu de obstáculo para melhores posições na cadeia hierárquica da Instituição.

As representações das relações da mulher no poder, sendo entendidas como se dando por meio da mediação dos homens, é uma das bases fortes para a desqualificação de conquistas das mulheres: as que ascendem são vistas, em boa parte, como aquelas protegidas pela vontade individual de alguns (PUPIN, 2001, p. 132).

Outro aspecto importante que foi observado nos discursos das entrevistadas foi a tentativa de comprovar competência a partir dos resultados obtidos durante os cursos exigidos para ocupação dos postos de comando, conforme relato abaixo.

Na verdade, na minha experiência com a minha turma a gente queria estar entre os primeiros justamente para mostrar que nós éramos capazes. Por que, o que acontece com a mulher? Não basta ser capaz... ter capacidade... você tem que todo dia mostrar isso, provar isso, então não basta eu ter entrado numa quantidade mínima de vagas com uma nota até melhor do que o número 1 masculino, não bastava isso; eu tinha que diariamente mostrar que eu era capaz. A mulher na Instituição nesses anos que eu vivo, eu percebo isso, que você tem a todo momento provar sua capacidade, todo momento... e não foi diferente no período de formação no CFO, então, eu e as minhas colegas, a gente entendia que estando entre os primeiros era uma forma de provar que a gente era capaz, sim (EO3).

Neste contexto, observa-se uma expectativa interna da mulher para superar-se e demonstrar de maneira eficaz o seu desempenho. Viezzer (1989) comenta que a visão estereotipada da mulher como pertencente a um grupo inferior, estaria refletida na cabeça de muitos homens e mulheres. Ademais, conforme aponta Fontinele-Mourão (2006), tal fato é visível, à medida que se amplia a análise para outras dimensões da vida social, como nos processos eleitorais, na escolha de líderes ou de representantes nas empresas, movimentos sociais, sindicatos ou políticos, onde estão explícitas ou implícitas as características que se consideram necessárias para o exercício da liderança.

Foi observado nas entrevistas que o “olhar” da desconfiança quanto à capacidade do cumprimento das funções como oficiais perpassam o período de formação e ecoando nos níveis subsequentes da cadeia hierárquica. Desse modo, conforme se constata em vários depoimentos, o mito da incapacidade feminina para funções de comando persiste mesmo decorrido os mais de 40 anos de inclusão da mulher na PMMG, mesmo em face a outras experiências de trajetórias bem-sucedidas daqueles que chegaram aos mais altos níveis na instituição. Os exemplos parecem ser insuficientes para a quebra do paradigma de que as mulheres não estão aptas para todos os níveis de comando.

Aí, quando eu cheguei, eu era Tenente, não era Comandante, né? Eu era copiloto, e assim você percebe uma certa desconfiança de todos... do comandante da aeronave em não querer deixar você pilotar, né? Porque acha que você não dá conta e dos tripulantes também de uma certa forma ... há uma desconfiança, até que você vai mostrando seu espaço com a sua competência... e com o passar do tempo você, de uma forma competente, mostra que você é capaz e aí não tem problemas. Então, quando eu assumi o comando aqui da CIA, eu já era comandante de aeronave, eu já estava aqui na unidade, eu já estava convivendo com todos, então, eu não tive problema nenhum no comando da CIA, porque eu já estava aqui, mas acredito eu que se chegasse uma pessoa diferente, totalmente diferente do grupo, "Ah, vou

assumir o comando!", geraria um pouco de desconfiança sim; eu tenho certeza (EO3).

Desse modo, mesmo considerando que no setor público, a disputa entre homens e mulheres por postos de trabalhos tende a ser mais equilibrada e menos discriminatória, pela forma de ingresso ser por meio de concurso e títulos, essa realidade de discriminação em relação à mão de obra feminina é decorrente da concepção social instituída sobre o modelo masculino para esses cargos. Persiste ainda uma visão androcêntrica universal e estereotipada.

É preciso apontar de que não existe em nenhum regulamento militar alguma objeção que estabeleça obstáculos quanto ao acesso das mulheres aos níveis mais elevados da carreira militar, ou ainda que justifique a desigualdade sofrida pelas mulheres. Ao contrário disso, a hierarquia militar claramente estabelecida nos regimentos, em determinadas situações, pode se tornar elemento facilitador para que as mulheres exerçam seu poder na tomada de decisões sobre os homens no ambiente institucional, corroborado pelo depoimento:

A hierarquia favorece sim as mulheres para exercerem seu poder de oficial. A tropa, a maior parte da tropa tem a concepção de que. "Ah, mesmo que eu não queira reconhecer, eu sou obrigado a respeitar por causa do regulamento". Alguns homens, pares ou subordinados, mesmo machista na essência deles, sabem que não podem ser machistas com a oficial ou a superior hierárquica, porque se não ele vai ter problemas (EO8).

E aí você tem que comandar um sargento que tem idade para ser nosso pai? Como de fato aconteceu, mas eu acho que a hierarquia dentro da polícia militar ela facilita os princípios de gestão, principalmente para as mulheres que são minoria dentro da polícia. Então a hierarquia veio facilitar esse tipo de resistência masculina até porquê ela lhe proporciona ritualismos para lidar com esse tipo de situação com muita tranquilidade. É lógico que por ser mulher a gente é visada, a gente tem medo por ser mulher, a gente tem menos chance de errar, infelizmente (EO4).

Nota-se, pelos relatos, que a hierarquia é um facilitador para exercer o poder de oficial das mulheres em um espaço de tradição masculina.

Conforme Silva Neto (1997), "[...] as relações de trabalho são baseadas num estilo de gestão autocrata e caracterizam-se pela utilização do poder (hierárquico) para anular oposições e dominar subordinados; [...] não há um ambiente que propicie criatividade no trabalho e as informações sobre planos e decisões não fluem pela organização de forma adequada". Por outro lado, o fato de a igualdade preconizada nos regulamentos e em alguns discursos não é capaz de eliminar a hierarquia estabelecida no plano informal. Ao contrário, no cotidiano policial, tais arranjos harmoniosos sob a óptica de uma estética organizacional se

desfazem à medida que as oficiais revelam seu dilema na execução das suas funções como comandantes.

Acredito que sim exista ainda esta separação de tarefas de homens e mulheres no nosso meio. No próprio curso de formação, a gente consegue enxergar essa tendência; quando tem algum cerimonial, as mulheres estão sempre designadas para carregar as bandejas, para poder auxiliar nas cerimônias em geral, da mesma forma os homens estão sempre designados para fazer a guarda de honra, enfim, a gente vê um pouco sim essa separação, mas não creio que isso seja definitivo não, acho que isso está mudando um pouco, o paradigma está mudando um pouco (EO4).

Os depoimentos apontaram que ainda existe no seio da corporação nas posições de chefia, a percepção que existem atividades mais condizentes com a “natureza” masculina e feminina, sendo as unidades operacionais apontadas como mais adaptadas aos atributos físicos masculinos que os das mulheres, mais condizentes com os espaços das unidades administrativas, de policiamento comunitário e escolar, e do setor de Relações Públicas. Esses são vistos como mais ajustáveis à natureza física e psicológica do público feminino, considerado como naturalmente inclinado às atividades relacionadas ao exercício do cuidado, organização e comunicação e que teria ao longo das últimas décadas contribuído diretamente para a “humanização” das relações internas, tornando os quartéis espaços onde o relacionamento profissional e pessoal entre os policiais masculinos teria passado a ser mais cordial e respeitoso por conta da presença feminina na corporação, alterando não apenas a decoração e o clima organizacional, com favorecendo uma sociabilidade mais humanizada entre os policiais, expressa na melhoria do vocabulário na caserna e no tratamento entre superiores e subordinados.

Para Puppín (1994, p. 22), “a conformação do lugar e do papel adequado a homens e mulheres se constrói no bojo de um processo de produção social de diferenças que inclui uma pauta de adjetivações para homens e mulheres”. Nos depoimentos das mulheres, é perceptível que as concepções de gênero apresentadas no interior da PMMG, sustentam-se em estereótipos, que em geral direcionam aos homens características para o melhor desempenho de atividades operacionais ou de combate, e que requerem força e virilidade, enquanto as mulheres são definidas com base em traços centrados na emoção, na delicadeza, no cuidado e na sensibilidade e que historicamente têm contribuído para afastá-las dos espaços públicos. Desse modo, no mundo do trabalho na PMMG ancorado nas concepções essencialistas e na divisão sexual do trabalho, cumpriria o objetivo de conferir, sob o argumento de melhor aproveitamento das capacidades de homens e mulheres, o zoneamento de funções, papéis

espaços de atuação, tendo nos aspectos físicos e psicológicos as principais razões para redistribuição de responsabilidades.

Em relação às entrevistadas, o argumento da menor força física associada ao gênero feminino representaria um dos principais entraves que justificariam um “déficit” da ocupação efetiva das mulheres como comandantes em todos os espaços, principalmente no âmbito operacional.

Tem muitos estereótipos em relação às mulheres que comandam. Por exemplo, na ROTAM a mulher não pode ficar; no BOPE não pode ter Fem, porque não temos força física. Escuto muito de alguns militares: coronel mulher não presta (EO2).

Na visão das oficiais entrevistadas, o argumento utilizado da menor força física, tende a comprometer o exercício de liderança em atividades operacionais, tendo em vista que na cultura institucional, tais atividades seriam incompatíveis com as condições físicas das mulheres. Em contrapartida, tendem, de maneira geral, a aceitar mais facilmente o exercício da autoridade da chefia e liderança no âmbito do trabalho eminentemente administrativo.

Em alguns momentos, eu percebo o machismo... mesmo sendo comandante, hoje, na minha função. Tem hora, por exemplo, que vou a uma ocorrência e a gente pouso a aeronave no meio do mato, e aí você tem que abordar alguma situação... alguns tripulantes falam assim "Não, Comandante, fica aqui na aeronave." – "nós vamos lá para ver isso aqui.", normalmente quem vai ficar na aeronave é determinado pelo comandante, não é o tripulante... Aí de cara "Não, a senhora fica aqui, que nós vamos.", algumas pessoas, por conhecê-las, eu entendo que é um protecionismo; outras que é machismo. Aquela coisa do macho: "Ah, não, fica aqui, porque se tiver que dar B.O. e dar tiro lá, a senhora não vai conseguir fazer isso" (EO3).

O depoimento revela que, em relação o comando exercido por uma mulher, o não reconhecimento da legitimidade do exercício do poder no campo operacional ainda que nos moldes da informalidade, veda às mulheres a possibilidade do acesso a posse de bens culturais valorizados institucionalmente: a virilidade e a força física nas ações de combate. O *habitus* de gênero, estruturado no seio das instituições militares, a partir das clivagens do campo militar, vincula-se também ao regime de gênero de raízes patriarcais, que ainda predomina na sociedade brasileira.

As referências mencionadas nos depoimentos da entrevistadas “A senhora fica aqui, que nós vamos”, “se der tiro lá, a senhora não vai conseguir”; “pode ficar aqui”... refletem a insegurança e a desconfiança, do público masculino, da presença feminina no campo de combate quanto à capacidade das mulheres de resolução de conflitos nas atividades de combate. Nesse caso, para os subordinados que sugere a sua comandante ficar na viatura

por que se “dar BO e tiro lá” ela não será capaz de agir, apresentam como alternativa funcional diante de uma situação problema de ordem policial, as funções da retaguarda, de abrir mão de capital simbólico relevante na atividade policial: o combate. Ao mesmo tempo sugerem, ancorados numa perspectiva patriarcal, que a mulher exerça funções de menor contato com público, mais recuadas, embora também operacionais, longe do cenário de frente do combate onde potencialmente estariam os maiores perigos. O não “estar lá” no front numa incursão operacional remete ainda ao pressuposto da divisão sexual do trabalho e sua lógica binária de demarcar as tarefas “de macho” e de “fêmea”, cujo fundamento a ordem simbólica masculina tende a sustentar e, em geral, a configurá-la reconhecendo as tarefas menos nobres como sendo “coisa de mulher”.

Essa demarcação do que seja função “de macho” tem sido a principal justificativa para o não acesso das mulheres aos altos postos da hierarquia militar e foi, durante muito tempo, a principal justificativa para não as aceitar na corporação (D’ARAÚJO, 2004; SOUZA 2014). Na intolerância quanto à natureza biológica feminina, expressa-se uma visão da mulher como “sexo frágil” contribuindo para a reprodução dos valores masculinos na socialização das mulheres que entram na instituição e, com isso, reforça-se o discurso da incompatibilidade feminina com os valores atribuídos ao conceito de ser militar. Dessa forma, permite-se que haja uma socialização do biológico e uma biologização do social mascarando a arbitrária divisão dos gêneros na organização militar (BOURDIEU, 1999).

Nesse sentido, Souza (2014) e D’Araújo (2004) ponderam que a cultura institucional militar afastou as mulheres das ruas, que tenderia a preservar parte significativa das policiais dos infortúnios do patrulhamento ostensivo. O argumento para tal afastamento se sustentaria na premissa difusa na corporação de que o público feminino é frágil e sensível e, portanto, pouco inclinado ao trabalho operacional, que em tese exigiria mais a possibilidade de uso da força na resolução de ocorrências.

Destarte, pode-se observar que entre as oficiais entrevistadas existem dois grupos heterogêneos (composto pelas oficiais dos diversos níveis) que assumem posturas distintas em relação aos discursos sobre a participação delas como oficiais da Instituição. Um primeiro grupo, que destacam a noção da diferença para justificar a contribuição das mulheres nos postos de comando. Tal grupo concebe que a participação do público feminino deve se estender a todas as atividades policiais (administrativas e operacionais), mas desde que sejam observadas as especificidades físicas delas em relação aos homens, principalmente nas ações mais viris de combate ao crime. Desse modo, nas situações de perigo eminente, as mulheres,

embora chefiando as equipes, atuariam como coadjuvantes no campo de batalha, legitimando inclusive o protecionismo masculino.

“Não, a Senhora pode ficar aqui que a gente vai saltar.” é... a... “A Senhora fica por conta da segurança externa, que a gente vai.” **Eu entendi bem, porque acho que é mais essa questão de querer resguardar a gente**, até porque eu não conhecia o terreno, foi numa área em que eu ainda não tinha trabalhado e, assim, concordei com eles, achei bastante adequada a colocação deles em adotar essa postura (EO4, grifos nossos).

**Eu sinto um anseio maior da tropa em tentar nos proteger no serviço operacional**, isso aí eu sinto, pelo fato de ser mulher, acredito, não pelo fato de ser oficial. Aquilo de chegar numa ocorrência, uma ocorrência de alto risco e a tropa tem essa tendência de falar "Não, Senhora, fica aqui atrás que eu vou na frente.", eu vejo essa tendência que eu acredito que seja o respeito mais à mulher, ao gênero mulher do que ao oficialato em si. (EO3, grifos nossos).

Nos depoimentos, as oficiais resistem em nomear as atitudes de policiais masculinos, sejam superiores ou subordinados, como machistas. Essa resistência implica que a atitude de indicar práticas machistas feriria não apenas a instituição da qual elas fazem parte, mas o próprio sentimento construído em relação a sua própria trajetória. As oficiais parecem guiadas fortemente por uma lógica meritocrática. Elas se consideram vitoriosas por pertencerem a um universo majoritariamente masculino. Por outro lado, há uma armadilha do poder: falar que são vítimas retiraria o brilho de uma posição alcançada com grande sacrifício? Assim, elas afirmam que não se trata de machismo, é “respeito e tentativa de proteção”, por ser oficial e não por ser mulher.

Os depoimentos ainda se assemelham à situação descrita no estudo de D’Araújo (2004) sobre a experiência de Israel no emprego de mulheres em combate, mulheres despertariam nos homens sentimentos de proteção. Segundo eles, a guerra ficaria mais violenta porque “[...] o homem tenderia a proteger a colega mulher e com isso o inimigo ganharia tempo para avançar; o inimigo, também movido pelo sentimento de proteção ou de superioridade, não aceitaria lutar com mulheres e se atiraria com mais violência contra os homens” (D’ARAÚJO, 2004, p. 444). Nesse compromisso de proteger as mulheres, verificou-se uma herança patriarcal do homem que representa e protege a esfera privada, ou seja, mulher e filhos. Em outros termos, esse compromisso é um reflexo da representação dominante que também sujeita os homens a confirmarem sua virilidade por meio de ações masculinas, entre as quais a de se lançar em perigo no lugar da mulher (BOURDIEU, 1999).

Na perspectiva de vislumbre da diferença, os depoimentos demonstram que algumas oficiais assumem como verdade o discurso ortodoxo da competência masculina como mais

adequada às funções operacionais em detrimento das condições físicas das mulheres. Com efeito, observa-se nos depoimentos a construção imaginária da biologização do corpo, como condição *sine qua non* que estabelece restrições a participação das mulheres no front das ocorrências operacionais e da aceitação dessa construção das depoentes e demonstra como a violência simbólica descrita por Bourdieu (2007).

Para Bourdieu (2007), o adjetivo “simbólico” não está relacionado ao fato de essa violência não ter um efeito real nos seus dominados, como acontece com a violência física, mas o autor esclarece que ela não pode ser considerada menos importante e menos impactante que outra forma de violência. Esse adjetivo utilizado deve-se ao fato de que esse tipo de violência torna-se real por meio da força simbólica que o dominante exerce sobre o dominado, de outro modo, essa força tem seus fundamentos nos símbolos que foram produzidos e reproduzidos pelas estruturas de dominação na sociedade. A violência simbólica acontece de maneira subjetiva, velada e dessa forma se perpetua, pois não é percebida por suas vítimas, sendo que os meios utilizados para essa reafirmação da posição privilegiada do homem fazem com que esse discurso pareça algo natural e não uma imposição (BORDIEU, 2007).

Desse modo, por mais que elas estejam a frente das operações, ainda que em alguns momentos assumam plenamente o *habitus* masculino (que, nesse caso, é o *habitus* militar) submetendo-se a um tipo extremo de violência simbólica, ainda que elas assumam posições masculinizadas como estratégia de movimentação no campo e de acumulação de capital simbólico (que, nesse caso, é o capital militar), elas não conseguem escapar da socialização do biológico. E seus corpos, como corpos femininos (ou seja, biologicamente de mulher), continuam estigmatizados, vistos como corpos fracos que não “servem” para essa atividade e que carecem de proteção dos homens para a execução de suas funções, não importando o fato de que receberam os mesmos treinamentos que os seus colegas homens durante o período de formação e que, portanto, as habilita a exercer as mesmas funções. Nesse caso, conforme um dos depoimentos, desconsideram-se as prerrogativas da função do oficialato em detrimento da constituição do ser feminino. Desse modo, as desigualdades persistem por conta da biologização do social que insiste em demarcar simbolicamente quem é quem no campo militar.

O segundo grupo adota o discurso centrado na igualdade, partindo do pressuposto de que as mulheres podem ser designadas para cumprir qualquer tarefa na Instituição em condições de plena igualdade e com as mesmas exigências do público masculino. Insistem ainda na igualdade da prerrogativa legal a que estão submetidas e que portanto o não atendimento a esse princípio, que não deixa de reconhecer diferenças entre homens e

mulheres, é visto como um ataque à noção de mérito, bastante valorizada no meio militar, refutando a ideia dos “privilégios” para as policiais femininas, como exigências específicas em testes físicos e na maior tendência em empregá-las nos setores internos.

Então, eu acho que a maior conquista de todas de hoje é o fato de que qualquer mulher pode trabalhar em qualquer lugar, isso para mim é uma conquista maravilhosa, porque inclusive em locais que exigem mais força física como a PM. Inclusive também hoje uma policial feminina pode trabalhar em qualquer área em qualquer, serviço, depende apenas do mérito dela. Então, isso para mim é o maior avanço dos últimos anos na PMMG, a mulher poder alcançar todos os postos ou comandar, qualquer setor ou equipe, que exista na instituição (EO1).

A mulher tem várias formas de chegar junto, não precisa especificadamente cair no tapa com cara, pode reagir com os instrumentos de menor potencial ofensivo ou às vezes o uso da arma de fogo. O que eu acho, assim, nós somos iguais aos homens aqui na PMMG, em direitos, deveres, obrigações, temos competência de fazer tudo o que eles fazem, temos... às vezes, até mais que eles; fisicamente falando inclusive. Temos muitas mulheres que dão show em muitos homens. Muitas mulheres, inclusive aqui, há muitas mulheres assim surreais (EO4).

Observa-se a partir dos depoimentos acima que as mulheres reivindicam uma ideia de igualdade sem a perda dos ideais de feminilidade. Perpassa nos discursos uma autoafirmação de um empoderamento feminino ao se equivar dos meus atributos funcionais dos homens na PMMG. Ademais, conforme apontou as depoentes, ao longo da sua formação como militar elas recebem os mesmos treinamentos que os seus colegas, com algumas adaptações nos testes de aptidão física (TAF) respeitando as diferenças biológicas.

Outro ponto em destaque foi não identificar, no discurso das mulheres que evocam a igualdade como princípio norteador das relações de gênero, associação do sucesso na carreira condicionado a incorporação de valores masculinos para imposição de sua autoridade como oficial.

Mas isso não implica que a mulher tem que se masculinizar, a mulher não tem que ser masculinizada, ela tem que ser mulher. Nós estamos numa Instituição como mulheres e devemos ser reconhecidas como tais, eu não preciso engrossar a minha voz, eu não preciso me portar como homem, nem me masculinizar, ou deixar de ser menos feminina para ter reconhecimento. Nenhuma mulher deve fazer isso, porque o nosso respeito, ele é imposto pelo exemplo, então, se um dia a mulher tiver, exemplo, predisposição para trabalhar, ela vai ser respeitada independente de ela ser mais feminina ou de ela ser mais masculina. O que eu acho é que a postura que a gente deve adotar é reconhecer os nossos valores e atributos e saber que nós devemos ser reconhecidas pelo nosso trabalho, nosso exemplo, e não pelo fato de eu ser feminina ou masculina, eu pareço ser mais um homem ou pareço ser mais mulher, eu passar um batom ou não passar, eu engrossar minha voz para falar ou ter uma voz fina. Isso não faz exemplo, isso não faz liderança, isso não faz nada! (EO5).

A postura das entrevistadas se distancia do que apontou Souza (2014) que ao entrevistar um grupo de oficiais da Polícia Militar de São Paulo, apontou que mais de 80% do total de entrevistadas, creditavam ascensão na carreira, maior inserção e reconhecimento dos círculos do alto escalão com este processo de masculinização da conduta feminina. Já Fontinele-Mourão (2006), ao analisar o processo de transformação dos papéis masculinos e femininos na nossa sociedade e sua consequente participação no mundo do trabalho, percebeu que as relações de gênero mudaram, e com isso as mulheres têm ganhado maior independência e autonomia, modificando as relações com a sexualidade, trabalho, família, relacionamento amoroso e conjugal. Com isso, estão sendo modificadas, no âmbito do trabalho, o posicionamento das mulheres em relação às competências profissionais, habilidades e posição na hierarquia organizacional.

Observa-se, ainda, que mesmo negando a necessidade de incorporação dos valores masculinos para exercício do poder, as oficiais reconhecem a necessidade de um estado de alerta contínuo quanto ao relaxamento das regras que as favorecem como oficiais na Instituição. As mesmas expressam a necessidade de uma postura mais rígida e menos sentimental, que as favorecem para o reconhecimento da autoridade revestida no oficialato e ao mesmo tempo as distanciariam do mito da mulher frágil.

Às vezes as pessoas acham que têm uma interseção nisso que feminilidade é fragilidade. Mas não tem isso...a pessoa pode ser ao mesmo tempo feminino e ao mesmo tempo demonstrar uma postura firme uma postura forte. Mas não é algo fácil. Isso é difícil, essa habilidade de separar as coisas você só adquire isso ao longo da carreira. Eu vejo porque no primeiro momento, eu tinha essa dificuldade de entender que eu poderia ser feminina, de ser realmente quem eu sou. Eu vi que eu posso falar mais baixo e manter a voz tranquila do jeito que eu gosto de conversar e adequar cada momento que eu não tenho que me fechar assim uma postura de atendimento com a pessoa ou com próprio colega. Tem até uma brincadeira que fazem que ao dizerem que a continência masculina São dois tempos: Que é a posição e levanta a mão e pronto! E que a continência e feminina são três: Que é a posição, levanta a mão e acrescenta o sorriso. Falam que a que junto disso ainda tem a fala a que mulher que fica sorrindo demais mostrando os dentes demais a expressão é essa que eles usam. As que mostram os dentes demais seriam as que não se respeitam enquanto mulher (EO7).

No depoimento, fica expresso que persiste uma pressão para que as mulheres invertam seus comportamento sem favor dos atributos do sexo oposto, acentuando certos traços considerados típicos do sexo masculino, para se sentirem e se mostrarem perfeitamente adequadas aos moldes institucionais. Para Soares (2001) e Muniz (1999), essa pressão ocorre em decorrência do mundo do trabalho policial estruturado com atributos de agressividade, legitimados tanto por policiais quanto aos próprios criminosos.

Assim, por exemplo, num procedimento de abordagem a um suspeito, percebe-se a reprodução do gênero nos arranjos organizacionais: da mulher, não se espera uma postura firme e agressiva, mas sensibilidade e compreensão. Para se adaptarem às exigências do contexto e alcançarem posições de destaque, as policiais reproduzem os modelos masculinos, conforme estudado por Benschop e Doorewaard (1998).

Nem os infratores, nem os colegas, nem as próprias mulheres esperam que elas adotem esse tipo de postura mais rigorosa. Entretanto, para ser considerada uma boa policial operacional, a mulher deve, necessariamente, saber se impor e saber contradizer as expectativas pelo tipo de comportamento que ela deve adotar.

## 5.2 Da discriminação à aceitação das mulheres nos postos de comando da PMMG

A estrutura de carreira de um oficial da PMMG, tende a seguir uma sistemática regularidade na carreira e no tempo necessário para as promoções<sup>72</sup>. Assim observa-se que o tempo para a promoção é um atributo da carreira e, *a priori*, não se vincula ao exercício de uma atividade ou ao desenvolvimento de uma habilidade específica, do policial. Conforme apontou Batitucci (2010) considerando todo o tempo de sua vida profissional, o policial desenvolve, em média, nove atividades funcionais diferentes, sendo seis até o posto de capitão.

Essas atividades usualmente implicam tanto encargos operacionais como administrativos, e podem ser realizadas em uma mesma unidade, ou em unidades diferentes. Essas funções se referem tanto ao comando operacional como à administração e atividades de assessoria ao comando. As funções das oficiais, envolvem atividades gerenciais no comando de outros policiais dentro do nível de direção operacional da atividade-fim da Polícia (decisões operacionais). As oficiais podem ser consideradas gerentes de nível médio a 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 Polícia. Com a patente de tenente-coronel, pode-se ter acesso ao comando de um Batalhão e com a 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). Logo é bastante comum que um oficial trabalhe por muitos anos em uma unidade tipicamente operacional, mas que não desempenhe, nessa unidade, uma atividade propriamente operacional. As atividades de formação,

---

<sup>72</sup>Para tenentes, a promoção acontece normalmente após cinco anos e meio de serviço, em média, enquanto que para capitães e majores, em torno de sete anos de serviço no posto.

treinamento e especialização, representadas pelo tempo que cada oficial vivencia, na qualidade de aluno, a Academia de Polícia Militar – APM, em Belo Horizonte, são centrais na trajetória profissional do oficial da PMMG.

Por exercer funções administrativas e operacionais exige-se dos oficiais dedicação integral durante a carreira militar.

O nosso trabalho exige a dedicação exclusiva, independente de dia, horário, feriado, noite... então a gente, por vezes, num feriado a gente está trabalhando, enquanto as outras pessoas estão descansando...Réveillon, Natal Carnaval, então, momentos assim que a gente poderia estar com a família, a gente está trabalhando. Penso que poderia ser mais maleável em alguns momentos para dedicarmos tempo para outras coisas também importantes da vida. E cada vez que você ascende no posto, isso tende a piorar (EO4).

Hoje eu tiro meu serviço, vou para casa, tenho encargos, recebo telefonemas do pessoal subordinado para resolver demanda de escala, demanda administrativa da Cia. Então assim, hoje eu me dedico integralmente a PM, sendo a minha dedicação à Instituição ainda maior do que quando eu era praça (EO5).

Sendo assim, a maioria das(dos) oficiais tende a sobreviver apenas com a remuneração paga pelo Estado pelo cargo que ocupa, salvo raras exceções. Tal fato tende a aguçar a disputa pela ascensão de postos na Instituição na medida que é possível auferir uma remuneração maior mediante promoções e nas transferências de uma unidade para outra respeitando a distância mínima exigida para o militar fazer jus à remuneração extra. Além disso, existe ainda o sistema de gratificações<sup>73</sup> que, muitas vezes, depende do desejo do próprio militar em se candidatar a determinadas funções ou pelo mérito de ser escolhido para tais. No plano institucional, segundo Capelle (2006), a dedicação integral seria uma estratégia da instituição de exercer uma forma de vigilância contínua de seus membros, de outro modo, “estar sempre disponível à organização e, conseqüentemente, sempre vigiado por ela” (CAPELLE, 2006, p. 188).

Conforme já apontado nesta tese, após a inclusão das mulheres em 1985 no ciclo dos oficiais, tal ingresso sofreu inúmeras variações quanto ao percentual nos concursos públicos, prevalecendo atualmente o percentual de até 10% do total de vagas destinadas nos editais de inclusão<sup>74</sup>. Conforme pondera Capelle (2006), a estratégia de permitir a entrada de mulheres com percentual definido nos editais até o ano de 2006 de 5% do efetivo era mantido pelos comandantes da Polícia como critério subjetivo, com escasso embasamento científico ou

<sup>73</sup> Acréscimos percentuais com base no soldo que estão atreladas a cursos, missões e funções exercidas pelo militar em determinados momentos da carreira, algumas se tornam permanentes, outras tema duração da atividade.

<sup>74</sup> Conforme previsto no art. 3º da Lei nº 22.415, de 16 de dezembro de 2016.

profissional que sugerisse esse quantitativo. Tal afirmação pode ser confirmada por uma das egressas da primeira turma.

Quando fui promovida a capitão fui para o Estado Maior. Daí que a gente conseguiu mais mudança. Como que era até então o ingresso de mulher na Polícia? Dependia mais do comandante geral. Ah! eu quero 10 vagas para mulher, eu quero cinco, aí eu não quero nenhuma... era desse jeito não existia critério claro, ou seja, diferente de hoje que temos a Lei do Efetivo. Então antes da Lei do efetivo como era? Era da cabeça do comandante geral...se o comando não queria, então não tinha vaga, não tinha menor controle. Aí eu fiz um estudo ao contrário. Fiz o seguinte... eu peguei desde o nível de destacamento do Estado inteiro, pesquisei todos os pagamentos, todos os pelotões, todas as companhias, todos os batalhões, a condição para receber mulheres primeiro e pesquisei os municípios, as prefeituras, do interesse de ter mulheres e aí olhei questão de logística, monte de questão de trânsito. Daí a gente descobriu o número, era um número X calculando esse número com base no que tinha de vagas para o próximo ano, eram tantos por cento entendeu? Então era 5%. Então, foi a primeira lei 91 para 92, uma lei de efetivo de 5% e aí eu saí da PM um e aí no ano seguinte ninguém fez tudo, no ano seguinte ninguém e aí ficou 5%. Ninguém se faz estudo para se saber o percentual para ampliar, então manteve 5% durante muitos anos. Aí depois só quando uma deputada estadual resolveu que não. - Nós temos que mudar isso! Nós temos que estudar, não tem tempo para estudar, vou sacar um número aqui e aí passou para 10%, então foi assim. Então posso dizer que a PM é machista? Não, não é machista, a sociedade é machista e a PM está inserida nela (EO1).

Então, as oportunidades também são as mesmas, o problema não está na Instituição, na legislação, na doutrina institucional, o problema está nas pessoas que estão em cargos de liderança entendeu? (EO10).

Os depoimentos demonstram, claramente, os níveis de interferência humana na neutralidade da organização e nas regras de seu funcionamento. Revelam ainda a importância de ocupação dos sujeitos nas relações de poder e as estratégias adotadas para manutenção da dominação pré-existente. De outro modo, o fato de estar no topo da carreira hierárquica, cristaliza a antiguidade como o objeto de disputa no campo militar e, portanto, a posse do cargo no Alto comando, confere ao detentor uma posição privilegiada no campo das possibilidades. “Quando fui promovida a capitão fui para o Estado Maior. Daí que a gente conseguiu mais mudança”. A entrevistada aponta que a dinâmica das posições militares nos fornece o ponto de partida acerca dos objetos de disputas neste campo, isto é, os tipos de capital que, ao serem apropriados, movimentam seus portadores para posições privilegiadas no campo. “Então posso dizer que a PM é machista? Não, não é machista”.

No entanto, segundo a policial, os capitais simbólicos na organização, como os critérios subjetivos de admissão ou promoção de mulheres, normalmente não estão prescritos em normas ou regulamento formal, portanto não podem ser creditadas à Instituição, uma vez que o regulamento não possibilita discriminações. Contudo, como pondera Capelle (2006) os

critérios subjetivos e políticos são atribuídos às pessoas que distorcem os regulamentos e não há como separar a organização das pessoas. Ainda para a autora, como em qualquer campo de poder, as pessoas “distorcem” a hierarquia e a disciplina, ou seja, tentam usar o regulamento a seu favor, para obter ganhos e ampliar o seu espaço.

Puppin (2001) aponta que alocação de mulheres em ocupações tradicionalmente masculinas não configura por si só uma ruptura com os modelos de divisão sexual do trabalho, colocando-se como um espaço de possibilidades para extravazamento de ações machistas e discriminadoras relativas a gênero e com capacidade cumulativa arbitrária de simpatias e antipatias em relação às mulheres.

À “sombra” dos regulamentos, ficam camuflados pressupostos androcêntricos como a “naturalização” de tarefas tipicamente femininas, ou seja, funções mais simples (“maternais”) cultivando a imagem estereotipada de fragilidade que, em muitas ocasiões, impedem as mulheres de alcançar degraus mais elevados na PMMG.

Para onde a mulher vai trabalhar quando forma? P5! Relações públicas. No meu caso, fiquei um tempo lá nas relações públicas e aí depois para onde que eu fui? Segunda função da mulher na PM? Secretária... fui para secretária. Aí eu falei, Nossa Senhora! Até que secretária me dei bem. Mas P5, relações públicas não é comigo, aí eu fui para secretária... Daí eu já era uma Tenente, Primeira Tenente, já tinha uma liberdade maior e falei “Não, Comandante, pelo amor de Deus, me tira então da P5, quero ficar não”. Ele me tirou, pôs o Tenente mais novo e me pôs na secretária, e depois, quando eu já estava, já há mais tempo na unidade, que eu consegui ir para a Companhia. Eu fui comandar o Pelotão da sede. Mas a gente percebe claramente que de uma forma bem subjetiva... e não é nem maldade não... o comando é masculino, chega uma mulher e fala “Chegou uma mulher!”, ele já manda para aquela seção porque ele entende que a mulher, segundo a concepção deles, entende que a mulher tem uma facilidade, é melhor, descomplicada (EO8).

No depoimento, é apontada a dificuldade do público feminino, mesmo em posições de comando, de se desvencilhar das armadilhas baseadas em concepções sexistas e essencialistas sobre o papel da mulher na sociedade e as funções que teriam relação com a essência feminina: habilidades maternas, do lar, que são “naturais” da mulher, e que, portanto, a predispõem a funções no mercado de trabalho que lhe são especificamente “femininas”. Puppin (2001) afirma que a presença de secretárias, de variadas formas, em âmbito organizacional e social, sustenta uma reserva do humano no interior do mundo burocrático. A autora pondera que a função exercida pela secretária estaria atrelada aos padrões de conduta generificado de alocação da mão de obra feminina no mundo do trabalho.

Verificou-se no discurso uma tendência dos comandantes de, principalmente nos primeiros anos de oficial subalterna, alocá-las em funções tipicamente femininas. Souza

(2014) aponta que no discurso policial prevalece uma percepção predominante na qual sexo e gênero em várias situações se equivalem como sinônimos e que, portanto, “o efetivo feminino seria, mais ‘sensível’, ‘fraco fisicamente’, ‘doce’, ‘delicado’, ‘compreensível’, ‘comunicativo’, ‘rigoroso’, enquanto o masculino seria mais ‘grosso’, ‘rude’, ‘objetivo’, ‘racional’, ‘bruto’ e ‘forte’” (SOUZA, 2014, p. 348).

Acredito que sim exista ainda esta separação de tarefas de homens e mulheres no nosso meio. No próprio curso de formação, a gente consegue enxergar essa tendência; quando tem algum cerimonial, as mulheres estão sempre designadas para carregar as bandejas, para poder auxiliar nas cerimônias em geral, da mesma forma os homens estão sempre designados para fazer a guarda de honra, enfim, a gente vê um pouco sim essa separação, mas não creio que isso seja definitivo não, acho que isso está mudando um pouco, o paradigma está mudando um pouco (EO4).

Os depoimentos apontaram que ainda existe no seio da corporação nas posições de chefia, a percepção que existem atividades mais condizentes com a “natureza” masculina e feminina, sendo as unidades operacionais apontadas como mais adaptadas aos atributos físicos masculinos que os das mulheres, mais condizentes com os espaços das unidades administrativas, de policiamento comunitário e escolar, e do setor de Relações Públicas. Esses são vistos como mais ajustáveis à natureza física e psicológica do público feminino, considerado como naturalmente inclinado às atividades relacionadas ao exercício do cuidado, organização e comunicação que teria ao longo das últimas décadas contribuído diretamente para a “humanização” das relações internas, tornando os quartéis espaços onde o relacionamento profissional e pessoal entre os policiais masculinos teria passado a ser mais cordial e respeitoso por conta da presença feminina na corporação, alterando não apenas a decoração e o clima organizacional, com favorecendo uma sociabilidade mais humanizada entre os policiais, expressa na melhoria do vocabulário na caserna e no tratamento entre superiores e subordinados.

Para Puppim (1994, p. 22), “a conformação do lugar e do papel adequado a homens e mulheres constrói-se no bojo de um processo de produção social de diferenças que inclui uma pauta de adjetivações para homens e mulheres”. Nos depoimentos das mulheres, é perceptível que as concepções de gênero apresentadas no interior da PMMG, sustentam-se em estereótipos, que, em geral, direcionam aos homens características para o melhor desempenho de atividades operacionais ou de combate, e que requerem força e virilidade, enquanto as mulheres são definidas com base em traços centrados na emoção, na delicadeza, no cuidado e na sensibilidade e que historicamente têm contribuído para afastá-las dos espaços públicos. Desse modo, no mundo do trabalho na PMMG persistem concepções essencialistas e de

divisão sexual do trabalho, que cumpririam o objetivo de conferir, sob o argumento de melhor aproveitamento das capacidades de homens e mulheres, o zoneamento de funções, papéis e espaços de atuação, tendo nos aspectos físicos e psicológicos, as principais razões para adistribuição de responsabilidades.

Essa demarcação do que seja função “de macho” tem sido a principal justificativa para o não-acesso das mulheres aos altos postos da hierarquia militar e foi, durante muito tempo, a principal justificativa para não as aceitar na corporação. (D’ARAÚJO,2004; SOUZA 2014).Na intolerância quanto à natureza biológica feminina, expressa-se uma visão da mulher como “sexo frágil” contribuindo para a reprodução dos valores masculinos na socialização das mulheres que entram na instituição e,com isso, reforça-se o discurso da incompatibilidade feminina com os valores atribuídos ao conceito de ser militar.

Nesse sentido, Souza (2014) e D’Araújo (2004) ponderam que a cultura institucional militar afastou as mulheres das ruas, que tenderia a preservar parte significativa das policiais dos infortúnios do patrulhamento ostensivo.O argumento para tal afastamento se sustentaria na premissa difusa na corporação de que o público feminino é frágil e sensível e, portanto, pouco inclinado ao trabalho operacional, que em tese exigiria mais a possibilidade de uso da força na resolução de ocorrências.

O argumento para alijar as mulheres das funções operacionais são sempre os mesmos: não temos força física igual aos homens. Dizem que somos fracas! Daí seria melhor alocar as mulheres em funções administrativas. Só que a grande questão é que somos treinadas iguais a eles, passamos por uma escola de formação de oficiais e possuímos as mesmas condições de atuar em qualquer ocorrência até porque o trabalho hoje é bem mais técnico do que na força bruta (EO9).

Além do argumento da força física já mencionado com razão do insucesso profissional das mulheres, outros produtos socialmente construídos também em nível das microações individuais e coletivas aparecem no discurso das oficiais entrevistadas. Destarte, as condições para ascensão profissional conforme a policial, por não depender exclusivamente de critérios objetivos, abrem margem de dependência do aval dos escalões superiores, ou seja, daqueles que detêm as prerrogativas de indicação para ocupação de determinados cargos ou funções.

Na minha promoção a Coronel foi isso. Promoveram pessoas bem mais modernas, menos destacadas do que eu era na polícia e isso desmotiva, mas eu tinha consciência que era uma coisa pessoal e não era da instituição, eu sabia. Então, não ficava revoltada, porque eu sei quem tá lá, que decide tem resistência. Tem um problema com a questão da mulher tem..Mas escolha é escolha. Então, a minha sorte foi que o próprio Governo começou a pressionar o comando, por que via na imprensa os meus resultados, via o que eu fazia no meu Batalhão né? E aí o próprio Governo começou a pressionar. Quem me contava era um coronel, que era o meu

chefe né? Ele me dizia: “é incrível como que tu tem resistência”. Era uma questão de machismo mesmo da pessoa. Só que não existe nada que vedasse na legislação. O que a legislação fala para promoção a Coronel é escolha. Então, eu não tinha o que questionar por que é escolha, então não posso ficar revoltada. Se a escolha é escolha, se fosse pontuação eu podia ficar brava né? Promoção a Coronel é escolha gente não depende de você fazer mil coisas não! É escolha lógico que você tem que fazer o que você gosta, cumprir as atribuições que recebeu, mas a escolha, então sinceramente eu nunca derramei uma lágrima, nunca fiquei revoltada por ser preterida. Acontece que foi passando o tempo, tendo promoção de coronéis na minha frente. Demorou um tempo para eu ser promovida (EO1).

A promoção a Coronel eles não passam por uma comissão de avaliação de ordem etc e tal. É a mesma decisão simbólica e o comandante geral escolhe entre os tenentes-coronéis que ele entende que vão preencher bem a função que ele vai precisar de ter e leva os nomes para o governador promover e aí é escolha (EO6).

Você percebe muito força política interna na promoção, entendeu? E aí vem a questão... da preferência dos homens do que das mulheres. A promoção a coronel então, nem se fala, que a promoção a coronel não tem comissão prévia nenhuma... não tem nota, não tem nada, é simplesmente indicação, uma escolha. A promoção a coronel é prevista no próprio estatuto que é indicação, dos coronéis. Ai, o coronel vai indicar, “Ah, não, eu quero que seja fulano de tal ”aí segue .. Muitas vezes falam assim: “Ah, quem da turma que já faz jus nós vamos promover? Ah, não, vamos promover fulano que fulano é mais bonito que ciclano”. E é assim mesmo (EO3).

Embora nas desigualdades se perceba uma acentuada assimetria entre homens e mulheres, por vezes até irreversível, não se trata de um espaço determinado e estático. Observa-se, conforme os depoimentos, que o sistema de posições do campo torna-se dinâmico quando o merecimento, como crivo para promoção ao último posto, associa-se a outros tipos de capital em circulação no campo e asseguram a constante atualização das relações de força nesse espaço. Nesse sentido, homens e mulheres adotam estratégias de movimentação com vistas ao cuparem melhores posições dentro dos limites que a ‘norma’ estabelece para cada gênero no campo. Porém, no caso das mulheres entrevistadas, e reiterado por outros depoimentos, a estratégia adotada pelas policiais no âmbito das práticas cotidianas da organização foi o conformismo expresso no lugar comum de “escolha é escolha” que demarca este segmento feminino no campo militar.

A promoção ao último posto na PMMG, não é o único espaço de conflito que as mulheres enfrentam para a ascensão profissional. Em outros segmentos inferiores, com base nos dados de pesquisa, identifica-se que muitas funções, transferências e promoções são também o resultado de uma rede de relações mobilizada pelo interessado em face das oportunidades ampliadas pelo capital social. No caso particular de uma promoção ao posto de coronel, o relato abaixo confirma-se a assertiva.

Eu fui de CPO muitos anos eu fui da Comissão de Promoção de Oficiais muitos anos na polícia. Acho que uns cinco ou seis anos, não cinco anos. Eu fui da CPO cinco anos que eu fiquei com o Coronel e assim, isso é importante inclusive ter um oficial feminino lá, para a gente não deixar acontecer determinadas injustiças (EO1).

Por mais que na maioria das vezes a promoção depende da antiguidade e do merecimento, é sempre importante você ter um amigo lá para brigar por você (EO8).

Primeiro, aí faz uma classificação por notas, aí, depois vem o outro critério que é o... quem indica, né? Ah, não esse aqui, fulano 'tá' fazendo um bom trabalho, aí o comandante defende, aí tem a política... até o posto de major é bem objetivo, daí para frente já é muito mais político do que nota (EO3).

Tais depoimentos ilustram as afirmações de Leirner (1997) e Rosa (2006) sobre a importância da adoção de uma estratégia que extrapola os limites da instituição, a “ajuda” de um amigo, ter alguém que pleiteia em alguma questão – no jargão militar “ter um peixe” ou um “QI” (Quem indica). Tais expressões que aparecem nesses depoimentos acima traduzem-se na ideia de alguém que pode beneficiá-lo por meio da influência pessoal junto aos órgãos de decisão da Instituição. Desse modo, diante de uma transferência, promoção, ou indicação para cursos, a(o) militar deve, além de possuir mérito, como dizem as(os) militares: “dobrar os meios” e acionar seus “peixes” para que deem uma “força” no pleito. Ou ainda, manter uma relação de amizade com aqueles “que vão votar” por ou contra você.

Apesar das evidências, conforme demonstrado pelos relatos das oficiais, de que existe uma diferenciação clara e discriminatória em relação às funções e trabalhos executados pelas mulheres na PMMG, houve um relato isolado que se opôs radicalmente à afirmativa das outras mulheres sobre diferenciação de funções e o caráter discriminatório denunciado por elas, aos serem preteridas nas promoções.

Porque eu não vi na minha caminhada, eu não vi ninguém, ninguém sendo alçado a nenhuma função porque era uma mulher e muito menos sendo preterido porque era uma mulher, o que eu vi e o que eu presenciei e o que eu testemunhei aí foram decisões e escolhas sendo feitas conforme a capacidade profissional. Então, por isso que eu disse, afirmei e é o que eu penso, pelo menos foi a minha experiência de que, na Polícia Militar de Minas, essa distinção de gêneros não existe (EO6).

Pelo relato acima, infere-se que negar as diferenças e desigualdades de gênero existente na Instituição consiste numa incorporação do discurso institucional e formal da equidade de gênero. O comportamento de negação das diferenças representa por si só um alinhamento com os dominantes que, por meio das estratégias de perpetuação da assimetria, asseguram o seu domínio no campo. Representa ainda o sucesso do processo dos dominantes que, por meio de um trabalho pedagógico, impõem significações de mundo como legítimas,

de transmitir o “arbítrio cultural” inicialmente por meio da educação institucionalizada (nos cursos de formação) e, num segundo momento, da educação difusa (nas unidades militares após a formação). Segundo Bourdieu (1999), essas desigualdades estão tão culturalmente naturalizadas que se firmam como grandes verdades inquestionáveis e inevitáveis, como se estivessem “na ordem das coisas”.

Em outra frente, as mulheres entrevistadas relatam outros obstáculos sutis, além dos já mencionados, que dificultam a ascensão na carreira militar.

Olha, eu vou te dizer uma coisa, é uma coisa muito velada né, é uma assim, é tipo uma discriminação velada, é uma piadinha ali que eles jogam. Na Polícia Militar sempre teve, - ah não, você tá nesse cargo ali abaixo né de subalterno, eu sei que você tem muita competência, ah mas é mulher... Eu não vi mudança nessa cultura, existe, mas é velada, se falar assim, nossa você está discriminando um subalterno porque é mulher, eles vão dizer você tá louco? eu nunca fiz isso! é velado, é cultural, tem crenças limitantes que não consegue que você não consegue se desvencilhar delas de um dia para noite e essas crenças estão muito enraizadas, polícia é lugar de homem, então assim, a gente tá indo a passos lentos, mas a gente tá tendo conquista (EO1).

Mas é muito velada essa questão da discriminação, de preterição da mulher em alguns cargos, formal não tem impedimento nenhum (EO7).

As mulheres oficiais, conforme elas vão tendo a ascensão na carreira, elas são transferidas para RMBH, onde elas acabam ocupando postos de chefias, de diretorias e seções, em detrimento de funções como comando de UEOPs, que é um serviço operacional. Esse é um pensamento meu também, porque todas as mulheres, quando começam a galgar altos postos major, tenente-coronel, elas são geralmente, transferidas para BH onde exercem essas funções em diretorias (EO5).

Os discursos acima revelam que, obstante o ingresso e a evolução do contingente das mulheres nos postos de chefia presente evolução nos últimos anos, não está isenta de resistências e que, mesmo situadas muitas vezes no terreno da informalidade, interferem na efetiva ocupação de tais postos. Além da relutância na promoção de mulheres ao último posto, os depoimentos denunciam outros interditos sutis que visam bloquear a evolução hierárquica das mulheres na PMMG. Os discursos das depoentes sugerem vários mecanismos adotados para a manutenção dos privilégios do grupo que dominam e impõem as regras.

Conforme depoimento de uma das policiais, o que ocorre no ambiente militar não se difere de outros universos profissionais tipicamente masculinos, como a construção civil, o transporte de carga, o sistema rodoviário etc., as conhecidas piadinhas de classificadas como “politicamente incorretas” - também fazem parte da gestão cotidiana das interações de gênero no ambiente de trabalho policial. Principalmente no interior da força ostensiva, os comentários jocosos, os deboches e as pequenas provocações permeiam o repertório

discursivo sobretudo daqueles policiais que se definem como "operacionais" e que estão frequentemente policiando as ruas. Idealizado pelos PMs da ponta da linha como uma "terra de machos", o mundo das ruas é descrito como um tipo de realidade que não se deixa comover pelas virtudes culturais atribuídas ao signo feminino. Nesse território simbólico tipo de gramática dos papéis de gênero, em boa medida conservadora e estereotipada, encontra-se disseminada no interior da tropa. Dela resulta o discurso que pressupõe a inadequação das mulheres para as tarefas de policiamento e prescreve para elas outros tipos de serviços quase sempre burocráticos e muito distantes das atividades de rua.

Segundo Steil (1997), o teto de vidro 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 pela (des)qualificação da mulher, e visa à manutenção das desigualdades como forma de opressão, estando presente em quase todos os aspectos organizacionais. Ademais, a falta de incentivo ao planejamento de carreiras por e para mulheres, a não indicação de mulheres para serviços considerados de maior responsabilidade proporcionam intencionalmente a manutenção das desigualdades de gênero no interior da Instituição.

Ao descrever o "teto de vidro", Scheinholtz (1994) cita aspectos como a relutância de dirigentes em se arrisarem a promover mulheres para posições de comando, os estereótipos e preconceitos sobre mulheres em cargos de chefia, a falta de incentivo ao planejamento de carreiras por mulheres, a sua não indicação para serviços de maior responsabilidade, a exclusão de mulheres dos canais informais de comunicação, e o comportamento antiprodutivo de colegas e subordinados homens como forma de boicote à liderança feminina. Belle (1993) aduz que os espaços reservados, os papéis atribuídos definitivamente, as separações estritas ou muros intransponíveis entre o feminino e o masculino não existem mais, embora seja notável a segregação velada que alveja as mulheres no ambiente de trabalho. Como aponta Saffioti (2009), não basta apenas ampliar o campo de atuação das mulheres fazendo com elas ocupem posições tradicionalmente masculinas, se a natureza do patriarcado permanece intacto. Antes, a superação para tais desigualdades exige transformações radicais para a eliminação de tais desigualdades pelas quais a sociedade é responsável.

### **5.3 Resistências e Estratégias adotadas pelas oficiais para exercício do poder**

Embora tenha-se quase 40 anos do ingresso das mulheres no ciclo dos oficiais da PMMG, está nítido que a assimetria das relações de gênero neste ciclo está bem distante de

serem superadas. No entanto, tal constatação não nos permite afirmar que se trata de uma construção estática e definitiva, mesmo considerando que homens e mulheres aceitaram e incorporaram as estruturas e disposições sob a forma de *habitus* (BOURDIEU, 1999). Por sua vez, isso não implica afirmar que as mulheres são eternamente passivas e os homens dominadores implacáveis. Conforme Santos (2007), a dominação como relação bidirecional não é composta apenas de processos de sujeição feminina e repressão masculina, nas relações entre os sexos, existe uma multiplicidade de relações que configura teias de poder ao redor e entre os indivíduos, por exemplo, como demonstrado, as mulheres podem tornar-se opressoras de outras mulheres.

Conforme demonstrado, a estrutura verticalizada e hierárquica da PMMG permite uma alternância constante no sistema de posições nessa estrutura, o que torna as relações sociais nesse ambiente dinâmicas. Ressalta-se que a oposição ao poder masculino sobre o feminino foi concebida como uma luta contra as formas de dominação, de exploração, que separam os indivíduos daquilo que eles produzem, que os submetem aos outros. Nesse sentido, as reconfigurações constantes das relações de poder exigem de seus membros adoção regular de estratégias de ação e “sobrevivência” no campo com vistas a atingirem posições mais confortáveis dentro dos limites que a norma lhes impõe. Isso nos reconduz a repensar o sentido de campo utilizada por Bourdieu (1999).

A ideia de campo de Bourdieu (1999) possibilita compreender a dinâmica de transformação constante da sociedade, sua forma de diferenciação e heterogeneidade, mas principalmente sobre as estratégias de ação dos que perfazem o campo. Infere-se, assim, que em cada espaço social existem lógicas específicas de funcionamento e de que são passíveis de compreensão, visto que, por se tratarem de espaços estruturados, os campos possuem posições e estratos definidos que independem da pessoa ou da organização em si que ocupa essa posição. Conforme Bourdieu (1983), existem tendências gerais (leis do campo) aplicáveis a qualquer campo: 1) É o reconhecimento de um *objeto de luta comum*, de outro modo, capitais disponíveis que são disputados por seus membros com vistas à movimentação e ocupação de posições de poder. 2) A segunda exige que haja *pessoas para jogar o jogo*. De outro modo, o estado da relação de forças entre esses jogadores define – de maneira dinâmica – a estrutura de um determinado campo, em que dominantes e dominados adotam estratégias de conservação ou de subversão da ordem simbólica com base nas suas posições num momento específico do jogo. A terceira lei geral é a *unidade manifestada por seus agentes contra todo ataque que tente denunciar os interesses reais do jogo*. Ou seja, um tipo de corporativismo dos que estão jogando, seguindo as leis do campo e disputando contra os que pretendem

penetrar no campo desrespeitando as regras, impondo novos objetos de luta, ou buscando deslegitimar comportamentos definidos como legítimos pelos jogadores do campo.

Desse modo, um dos traços marcantes do campo é que ele constitui um espaço de conflitos disputa, onde os agentes, travam uma disputa opositora decorrente de relações de poder existentes no interior de cada campo. Essas relações dissonantes derivam da distribuição desigual da espécie de capital dominante em cada um dos diversos campos sociais. A partir disto, a estrutura dos diversos campos sociais é hierarquizada em polos opostos. Os detentores do maior volume de capital específico de um determinado campo ocupam as posições dominantes no seu interior. Por outro lado, aqueles que possuem pouco volume, e/ou encontram-se despossuídos de maneira legítima de capital do campo em questão, encontram-se destinados a ocuparem as posições dominadas. Essa lógica também é válida para o campo organizacional. Percorrer a trajetória que pode levar ao topo da pirâmide organizacional, significa, para homens e mulheres, competir num jogo no qual as mulheres estão em desvantagem, dado que o *habitus* do campo é hegemonicamente masculino.

No ciclo de oficiais você precisa estar atenta as mudanças e o zelo para não ser punida por tomar decisão errada, principalmente as mulheres por serem mais visadas no ciclo. Obviamente, que arcamos com as nossas decisões, mas é preciso ter estratégias para errar menos e se possível sair na frente da concorrência, por que lá na frente, todo mundo vai querer ser promovido um dia, isso é uma verdade (EO9).

Conforme aponta o relato, como há uma disputa de posições de poder no campo, os participantes, trabalham, constantemente, para criar estratégias que os diferencie dos seus oponentes mais próximos, “é preciso sair na frente”, para reduzir a competição e estabelecer um monopólio sobre um subsetor particular do campo, em que pese que as estratégias empregadas/utilizadas são, em grande medida, infraconscientes. Portanto, apesar da desvantagem, as mulheres também jogam e, as que chegaram ao ciclo de oficiais desenvolveram estratégias peculiares de enfrentamento que, em grande medida, se aproximam bastante das utilizadas pelos homens, quando deparados pelas mesmas situações. As diferentes estratégias que os atores sociais – homens e mulheres – desenvolvem no interior do campo organizacional encontram a sua explicação em função das posições que eles ocupam nessa polarização.

Nos relatos, em vários momentos, as oficiais entrevistadas tiveram que adotar estratégias de resistência ou de transformação, mas em outros, para que pudessem “jogar o jogo” do campo militar. Uma primeira estratégia seria a denominada ‘protecionismo inverso’. Conforme demonstrado no capítulo 4, existe uma tendência masculina de utilizar um

protecionismo em relação às mulheres, sobretudo nas atividades operacionais, como forma de desqualificar o trabalho executado pelas mesmas. No caso dessa oficial, ela busca inverter esse posicionamento no campo, fundamentada em atributos reconhecidamente femininos.

Sempre fui mais mãezona, e brinco assim: igual filho, não abusem, porque a gente também precisa disciplinar, preciso doutrinar, como mãe eu também falo “não”, estou te falando não, vocês acham que tudo tem direito de pedir, “no não a gente já está” e eu falo: peça coisas que sejam justas, eu brinco assim, senão você fica com Descrédito. você acha justo. Só você ganhar, porque você pediu 10 vezes, e Fulano que nunca pediu, mas faz igual não ganhar nada, Só porque ele não pediu? Então eu falo: você ganhou cinco das dez que pediu “mas fulano está fazendo igual”. Mas ele não é pidão, então dose as coisas que pede, mas eu sou mais prefiro levar por esse lado, do convencimento, das razões, do que tem que realmente do que as letras frias do regulamento, das punições. Eu sempre fui por esse lado (EO10).

No depoimento, a oficial ao se intitular como “mãezona” “ela traz à tona um discurso de valorização de uma forma feminina de gerenciar, mais voltada para o trabalho em equipe, pela flexibilidade e atenção às relações pessoais. O convencimento, o bom senso nos relacionamentos e na administração, preocupação e cuidado com o outro, a generosidade e a capacidade de administrar os conflitos em grupo. Há, neste caso, a transposição e a valorização dos conhecimentos e aprendizados como mulher e mãe na família, para o ambiente de trabalho. Este estilo se opõe ao masculino, considerado autoritário, centralizador e severo.

Em outros casos, a estratégia adotada é a da permissividade perante ao modus operandi da masculinidade destacada no grupo de trabalho. Em prol da aceitabilidade no grupo e da manutenção da liberdade do expressionismo masculino, a militar estabelece um sentimento de passividade em torno dos atributos de masculinidade que são ressaltados na equipe para facilitar as relações de trabalho.

Como se a mulher na equipe tirasse a liberdade deles. Então, eu percebo assim que isso acontece entre os oficiais... aí eu digo nem é entre os oficiais, entre homens e mulheres, independente do grupo que ‘tá’, da classe que ‘tá’, é porque é um grupo de homens e mulheres. Então isso acontece muito e eu, por exemplo, eu nunca fui muito dócil. Não que eu seja mulher-macho ou que eu vá falar palavrão, nunca gostei de falar palavrão, mas nunca me importei de ouvir. Ah, você quer falar? Para mim você pode falar. Eu tive colegas que recriminavam, aí “você fica falando isso e tal”, e isso tirava liberdade, eles falavam. Eu nunca me importei e por isso sempre fiz parte do grupo, né, por... por quê? Por permitir que eles falassem palavrões ou piadas de cunho sexual (EO3).

Embora reconheça os benefícios da adoção de uma postura mais passiva, que a permite fazer “parte do grupo”, fica explícita a resistência de uma visão androcêntrica em relação às mulheres que não adotam o padrão socialmente esperado delas. Na negação da

mulher dócil e na rejeição da postura de “*mulher macho*”, negocia-se o ingresso no grupo mediante o alargamento da tolerância de elementos que poderia afetar a feminilidade da líder.

Outra estratégia para exercerem o poder na organização das policiais militares é baseada na competência e no conhecimento acerca do trabalho que desempenham. As oficiais afirmam que, principalmente por serem mulheres, não podem errar ou mostrar que não sabem desempenhar algum tipo de serviço para não correrem o risco de serem criticadas.

Aí, quando eu cheguei, eu era Tenente, não era Comandante, né? Eu era copiloto, e assim você percebe uma certa desconfiança de todos... do comandante da aeronave em não querer deixar você pilotar, né? Porque acha que você não dá conta e dos tripulantes também de uma certa forma ... há uma desconfiança, até que você vai mostrando... e você vai tomando seu espaço com a sua competência... e com o passar do tempo você, de uma forma competente, mostra que você é capaz e aí não tem problemas (EO3).

Quando você chega no alto comando, sua cabeça é mais aberta. Então, eles tinham uma abertura maior para com as mulheres, por conta da convivência com elas. Muitos comandantes fizeram cursos com as mulheres. Em alguns casos, elas foram bem colocadas do que eles, inclusive. Então esses próprios colegas respeitam mais porque sabem que as mulheres que estão ali, têm a mesma competência que eles (EO8).

Então, teve um dia que teve uma ocorrência que foi um assalto a banco, eu tivemos que ir à busca no meio do mato e eles falavam: “Nossa que bacana, essa é minha tenente!” Então quando a gente se iguala a eles a gente é muito bom, mas também tem um negócio da essência de ser policial! (EO9).

Mas às vezes eu falo que, eu olhando lá para trás, eu fico vendo que às vezes eu ficava me esforçando para ser a policial operacional para ganhar o respeito, não que eu não fosse, mas eu tinha que mostrar muito a operacionalidade, a produtividade, fazer na caveira, como se diz aqui, para ganhar esse respeito dos militares. Então a gente tem que fazer um pouco mais, fica às vezes parecendo um pouco forçoso, então eu me vejo falando assim: ah, umas forçação de barra, mas era para ganhar o respeito. Eu tenho sim, eu encontro militares daquela época, e recentemente eu estava em outra região recebendo militares lá, e até um cadete me disse: “Ah, a Senhora é a famosa Tenente?” E isso me engrandece. Famosa não, mas que bom que tem um legado que alguém reconhece. “Eu não trabalhei com a Senhora, mas todo mundo falava que a Senhora era muito operacional, que era um turno muito produtivo, que as equipes desenvolviam, que a Senhora nunca atrapalhou...”, porque eles tinham uma ideia de que a mulher teria medo do combate ao Crime, teria medo das situações adversas e eu estava lá, muito sujando o coturno, escaldando ao sol o tempo todo, e isso fez mudar um pouco essa imagem (EO10).

Conforme apontou Souza (2014), sujeitas aos constantes testes de competência na polícia, sobretudo nos setores mais tradicionais, as mulheres seriam indiretamente orientadas a abandonar o riso, concebido como sinônimo de fraqueza, possibilidade aberta de interpretações mal-intencionadas que possam colocar em risco a autoridade da farda no meio externo e, internamente, a ordem na tropa. Portanto, quando quebram este paradigma, sendo

reconhecidas na organização por sua competência e não por outros fatores, como a sedução, laços familiares com superiores influentes na organização, seu trabalho será mais valorizado. Essa é mais uma estratégia de resistência das policiais contra a estereotipagem de seu trabalho na PM, partindo do pressuposto de Bourdieu (1989) a impermeabilidade do campo militar não deve ser naturalizado, mas deve ser vista como resultado de uma forma específica de organização.

Dessa forma, a ausência de mulheres nos altos posto de comando, por exemplo, não seria fruto de sua pouca competência ou desinteresse, mas teria que ser entendida como fenômeno relacionado à internalização pelos indivíduos de sua incapacidade de agir efetivamente no campo político. A exclusão se daria em função da concentração dos recursos de compreensão entre os elementos pertencentes a um determinado grupo em detrimento dos elementos exteriores aos diferentes campos sociais, vistos como ‘profanos’. Compreendendo o ciclo dos oficiais como parte da estrutura do campo militar, o ingresso das mulheres é afetada pela existência de inúmeros padrões estruturantes com base em características masculinas que limitam a entrada desse grupo ou, mesmo após sua entrada, limitam sua ação dentro do campo em função do pouco capital simbólico que possuem.

Outra estratégia utilizada pelas oficiais é a capacidade de negociação, principalmente nas situações de maior tensão no ambiente de trabalho que inclusive extrapola o ambiente extraquartel.

Eu sempre gostei de ficar muito por conta da tropa, eu não me envolvia muito com as ocorrências, não. Era sempre, às vezes, eles arrumavam umas kizumbas, aí a pessoa queria denunciar a arbitrariedade, eu ia, conversava com a pessoa, tentava convencer a pessoa a não denunciar o militar, aí eu ficava, basicamente, resolvendo as tretas deles. E aí eles meio que foram, como eu posso dizer, foram validando esse perfil, porque não é um perfil muito masculino, o perfil do oficial masculino geralmente é “vocês que se virem”, “vocês que arrumaram a confusão, vocês que se virem!”. Eu não era assim, não. Eu praticamente eu não me envolvia com ocorrências e a minha preocupação era mais obviamente de verificar o serviço, se tinha algum que estava catimbando, eu ia conversava “o que você “tá” fazendo?, você não está sendo legal com seus colegas!” e a minha preocupação era sempre com a tropa, se tinha um membro da tropa que estava prejudicando os demais, aí eu chamava atenção, era incisiva, mas sempre negociando. A minha preocupação foi sempre com eles, com a tropa, e aí eu não tive muita dificuldade não, tanto que nas unidades que eu servi, sempre que eu volto, eu converso com todos, sou bem recebida. Não tive muita dificuldade (EO2).

No relato da oficial, infere-se a ideia de que a capacidade do diálogo e da negociação ao invés da aplicação imediata das normas militares prescritas, seria um aspecto da feminilidade. Na concepção de Mello (2003), a forma fundamental de interação humana, a negociação, é essencial para a gestão de relacionamentos e a coordenação do trabalho. Nesse

aspecto, compreender os efeitos do gênero na negociação oferece importantes *insights* sobre como os estereótipos de gênero se manifestam nas interações e microrelações entre os gestores da organização, assim como permite perceber as diferenças de gênero na negociação. O uso dos estereótipos de gênero como informação estratégica se manifesta em várias formas dos gestores se relacionarem com seus subordinados em momentos de negociação. Para o alcance de seus propósitos, as oficiais se utilizam desse artifício para evitarem divergências nos modos de atuar num processo de negociação e atingir seus intentos.

O processo de negociação envolve o intercâmbio de informação no estabelecimento de interesses mútuos nas propostas negociadas. Na perspectiva da entrevistada, parece que as competências verbais das mulheres contribuem para a compreensão dos interesses da outra parte e, em última análise, facilitam as negociações integrativas. A entrevistada usa os estereótipos do líder masculino estrategicamente ao reportar-se à necessidade de agir de modo diferente do que agiria se fosse um oficial masculino.

Uma situação apontada por uma oficial superior expõe de maneira contundente os desafios que essa enfrenta de contrapor uma cultura policial masculina na PMMG e no ciclo dos oficiais superiores da instituição. Uma das estratégias utilizadas que ela denomina de quebra de paradigmas que tendem a perpetuar na mentalidade masculina o alijamento das mulheres sobretudo das funções operacionais da Instituição.

Eu milito para que essas coisas mudem. Eu faço a minha parte, eu sempre gostei de dar aula, e atualmente eu não tenho conseguido dar aula no curso de formação de Polícia, por causa da demanda de trabalho que é muito grande, então a gente abdicou disso, mas eu sempre gostei de dar aula para estar lá na formação, levando um pouco disso que é quebrar esses paradigmas que vem formados na mente do civil, do que está no curso de sargento, do militar, independentemente de ser o civil que entra no curso de soldados, então, eu sempre, como uma gotinha no oceano, mas sempre militei nisso, de mostrar que sim, a gente tem capacidade para todas as atividades como os homens, de que o concurso nos dá essa oportunidade de entrar que já é uma possibilidade discriminatória, porque a gente não tem uma cota mínima, a gente tem um piso máximo de 10% na instituição. Ou seja, a instituição ainda entende que a atuação da mulher é limitada, por isso o número de mulheres é limitado. Lá na época em que eu era assessora de comunicação, teve um dia da mulher em que o comando geral soltou uma nota em homenagem às mulheres dizendo que a instituição reconhecia o valor da mulher tanto que eles davam vários benefícios, como pagamento diferenciado para gestantes, a escala favorecida para não trabalhar no noturno, a questão de trabalhar como terceiro policial na guarnição, isso foi lá em 2011, e eu como assessora de comunicação corri lá na PM 5 e falei: “não, essa nota que eu não aceito, não tem favorecimento nenhum”. Ah, é que os testes físicos favoreciam as mulheres. Eu disse: “pera aí, não tem favorecimento nenhum! De onde vocês estão tirando isso?” No final das contas esse trem chegou no Comandante geral que me chamou para uma audiência e eu expus isso para ele. Então eu milito nisso de falar assim: “eu não admito falar que a gente tem privilégios nos testes físicos, não!” Mas eu faço o lado contrário também desde sempre. Lá nas aulas, eu vou nos cursos, vou nas policiais que trabalham comigo falar: gente, eu entendo que a gente é tratada de um jeito diferenciado em algumas

circunstâncias, por exemplo, a PFEM que é colocada para ser telefonista, porque é PFEM., porque é bonitinha, e eles falam que tem que ter alguém bonitinho na recepção. Ah, falta de profissionalismo danado, né? A gente não pode ser tratada por boniteza não, a gente tem um concurso público, então eu tento por isso na cabeça também das mulheres que são machistas, porque a gente tem criação machista. Olha, coloque-se em seu lugar, você fez um concurso você fez um concurso que foi disputadíssimo, você fez um curso muito difícil, você se preparou técnica e intelectualmente para exercer uma função e aí você aceita a outra função que é mais fácil, mas você não está pensando nas consequências que isso vai te dá lá na frente, do tipo, na hora que for promovido, você acha que quem vai ser promovida a FEM telefonista ou a FEM. do operacional, a FEM que produz mais? Mas enfim, eu milito nisso e tento mudar a visão daqueles ciclos que eu frequento, ciclos de maiores, de oficiais superiores, é o tempo todo eu mostrando que as mulheres também são capazes, não trate de forma diferenciada seus subordinados, não os acomode, independente do sexo, faz um rodízio, vamos fazer todo mundo aprender tudo, porque na hora em que eles forem avaliados... dá oportunidade, porque na hora que for avaliado... o que o meu ex-comandante falava que entendia meu lado de eu querer ir para o operacional, de querer ir para a Companhia, pois eu sabia que na hora das promoções de oficial superior, isso conta muito (EO10).

O interessante do relato da oficial é a crença de que seja possível propor uma nova mentalidade a partir dos cursos de formação, na qual inicia o processo de socialização do militar às estruturas vigentes ou ainda nos debates travados com os colegas do mesmo ciclo acerca da ampliação das possibilidades de emprego da mão de obra feminina na PMMG. Nesse sentido, a oficial acredita que o foco da mudança estaria inserido nos processos de desconstrução e construção das estruturas sociais simbólicas e formais que estão internalizadas pelos indivíduos e que orientam condutas, comportamentos e percepções, tal qual enunciou Bourdieu (2002). Segundo Bourdieu (2002) A ruptura da relação de violência simbólica, ou seja, a “[...] transformação radical das condições sociais de produção das tendências que levam os dominados a adotar, sobre os dominantes e sobre si mesmos, o próprio ponto de vista dos dominantes” (BOURDIEU, 2002, 54). Assim sendo, a transformação das formas de construção da verdade se daria por intermédio do questionamento dos padrões de naturalização e harmonização das diferentes perspectivas existentes.

A configuração de mudança de mentalidade em Foucault (1999) estaria atrelada ao que ele denomina de ‘política de verdade’ (heterotopias), de outro modo, crença na composição de novas relações que possibilitariam o surgimento de novos discursos como hegemônicos. Em decorrência permitiria a possibilidade da construção de novas formas de subjetividade que modificariam, por exemplo, as relações de gênero, os padrões de heterossexualidade afetividade ou os papéis destinados a homens e mulheres em novas configurações familiares. Conforme Rago (2006) são construções que substituiriam as utopias por serem espaços reais surgem como ‘contrapositionamentos’ localizados no momento

presente por meio de deslocamentos de perspectivas e olhares hegemônicos (RAGO, 2006). As heterotopias permitiriam que as mulheres, por exemplo, se livrassem da ideia de ‘Mulher’ e lerem novos espaços com olhares mais plurais. Os objetivos subjacentes à noção de heterotopias seriam, dessa forma, as tentativas de desnaturalizar os sujeitos por meio da problematização das condições de produção da subjetividade e da evidenciação das ‘vontades de poder’, no sentido dado por Foucault, que estão inscritas nas formas de sujeição dos indivíduos (RAGO, 2006). A criação de heterotopias permitiria questionar, por exemplo, os modelos de feminilidade que nos são socialmente impostos e estimulados. No relato ao questionar uma própria nota do Comando Geral da Instituição que homenageava as mulheres, mas ao mesmo tempo afirmava que as mulheres eram portadoras de determinados favorecimentos benevolentes da instituição. Assim, ao questionar esse documento, questionou-se na época, o próprio Comandante Geral da PMMG, símbolo comportamental que se manifesta nas relações sociais como um modelo a ser seguido, questiona-se também toda a bagagem cultural subjacente ao próprio símbolo. põe “em cheque” todo o discurso dominante, logo, todas as estratégias de conservação da estrutura do campo, entre as quais o impedimento das mulheres de assumirem funções operacionais.

Foucault (2006) aposta em novas formas de subjetivação que possibilitariam aos sujeitos constituírem relações diferenciadas de si para consigo, definidas como ‘práticas de si’ que, de maneira alguma, podem ser entendidas como ações individualizantes: as ‘práticas de si’ são sempre relacionais e inscritas nas relações sociais. Essas práticas requerem também que os sujeitos construam espaços de liberdade em relação aos ‘saberes e poderes’ que compõem as formas de sujeição e os regimes de verdade. Romper com a reprodução das condições de ‘produção da verdade’ e permitir que alternativas sejam compreendidas como viáveis para a modificação das estruturas sociais de significação e legitimação das relações sociais fazem parte de um conjunto de ações que assumem um caráter político devido ao grau de conflito subjacente a esses enfrentamentos.

Resistir, nesse caso, aparece intimamente relacionado com a adaptação de um tipo de ‘feminilidade’ a objetivos de valorização em detrimento da inferiorização das características consideradas ‘femininas’. Partindo disso, é possível questionar a passividade atribuída às mulheres mesmo quando se considera o enquadramento nas expectativas sociais que são construídas em torno do papel da mulher.

Além das resistências e estratégias utilizadas pelas oficiais para se reafirmarem no poder, algumas das perguntas procuraram explorar além das condições e práticas sociais experimentadas (estereótipos, discriminações, obstáculos) pelas oficiais na atividade policial,

mas de como lidam com as expectativas em torno da profissão no campo militar, bem como, a existência de perspectivas, por parte delas, quanto à expansão da presença feminina em unidades operacionais e a posições de destaque no Comando da corporação.

Em relação à possibilidade de uma mulher vir a ocupar o maior cargo na instituição, Comandante Geral – elas concordam com o fato de que a PMMG vem se modernizando e alterando a sua concepção de emprego da mão de obra feminina. No entanto, enxergam a possibilidade de ter uma mulher no comando geral como algo ainda incipiente e por isso como remotas chances deste fato ocorrer.

Não sei se eu almejo tão alto chegar a ser comandante Geral. Eu tenho muito tempo para tirar ainda na Instituição, uma vez que ingressei civil eu fui a militar, eu sou a militar mais nova da minha turma; é uma turma bem grande e depois que passou a fazer exigência do bacharelado em Direito acabou que as turmas são mais velhas, né? E eu fui a mais nova da minha turma. Então eu tenho muito tempo para tirar na Instituição, vou procurar nesse tempo continuar prestando um bom serviço, primeiramente à sociedade, e também poder contribuir, agregar ao máximo na própria Polícia Militar, sempre evoluir e procurando melhorar, galgando altos postos também. (EO4)

Ter uma mulher ser comandante Geral? É muito difícil! Tá, a começar da base, o número da base é muito pequeno tipo, 50 vagas para homens e 10 vagas para mulher então a polícia não facilita isso também a nossa entrada, até hoje, ela não facilita muito a entrada da mulher é uma cultura muito machista mesmo né, em outros Estados a gente vê comandante-geral e Minas de repente ainda vai demorar um pouco, por conta dessa cultura machista mesmo porque elas têm a mesma competência não a coisa estranha?! Olha, a gente disputa de igual para igual, a gente tem a mesma competência que você, porque que eu não vou? não é estranho isso? Né, então tem algo... a cultura machista e isso vai demorar mudar um pouco na Polícia Militar de repente com essa geração que tá entrando agora que a gente possa ter. (EO10)

Eu acho que palavra seria resignada... eu conheço algumas que ainda são iludidas, do tipo “Ah, eu vou fazer uma carreira brilhante, vou ser coronel na ativa.” E ouvi tantas mulheres ótimas, superprofissionais, dedicadas, muito, muito, infinitamente melhores que muitos homens que estão no último posto e que não foram promovidas e aí eu fico pensando assim “Coitada, é uma iludida!”. Eu não tenho nenhuma esperança de que isso vai mudar nos próximos 100 anos. Então eu sou resignada, para mim, eu nem crio expectativa, porque sei que vou me decepcionar, vou me iludir, porque não vai acontecer. (EO2)

Os depoimentos apontam expectativas distintas em torno da possibilidade de assunção ao último post da PM, a começar pelo fato de que apenas 7 mulheres<sup>75</sup> em 247 anos de existência ascenderam ao posto de Coronel, estando na ativa. O primeiro relato ressalta a visão de uma oficial recém-agregada ao ciclo dos oficiais e que ainda terá um longo percurso profissional visando ascensão na carreira. No contexto de mudanças da PMMG nos últimos

<sup>75</sup> Considera-se o período de escrita deste estudo.

anos, como por exemplo, exigência de bacharelado no Curso de Direito, conserva ainda uma visão otimista a possibilidade de sucesso na carreira. Para Bourdieu (2003), a situação de recém-chegado num dado campo implica dois comportamentos possíveis desses: o primeiro seria um alinhamento com os dominantes por meio de estratégias de sucessão adequadas aos termos em voga, assegurando os benefícios prometidos para aqueles que realizam o ideal oficial dentro dos limites autorizados pela norma. Por seu turno, os outros dois últimos relatos, expressam a frustração de mulheres com mais tempo de experiência profissional e demonstram claramente o peso e as frustrações para as mulheres que almejam os últimos postos. Apontam a cultura machista, como fator primordial para alijar as mulheres de tais postos de comando. O segundo comportamento seria “bater de frente” com a ordem dominante por meio de estratégias de subversão, infinitamente mais custosas e arriscadas, contrárias à norma e que não asseguram os benefícios prometidos aos que se alinham aos detentores do monopólio da legitimidade. Ora, diante dessas opções e considerando os instrumentos de coerção física, moral e simbólica dispostos pelo regulamento disciplinar do campo militar, entende-se que adotar a subversão como estratégia seria quase um suicídio material e simbólico, um comportamento “*kamikaze*”.

O pessimismo expresso nos relatos poder ser consequência direta do baixo poder de representação das mulheres nos postos de coronéis, o que gera a escassez de referências femininas bem-sucedidas e que poderiam inspirar novos comandos na PMMG. A coronel Luciene (a primeira mulher a comandar um Batalhão de policiamento) citada em 90% das entrevistas continua ainda sendo um ícone para as velhas e novas gerações na PMMG. Segundo as oficiais a passagem de mulheres pelo comando de Batalhões foram importantes marcos para desconstruir o mito da incapacidade da gerência feminina nas atividades-fim, mas reconhecem que outros modelos de gestão feminina precisam ser replicados na Instituição.

Nesse sentido, Soares e Musumeci (2005) apontam que a equidade do emprego da força de trabalho das mulheres nas polícias ainda é uma realidade ainda distante do plano ideal, sobretudo ao se considerar que a inserção feminina ocorrera com o pretexto de estimular a igualdade social naquele determinado contexto e que aquele espaço que deveria ser um espaço social ocupado também por mulheres. A análise de relatos revela que o discurso dos anos de 1980 sobre o caráter assistencialista e humanizador do ingresso da mulher na instituição ainda é um fato, ou seja, a tendência à demarcação de papéis baseada em estereótipos de gênero está presente, como destacado no capítulo 3, mas vem sendo reatualizada em diferentes fases ao longo da história da Polícia Militar. Embora o trabalho

feminino tenha se diversificado ao longo dos anos, aproximando-se das esferas de competência antes restritas aos policiais masculinos, como comando de setores operacionais, persiste no imaginário dos gestores e nas ações da Corporação uma divisão centrada naquelas que seriam as especificidades de cada gênero e segundo a qual as mulheres estariam mais inclinadas a desenvolver as funções que demandariam maior organização, cuidado e sensibilidade. A definição do feminino como mais ajustável ao serviço interno colaboraria para reificar as percepções que apresentam tanto o trabalho interno como espaço de proteção, quanto o da rua como um campo baseado no uso da violência e por isso próprio aos homens e a poucas mulheres que atenderiam ao chamado para fazer valer os valores do mundo masculino.

Ao desnudar, de maneira interacional, sentimentos como a intolerância social, criação de estereótipos, preconceito, discriminação, entre outros, verificam-se elementos que servem de propulsores para o estabelecimento de movimentos, discussões e conceituações relativos às relações de gênero, no âmbito social (CRUZ, 2014).

Perceber os processos de continuidade e mudança como movimentos de retomada e redefinição de determinados limites ou expansões possibilita o questionamento dos elementos de compreensão que permeiam as relações que tecemos com os demais e nossas percepções sobre essas relações. A desconstrução passa por dois processos diferentes: um é o questionamento e a desnaturalização da estrutura de valores que ordenam as relações entre os sujeitos, e o outro é a incitação da mudança dentro das instituições formais como a escola, igreja, família, partidos políticos, instâncias deliberativas, entre outros. Inserir novos elementos em campos excludentes, em que predomina uma determinada organização.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na década de 1980, no pulsar do processo de redemocratização do Brasil as mulheres chegam à Polícia Militar de Minas Gerais (PMMG). A ação dos movimentos sociais foi importante nesse processo, entre eles o feminista, que influenciaram de maneira decisiva. Nos postos de oficiais da PMMG, a inclusão das mulheres ocorre em 1985, aumentando o interesse pelo campo de pesquisa acerca de mulheres e segurança pública, ainda fortemente dominada pelo segredo militar (HUNTINGTON, 2016). Em consonância, o estudo teve como objetivo analisar a atuação de mulheres nos postos de comando da PMMG, sob a perspectiva de gênero.

Nesse sentido, essa tese torna-se relevante por vislumbrar a inserção das mulheres no mundo do trabalho, especificamente nas profissões de predominância masculina. Ao apropriar da teoria de gênero como uma categoria central, propomos discutir a inserção de mulheres nos postos de comando da PMMG, uma das instituições policiais mais antigas do país. Essas posições de liderança são caracterizadas como espaço social, hermeticamente fechado, permeado por hierarquias constituídas, um *locus* de construção de um sistema simbólico. Ademais, a tese buscou ampliar a discussão sobre as relações de gênero a partir do olhar feminino que, por meio dos seus discursos e práticas, revela a constituição de masculinidades e feminilidades conforme os padrões da sociedade em que a instituição militar se inscreve. Portanto, buscou-se interpretar as práticas sociais, representações e discursos de mulheres que ocupam postos de comando na PMMG com base em uma questão primordial: **Como as mulheres que atuam como oficiais na PMMG em postos de comando vivenciam a desigualdade de gênero em uma organização tradicionalmente reconhecida como masculina?**

No intuito de responder a essa questão, a percepção das relações de gênero esteve orientada para a abordagem de gênero concebidas como relações baseadas nas representações simbólicas significando relações de poder (SCOTT, 1995). Para contemplar essa perspectiva, adotou-se uma estratégia qualitativa de trabalho de campo, que nos permitiu reconhecer a dimensão singular das oficiais, suas práticas sociais, comportamentos e redes de relação.

A análise da atuação das oficiais tornou-se possível por meio da realização das entrevistas com mulheres de distintas gerações, complementadas por exame documental e observação sistemática. O acesso a informações oficiais da instituição, disponíveis ou não ao

público, e às informações das entrevistadas foram primordiais para revelar as relações de gênero percebidas pelas oficiais.

Essa tese revelou a pertinência da categoria gênero como lente fundamental para a compreensão e a análise das relações de gênero apontadas pelas oficiais durante a atuação na PMMG. A perspectiva de gênero permitiu perceber, a partir dos relatos, que mesmo após 40 anos da inclusão da mulher na instituição, persiste uma estrutura rígida, pouco flexível com forte tendência de adoção dos parâmetros masculinos para normatização das condutas. Os relatos revelam que esse padrão masculino ainda é considerado o ideal para o exercício daqueles que ocupam os postos de comando na PMMG. Uma contribuição importante da teoria social ocupa-se em denunciar as desigualdades a que estão sujeitas as mulheres, sobretudo, aquelas que ocupam posições de chefia no mundo do trabalho.

Assim, o avanço das mulheres na carreira é cerceado por contradições que orientam o lugar das mulheres na PMMG: elas desejam ascender na carreira, ser reconhecidas como detentoras de capacidade de ocupar todas as funções requeridas pelo posto de oficial, mas, ao mesmo tempo, não desejam ver esquecido ou negligenciado o fato de serem mulheres, mães e esposas. Em um ambiente de dominação masculina, centrado nos preceitos militares, elas percebem que estar nos postos de comando impõe restrições e pesados testes de competência, sofrem discriminação, carregam amarguras, e lidam com um mal-estar masculino que demonstram um incômodo com a presença feminina no ciclo. Nessa ciranda, destacando-se como mulheres numa ordem que tende a uniformizar comportamentos, elas reclamam um lugar específico, que seja não apenas de reconhecimento de suas competências e capacidade de concorrer em igualdade em muitos termos, mas também de reconhecimento de suas singularidades e do valor dessas diferenças para o fazer policial, em sua visão, hoje mais aberto à contribuição feminina. As mulheres entrevistadas têm a percepção de que avançaram significativamente na profissão, apesar da permanência de alguns entraves, dentre eles o machismo.

Especificamente, a tese apontou a existência da influência da estrutura organizacional na (re)produção das desigualdades de gênero que repercutem nas relações de gênero no ambiente de trabalho. O ponto de partida foi apresentar os pilares da instituição militar: a hierarquia e a disciplina que organiza a cadeia hierárquica e direciona relações de mando e obediência da organização. Do ponto de vista histórico, a criação e consolidação da organização militar foi um empreendimento masculino devido à presença hegemônica dos homens nessa construção. Assim, nos moldes de uma instituição total e por meio de seus pilares, a instituição “adestra” os corpos, obriga os seus membros a se conformarem com as

regras e regulamentos prescritos. Sedimenta o terreno para um processo de socialização que deverá ser estimulado e obedecido ao longo da carreira. Conforme apontado, disciplina é estimulada pela dinâmica recompensas/punições em todo tempo, tornando-se primordial para manutenção da hierarquia. Verificou-se, ainda, a existência de um sistema de princípios muito forte na organização, no sentido de perpetuar essas estruturas e manter os sistemas de diferenciações nas mentes dos seus membros. Esse sistema está embasado no processo de socialização dos policiais masculinos e femininos e no regulamento disciplinar. A socialização militar, ao transmitir esse espírito militar aos novos entrantes no campo, transfere também toda a carga cultural vinculada ao ideal moderno de masculinidade. Isto é, as noções de força, coragem e brutalidade aparecem como atributos necessários para uma vida guerreira. As oficiais, quando incorporadas por meio de uma ação pedagógica socializadora a partir dos cursos de formação, são capazes de transformar essas estruturas sociais em estruturas mentais, em disposições duráveis geradoras e orientadoras das práticas individuais e coletivas, isto é, o *habitus*.

Um segundo eixo de análise constituiu-se a partir da pesquisa histórica feita por meio de documentos, reportagens, fotografias e do relato das mulheres mais “antigas”. Essa investigação permitiu descrever o contexto histórico do ingresso das mulheres e do estabelecimento das práticas militares. Ao adentrarem esse espaço, as mulheres deparam-se com uma estrutura androcêntrica secularizada, cuja dinâmica contrasta com seu *ethos* feminino, forçando-as (sob o risco de serem excluídas) a assumirem e desenvolverem sua masculinidade transformando sua visão de mundo e uso do corpo num grau elevado o suficiente (ou insuficiente, na maioria das vezes) para que elas possam operar a transformação de estruturas sociais em estruturas mentais e, com isso, sejam reconhecidas como oficiais. Mas é justamente aí que reside a violência, sobretudo simbólica, pois ocorre de maneira autorizada, sendo reconhecida como legítima.

Nesse ponto, conforme pode-se observar, não é possível afirmar que houve pouca disposição das mulheres em reverenciar o passado, como apontou Souza (2014), ao estudar relação presente/passado a partir das mulheres na Polícia Militar de São Paulo. Durante as narrativas, as primeiras oficiais que ingressaram na instituição são constantemente mencionadas, especialmente a Coronel Luciene Albuquerque, a primeira mulher do Quadro de Oficiais da Polícia Militar (QOPM), que ascendeu o posto de Coronel na PMMG. Todavia, percebemos que essas memórias também parecem assinalar um terreno que estaria sob o domínio dos homens, e que raras são as mulheres que alcançam o último posto.

Quanto à análise das posições sociais e relações de força presentes no ambiente militar, o estudo aponta que, embora as mulheres já estivessem expostas às assimetrias de gênero existentes na própria sociedade e, de algum modo, terem sido criadas em sua maioria dentro de uma estrutura familiar patriarcal, no campo militar essas desigualdades intensificam-se em virtude de ser um espaço em que as possibilidades de reprodução da masculinidade assumem proporções quase ilimitadas.

No processo de incorporação das mulheres nas casernas, o processo de práticas discriminatórias em razão do gênero ainda é operante na PMMG. As entrevistadas reconhecem que o modelo tradicional de relações de gênero, que elege o modelo de masculinidade como o ideal para a função policial, constitui elementos marcantes na instituição. Por essa razão, a figura masculina associada à força física e a virilidade para o combate, ainda elemento decisivo na alocação das oficiais em determinadas funções, é causa de outras práticas discriminatórias percebidas pelas mulheres. Contudo, de um modo geral, as entrevistadas vinculam essas práticas sofridas ao longo da carreira policial, como preconceitos, assédios e discriminações, à existência do machismo estrutural ainda vigente na sociedade, e que, portanto, a PMMG não se tornaria uma exceção. Todavia, mesmo diante da violência simbólica e seus constrangimentos estruturais que as obriga a assumir posturas masculinizadas para serem reconhecidas como soldados, não conseguem escapar da socialização do biológico. Pois seus próprios corpos, na qualidade de corpos femininos (ou seja, biologicamente de mulher), constituem-se num símbolo cuja representação torna-se estigmatizada. Ao ser visto como um corpo fraco que não “serve” para a confirmação da virilidade por meio da violência, torna-se, enfim, um corpo incompatível com a profissão militar.

Esse estudo constatou que a presença feminina nos postos de comando da PMMG está marcada pelas relações de poder e de gênero, seja em seu cotidiano, seja nos relacionamentos que elas estabelecem, seja na relação entre o seu trabalho e a sua vida pessoal ou nas dificuldades que elas enfrentam no exercício de sua função.

Quanto à dimensão das relações de trabalho, as entrevistadas relataram várias dificuldades para a efetiva ocupação da função de oficial e ascensão profissional. Na percepção das oficiais, apesar de mudanças significativas do modo de inserção das mulheres nos postos de trabalho da instituição ao longo de décadas, as razões iniciais para o ingresso das mulheres nas fileiras da instituição, como assistencialismo, comunicações, atividades de prevenção, ainda ecoam nos dias atuais e, mesmo quando estão nas funções de comando, permanece a divisão sexual do trabalho no ciclo do QOPM.

As entrevistadas apontaram que, em diversos momentos da carreira, as funções disponíveis são de relações públicas (P5), secretárias ou chefia de seções com menor visibilidade e prestígio, principalmente no que tange aquelas atividades de comando que configuram como necessárias para promoção. O fato de estarem alijadas dessas funções constitui-se elemento dificultador para ascensão ao último posto ou às funções mais relevantes dentro do Alto Comando da Polícia. As evidências empíricas do estudo, demonstraram que Comando Geral, Estado Maior, Chefia do Gabinete Militar, Comando Regionais, Comando de Batalhões, são comandados apenas por homens. Portanto, essas situações ainda configuram uma forte resistência masculina à presença das mulheres, o que ocasiona as duas formas de segregação profissional apontadas no estudo: a horizontal, que restringe a ocupação de funções de prestígio, especialmente àquelas de comando e, como consequência, a vertical, que limita a ascensão delas ao topo da carreira.

Outro ponto observado é que o tempo de trabalho no serviço ativo é de 25 anos para as mulheres, e 30 anos para os homens, o que se configura, para elas, outro obstáculo para ascensão ao último posto. Da mesma forma, a preservação da hierarquia de gênero entre homens e mulheres também é mantida pela limitação do contingente em 10% do total do efetivo, o que, conseqüentemente, também limita a ascensão feminina a postos mais altos da hierarquia.

No âmbito pessoal, as mulheres apontaram que as demandas familiares, como casamento, maternidade e filhos, constituem obstáculos importantes para o pleno exercício das funções em suas trajetórias como oficiais. Conforme relato, as funções de comando das oficiais requerem dedicação integral em determinados momentos, o que inclui jornadas de trabalho noturnas ou indefinidas e ausência no espaço doméstico. Por isso, assumir esses postos exige que elas utilizem o capital político que as possibilite a conciliação da vida privada e pública.

Em relação ao modo de inserção nos cargos decisórios, as mulheres apontam que são mais cobradas que os seus pares e que delas é exigida uma atuação com pouca ou nenhuma margem para o erro. A expressão “a mulher não pode errar nunca”, proferida por uma das entrevistadas, sintetiza as expectativas generificadas em torno do papel da mulher na organização. Por exemplo, para equalizar as forças e ter as mesmas chances que os seus pares em determinadas atribuições que visam a promoções na carreira, as mulheres precisam se dedicar mais, e buscar mais qualificações profissionais dentro e fora do ambiente militar. Além dos relatos apresentados, outras evidências empíricas sedimentam essas afirmações. Pode-se citar o alto nível de escolaridade das entrevistadas, e o alto desempenho das mulheres

nos cursos de formação, nos quais costumam figurar entre as primeiras colocadas, como meio para alcançarem melhor posição hierárquica no campo.

Nos relatos colhidos, não foi possível constatar que por parte das oficiais de fato exista maior exigência sobre as subordinadas do que em relação aos subordinados. Inclusive, quando perguntadas sobre a preferência em liderar militares do sexo masculino ou feminino, a maioria das oficiais entrevistadas afirmaram que são indiferentes. Porém, notou-se nos relatos das oficiais determinados posicionamentos preconceituosos, sobretudo quando se referem as que atingiram os últimos postos na Instituição. Esse fato, sugere que persiste uma competição mais acirrada entre as mulheres, principalmente em termos de promoções, uma vez que constituem um universo bem mais restrito no ciclo, conforme constatado em outros estudos (CAPELLE, 2006; PUPPIN, 2001).

Quanto às estratégias, diante do olhar de desconfiança com que a sua chefia muitas vezes é encarada, umas adotam um perfil de liderança mais democrático, preocupada em diluir os conflitos pelo diálogo, enquanto outras são mais rígidas, constituindo um perfil mais autoritário, recorrendo a gramática do regulamento militar como ferramenta principal de legitimação de suas ordens. Constatou-se ainda formas de estratégias políticas, ou seja, a proposta de estabelecer, via uma articulação política e cultural, uma nova mentalidade com base em cursos de formação da PMMG, disseminando valores opostos ao da estrutura patriarcal ainda vigente na instituição e das resistências quanto à presença feminina em alguns espaços.

Portanto, a partir das evidências empíricas analisadas permitiram constatar que a presença feminina nos postos de comando Polícia Militar de Minas Gerais não significou, exatamente, que tenha ocorrido mudanças significativas nas relações de gênero no âmbito dessa instituição. Isso porque conforme demonstrado persiste a segregação de mulheres em função de chefia em determinados setores, sobretudo relacionados as atividades operacionais, configurando a divisão sexual do trabalho. Ademais, verificou-se que essa “invisibilidade” nas funções de comando resulta em entraves relacionados a critérios subjetivos para ascensão ao último posto, configurando o teto de vidro. As relações assimétricas tradicionais ainda ditam o padrão de uma construção essencialista causadora de critérios excludentes e que ainda permeiam as relações de gênero impõe um padrão masculino na Instituição.

No entanto, não podemos falar de uma total passividade delas em relação as desigualdades percebidas: as mulheres resistem. Particularmente, essa noção de resistência ficou evidente no contato com as entrevistadas, através das memórias revisitadas, no tom da voz muitas vezes embargada, nas lágrimas que denunciaram a emoção e o orgulho de

pertencer uma instituição que cultiva respeito e admiração por parte delas. Apesar dos desafios, elas seguem reivindicando novos espaços de poder e valorização. Acreditam que a presença delas imponha respeito pela competência, na liderança que exercem e pela seriedade durante suas práticas na organização militar.

A pesquisa carrega em si características próprias de quem a constrói, ou seja, os valores, princípios e as escolhas que norteiam o pesquisador e fazem parte dessa construção. Mas nem todas as escolhas são possíveis e constituem-se, muitas vezes, em limitações da pesquisa. Como principal limite, aponta-se que, com a ocorrência da pandemia do novo coronavírus – Sars-Cov2 (2020-2021), houve a necessidade de se realizar atividades de forma remota, o que obstruiu a possibilidade de constituição de uma amostra mais significativa de mulheres, conforme propunha o objetivo inicial da tese. Ademais, o fato de o pesquisador compor uma instituição militar coirmã, ao mesmo em que facilitou o acesso a uma amplitude de informações, pode inviabilizar maior abertura nas falas das entrevistadas, sobretudo em temas mais sensíveis, como o assédio. Porém, destaco que as opções pelas técnicas de coleta de dados e acesso aos documentos nos permitiram realizar o estudo e atingir os resultados propostos.

Assim, na prática de uma pesquisa, se erguem múltiplas ideias, mas pouco são os meios para se tornarem viáveis. Nesse sentido, ao longo do desenvolvimento do percurso de construção dessa pesquisa, percebemos que outras temáticas nos parecem viáveis de ser realizadas com vistas a expandir a interface gênero e segurança pública. Uma delas está relacionada ao direcionamento de um estudo comparativo entre o ingresso de mulheres nas funções de chefia entre todas as instituições que compõem a segurança pública no Estado a fim de perceber quais as variáveis interferem no exercício do poder por elas. Um estudo dessa feita permitirá compreender, no campo da segurança pública, numa dimensão mais ampliada, visibilidades por ora ocultas com base em uma amostra mais robusta e significativa da atuação de mulheres em locais de trabalho com predominância masculina.

Por fim, a tese enfatiza que as mulheres se movimentam estrategicamente dentro das regras da ordem estabelecida, adotando posturas contrárias ao que está naturalmente aceito no campo. As oficiais persistem na busca por novos espaços dentro da PMMG, empregando estratégias para promover mudanças e resistir à contínua influência dos processos de regulação que procuram definir seus comportamentos e posições, frequentemente limitados por normas consideradas como mais "convencionais".

## REFERÊNCIAS

- ABREU, Maria Aparecida Azevedo; MEIRELLES, Raquel de Lima. Mulheres e homens em ocupação de cargos de Direção e Assessoramento Superior (DAS) na carreira de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental (EPPGG). **Texto para discussão n. 1797**. Rio de Janeiro: Ipea, 2012.
- AGUIAR, Márcio Mucedula. A construção das hierarquias sociais: classe, raça, gênero e etnicidade. **Cadernos de Pesquisa do CDHIS**, n. 36/37, ano 20, p. 83-88, 2007.
- ALVES, Geni Francinelle dos Santos. **Assédio de gênero na caserna**: A judicialização e o controle interno das práticas de assédio moral envolvendo mulheres policiais militares da Paraíba. 2018. 188f. Dissertação (Mestrado em Direitos Humanos) – Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Federal da Paraíba/CCJ. João Pessoa, 2018.
- ALVES, Livia Neide de Azevedo. **A Polícia Feminina na Polícia Militar de Minas Gerais**: percurso histórico. 2011. 158 f. Monografia (Especialização em em Segurança Pública) – Fundação João Pinheiro. Belo Horizonte, 2011.
- ALVES, Livia Neide de Azevedo; GONÇALVES, Denise dos Santos. **40 anos da Mulher na Polícia Militar de Minas Gerais**: Uma história de pioneiras. Belo Horizonte: Editora Universitária Academia do Prado, 2021.
- ALVESSON, Mats; BILLING, Yvonne Due. **Understanding gender and organizations**. London: Sage, 1997.
- AMÂNCIO, L. **Masculino e Feminino**: a construção social da diferença. Porto: Edições afrontamento, 1994.
- AQUINO, Mariana; FOUREAUX, Rodrigo. Assédio sexual nas instituições de Segurança Pública e nas Forças Armadas. Curitiba: **Jus Militares**, 2020. Disponível em: <https://jusmilitaris.com.br/sistema/arquivos/doutrinas/Assedio-FFAA-FFAux2.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2020.
- ARCHBOLD, Carol A.; SCHULZ, Dorothy Moses. Research on Women in Policing: A Look at the Past, Present and Future. In: **Sociology Compass**, v. 6, n. 9, 2012, pp. 694–706.
- BADINTER, Elisabeth. **Um Amor Conquistado: o Mito do Amor Materno**. Tradução de Waltensir Dutra. Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira, 1985. Título original: L'amour en plus.
- BARBETTA, Pedro Alberto. **Estatística Aplicada às Ciências Sociais**. 5. ed. Florianópolis: Ed. UFSC, 2002. Cap. 3.
- BARBOSA, Gersa Lopes Porto; LÍNDEMBERG, June Márcia; PÍNTO, Rosana Scarponi. **Maternidade X Vida Profissional** – A Creche como Alternativa para Policiais Femininos em BH. 1997. Monografia (Curso de Aperfeiçoamento da Polícia Militar de Minas Gerais – CAO). Belo Horizonte, 1997.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

BATITUCCI, Eduardo Cerqueira. A evolução institucional da Polícia no século XIX: Inglaterra, Estados Unidos e Brasil em perspectiva comparada. **Revista Brasileira de Segurança Pública**, v. 4, n. 2, 2010.

BAUMAN, Zygmunt. **Identidade**: entrevista a Benedetto Vecchi. Rio de Janeiro: J. Zahar, 2005.

BAYLÃO, André Luis da Silva; SCHETTINO, Elisa Mara Oliveira. **A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro**. XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, out. 2014. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320175.pdf>. Acesso em: 07 Set.2020

BAYLEY, David H. **Padrões de policiamento**: uma análise internacional comparativa. Tradução de René Alexandre Belmonte. 2. ed. 1ª reimpr. São Paulo: Editora Universidade de São Paulo, 2006.

BELLE, Françoise. Executivas: quais as diferenças na diferença. In: CHANLAT, Jean François (Coord.). **O indivíduo nas organizações**. São Paulo: Atlas, 1993.

BELLINI, L. Concepções do corpo feminino no Renascimento: a propósito de De universa mulierum medicina, de Rodrigo Castro (1603). In: MATOS, M.I.S. de.; SOIHET, R. (Org.). **Corpo feminino em debate**. São Paulo: UNESP, 2003. p. 14-29.

BENSCHOP, Y; DOOREWAARD, H. Covered by equality: the gender subtext of organizations. **Organizations Studies**, v.19, n.5, p.787-806, Berlin, 1998.

BERGER, P.; LUCKMANN, T. **A Construção Social da Realidade**: tratado de sociologia do conhecimento. (Trad. de Floriano de Souza Fernandes). 24. ed. Petrópolis: Vozes, 2004.

BÍBLIA, N T: Gênesis. Sagrada Bíblia Católica: Antigo e Novo Testamentos. Tradução: José Simão. São Paulo: Sociedade Bíblica de Aparecida, 2008. cap. 2.

BIROLI, Flávia. **Gênero e desigualdades**: limites da democracia no Brasil São Paulo: Editora Boitempo, 2018.

BOGDAN, Roberto C.; BIKLEN, Sari Knopp. **Investigação qualitativa em educação**. Tradução Maria João Alvarez, Sara Bahia dos Santos e Telmo Mourinho Baptista. Porto: Porto Editora, 1994.

BONI, Valdete; QUARESMA, Sílvia Jurema. Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em Ciências Sociais. **Revista Eletrônica dos Pós-Graduandos em Sociologia Política da UFSC**, vol. 2, nº 1, p. 68-80, janeiro-julho/2005.

BOURDIEU, Pierre. O campo científico. In: ORTIZ, R. (Org). **Pierre Bourdieu**: sociologia. São Paulo: Ática, 1983. p. 122-155. (Grandes Cientistas Sociais, n.39).

BOURDIEU, Pierre. **O poder simbólico**. Tradução de Fernando Tomaz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil S.A, 1989.

BOURDIEU, Pierre. **Razões práticas**: sobre a teoria da ação. Trad. de Mariza Corrêa. Campinas, SP: Papirus, 1996.

BOURDIEU, Pierre. A gênese dos conceitos de habitus e de campo. In: BOURDIEU, Pierre. **O poder simbólico**. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002a. p. 59-73.

BOURDIEU, Pierre. O campo científico. In: ORTIZ, R. (Org.) **A sociologia de Pierre Bourdieu**. São Paulo: Olho d'água, 2003.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução de Maria Helena Kuhner. 4. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

BOURDIEU, Pierre. A economia das trocas simbólicas. São Paulo, SP: **Perspectiva**, 2007.

BOURDIEU, Pierre; PASSERON, J.-C. **A reprodução**: Elementos para uma teoria do sistema de ensino. Trad. de Reynaldo Bairão. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1982.

BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança Pública. Secretaria Nacional de Segurança Pública. **Mulheres nas instituições de segurança pública: estudo técnico nacional**. Brasília: Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP), 2013. 184p.

BRUSCHINI, Cristina. Maternidade e trabalho feminino: sinalizando tendências. In: FHI – Family Health International. **Reflexões sobre gênero e fecundidade no Brasil**. Estados Unidos, out. 1995. (Projeto de Estudos da Mulher: Brasil)

BUENO, Samira; TONELLI, Maria José; SANTOS, Thandara; RIBEIRO, Ludmila Mendonça Lopes; SILVEIRA, Rafael Alcadipani da; LIMA, Renato Sérgio de. **As mulheres nas instituições policiais**. São Paulo: Escola de Administração de Empresas de São Paulo, 2015. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10438/15255>. Acesso em: 20 ago. 2020.

BURKE, Peter. **História e teoria social**. Tradução Klaus Brandini Gerhardt, Roneide Venâncio Majer, Roberto Ferreira Leal. 3. ed. São Paulo: Editora da Unesp, 2012.

BUTLER, Judith. Corpos que pensam: sobre os limites discursivos do “sexo”. In: LOURO, Guacira Lopes (Org.). **O corpo educado**: pedagogias da sexualidade. Belo Horizonte: Autêntica, 2001. pp. 151-172.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero**: feminismo e subversão da identidade. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

BUTLER, Judith P. **Problemas de gênero**: feminismo e subversão da identidade. Tradução Renato Aguiar. 1 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2018. [Recurso digital Kindle].

CAIRE, Raymond. **A mulher Militar**: Das origens aos nossos dias. São Paulo: Ed. Biblex, 2002.

CALÁS, M. B.; SMIRCICH, L. Do ponto de vista da mulher: abordagens feministas em estudos organizacionais. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C. et al (Ed.). **Handbook de Estudos Organizacionais** São Paulo: Atlas, 1999.

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

CALAZANS, Márcia Esteves de. Mulheres no policiamento ostensivo e a perspectiva de uma segurança cidadã. **São Paulo em Perspectiva**, v. 18, n. 1, p. 142-150, 2004.

CAPELLE, Monica Carvalho Alves. **O trabalho feminino no policiamento operacional**: subjetividade, relações de poder e gênero na oitava região da Polícia Militar de Minas Gerais. 2006. 377 f. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2006.

CARLI, Linda; EAGLY, Alice. Gender, Hierarchy, and Leadership: An Introduction. **Journal of Social Issues**, v. 57, n. 4, p. 629-636, 2002. DOI: 10.1111/0022-4537.00232.

CARREIRAS, Helena. Mulheres nas Forças Armadas: Mudança institucional e recrutamento feminino. **Sociologia, Problemas e Práticas**, 18, 97-128, 1995.

CARREIRAS, Helena. Mulheres Militares em Portugal (1992-1998): Políticas, Processos e Protagonistas. **Nação e Defesa**, n. 88, 2. Série, pp.81-111, Inverno 99.

CASTELLS, Manuel. **A era da informação**: economia, sociedade e cultura. São Paulo: Paz e Terra, 1999, p. 169. vol. II

CASTELLS, Manuel. **O poder da Identidade**. São Paulo: Paz e Terra, 2008.

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

CASTRO, Celso. **O espírito militar**: um Antropólogo na Caserna. Rio de Janeiro: Ed. Jorge Zahar, 2004.

CASTRO, Celso. Notas de Pesquisa - Goffman e os militares: sobre o conceito de instituição total. **Militares e Política**, v. 1, p. 1-7, 2007.

CHABAUD-RYCHTER, Danielle *et al.* (Org.). **O gênero nas Ciências Sociais**: releituras críticas de Max Weber a Bruno Latour. Tradução Lineimar Pereira Martins. 1 ed. São Paulo: Editora Unesp; Brasília, DF: Editora Universidade de Brasília, 2014.

CHARTIER, R., 1990. **A História Cultural**. Entre Práticas e Representações. Lisboa: Difel.

CHARTIER, Roger. O mundo como representação. **Estudos Avançados**. 1991, vol.5, n.11, p. 173-191. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ea/v5n11/v5n11a10.pdf>. Acesso em: 17 set. 2021.

COLLING, Ana Maria; TEDESCHI Losandro Antônio. (Orgs.). **Dicionário crítico de gênero**. Prefácio [de] Michelle Perrot. 2.ed. Dourados, MS: Ed. Universidade Federal da Grande Dourados, 2019.

CORRÊA, Alessandra Morgado Horta. **O assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes**: evidências nas histórias de vida. 2004. 183 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdades de Ciências Econômicas e Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG. 2004.

COTTA, Francis Albert. **Breve História da Polícia Militar de Minas Gerais**. Belo Horizonte: Crisálida, 2006.

CRUZ, Vagner de Oliveira. **Mulher e Trabalho**: Relações de Gênero na Corporação da Polícia Militar do Espírito Santo (1983-1988). 2014. 107 f. Dissertação (Mestrado em História) - Universidade Federal do Espírito Santo. Vitória, 2014.

D'ARAÚJO, Maria Celina. Mulheres, homossexuais e Forças Armadas no Brasil. In: CASTRO, Celso; IZECKSOHN, Vitor; KRAAY, Hendrik. **Nova história militar brasileira**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2004.

D'ÁVILA NETO, M. I. **O autoritarismo e a mulher**: O jogo da dominação macho-fêmea no Brasil. Rio de Janeiro: Achiamé, 1980.

DA MATTA, Roberto. **O Que Faz o Brasil, Brasil?** São Paulo: Ed. Rocco, 1987.

DAVIS, Natalie Zemon. **Culturas do povo**: sociedade e cultura no início da França moderna: oito ensaios. Tradução: Mariza Corrêa. Rio de Janeiro: Paz e terra, 1990.

DECAUX, Alain. Histoire des Françaises. Edição Rombaldi, 10 v. 1973. *apud* CAIRE, CAIRE, Raymond. **A mulher militar**: das origens aos nossos dias. Tradução de Joubert de Oliveira Brízida. Rio de Janeiro: Biblioteca do Exército Ed., 2002.

DEL PRIORE, Mary. **Ao sul do corpo: condição feminina, maternidade e mentalidades no Brasil colônia**. 2. ed. São Paulo: Editora Unesp, 2009.

DELPHY, Christiane. Patriarcado (teorias do). In: HIRATA, Helena *et al.* **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Editora UNESP, 2009, p.173 -176.

ESPÍRITO SANTO, Lúcio Emílio; MEIRELES, Amauri. **Entendendo a nossa insegurança**. Belo Horizonte: Instituto Brasileiro de Policiologia, 2003. 424 p.

ECCEL, C. S.; GRISCI, C. L. I. Trabalho e Gênero: a produção de masculinidades na perspectiva de homens e mulheres. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 9, n. 1, art. 4, p. 57-78, 2011.

ESPÍRITO SANTO, Lúcio Emílio; MEIRELES, Amauri. **Entendendo a nossa insegurança**. Belo Horizonte: Instituto Brasileiro de Policiologia, 2003. 424 p.

EXÉRCITO BRASILEIRO. **Mulheres nas Forças Armadas**. Disponível em: [http://www.eb.mil.br/web/midia-imprensa/noticiario-do-exercito/-/journal\\_content/56/16541/7088914?refererPlid=16560](http://www.eb.mil.br/web/midia-imprensa/noticiario-do-exercito/-/journal_content/56/16541/7088914?refererPlid=16560). Acesso em: 26 mai. 2020.

FACHINETTO, Rochele Fellini *et al.* Mulheres na Polícia Brasileira: relações de gênero e violência nas instituições de segurança pública. **XXX Congresso de la Asociación Latinoamericana de Sociología – ALAS 2015**, 29 de noviembre al 4 de diciembre 2015.

FEDERICI, Silvia. **O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista**. Tradução de Sycorax. São Paulo: Editora Elefante, 2019.

FERNANDEZ, J. P. **The diversity advantage**. New York: Lexington Books, 1993.

FONSECA, Tania Mara Galli. **Gênero, subjetividade e trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2000.

FONTENELE-MOURÃO, Tânia M. **Mulheres no topo de carreira: flexibilidade e persistência**. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2006. 92p.

FIGARO, Roseli A. **Comunicação e trabalho**. Estudo de recepção: o mundo do trabalho como mediação da comunicação. São Paulo: Anita Garibaldi/Fapesp, 2011.

FIGARO, R. O mundo do trabalho e as organizações: abordagens discursivas de diferentes significados. In: **ORGANICOM. Revista Brasileira de Comunicação Organizacional e Relações Públicas**, Ano 5, n. 9, 2008.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**. Tradução de Raquel Ramallete. Petrópolis: Vozes, 1987. 288p.

FOUCAULT, Michel. **História da sexualidade I: a vontade de saber**. Rio de Janeiro: Graal, 1999.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do Poder**. 16. ed. Rio de Janeiro: Ed. Graal, 2001.

FOUCAULT, Michel. **Ética, Sexualidade, Política**. Rio de Janeiro: Forense Universitária. **Coleção Ditos & Escritos**, v. 5, 2006.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**. Petrópolis: Vozes, 2013. 291p.

FRASER, Nancy. From redistribution to recognition? Dilemmas of justice in a ‘postsocialist’ age”. In: SEIDMAN, S; J. ALEXANDER, J. (Orgs.). **The new social theory reader**. Londres: Routledge, p. 285-293, 2001.

FRASER. **Redistribution or Recognition? A Political-Philosophical Exchange**. London; New York: Verso, 2003.

FRASER, Nancy. Da redistribuição ao reconhecimento? Dilemas da justiça numa era “pós-socialista”. **Cadernos de Campo**, v. 15, n. 14/15, p. 231-239, 2006.

FRASER, Nancy. Reconhecimento sem ética? **Lua Nova**, n.70, p. 101-138, 2007.

FRASER, Nancy; HONNETH, Axel. **Redistribution or Recognition?** A Political-Philosophical Exchange. London; New York: Verso, 2003.

FREITAS, Maria Estér de. Assédio moral e assédio sexual. **Revista de Administração de Empresas – RAE**, São Paulo, v. 41, n. 2, p. 8-19, 2001.

FREITAS, Raquel. **'Diferença de gênero já está superada pela PM'**, diz 1ª comandante de BH. G1 Minas Gerais, 1 de abril de 2013. Disponível em: <http://g1.globo.com/minas-gerais/noticia/2013/04/diferenca-de-genero-ja-esta-superada-pela-pm-diz-1-comandante-de-bh.html>. Acesso em: 12 mar. 2019.

FUKUDA, Rachel Franzan. Assédio Sexual: Uma releitura a partir das relações de gênero. **Simbiótica**, UFES. n. 01, junho de 2012.

FUNÇA NEWS. **Coronel Cláudia Romualdo é 'encurralada' no meio da manifestação**. 2013. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=miUmWfKB3Go>. Acesso em: 20 abr. 2019.

GOFFMAN, Erving. **Manicômios, Prisões e Conventos**. Tradução de Dante Moreira Leite. 7. ed. São Paulo: Editora Perspectiva, 1987.

GRAEFF, Beatriz Porfírio. **O policial militar em tempos de mudança: ethos, conflitos e solidariedades na Polícia Militar do Estado de São Paulo**. 2006. 249 f. Dissertação (Mestrado em Antropologia Social) - Universidade de Brasília (UNB), Brasília, 2006.

GROSZ, E. Corpos reconfigurados. **Cadernos Pagu**, n. 11, p. 45-86, 2000.

HALL, Stuart. The work of representation. In: HALL, Stuart (org.) Representation. Cultural representation and cultural signifying practices. London/Thousand Oaks/New Delhi: Sage/Open University, 2002, p. 15-74.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, 2007. DOI:10.1590/S0100-15742007000300005.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand, 2006.

HONNETH, Axel 2003a. **Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais**. São Paulo: ed. 34. 1992.

HONNETH, Axel 2003b. Redistribution as Recognition: a Response to Nancy Fraser. In: FRASER, N. e HONNETH, A. **Redistribution or Recognition: a Political-Philosophical Exchange**. London: Verso.

HRYNIEWICZ, Lygia Gonçalves Costa; VIANNA, Maria Amorim. Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. **Cad. EBAPE.BR**, v. 16, nº 3, Rio de Janeiro, Jul./Set. 2018.

HUNTINGTON, Samuel P. **O Soldado e o Estado: teoria e política das relações entre civis e militares**. 2.ed. Rio de Janeiro: Biblioteca do Exército, 2016.

HYMOWITZ, C. e SCHELLHARDT, T.D. (1986). **The glass ceiling**: why women can't seem to break the invisible barrier that blocks them from the top jobs. *Wall Street Journal Section*, 4(1), 4-5.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Coordenação de População e Indicadores Sociais. **Estatísticas de gênero**: indicadores sociais das mulheres no Brasil. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. 26 p.

JACKSON, Louise A. **Women Police**. Gender, Welfare and Surveillance in the Twentieth Century. Manchester: University of Manchester Press, 2006.

JANOWITZ, Morris. **O soldado profissional**: um estudo social e político. Rio de Janeiro: edições GRD, 1967.

JAPIASSÚ, Hilton; MARCONDES, Danilo. **Dicionário Básico de Filosofia**. 5.ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2008.

KARNIKOWSKI, Romeu Machado. **De exército estadual à polícia-militar**: o papel dos oficiais na policialização da Brigada militar (1892-1988). 2010. 647 f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2010.

KERGOAT, Danièle. **Inégalités et rapports sociaux**: rapports de classes, rapports de sexes. Paris, La Dispute, 2007 (col. Le Genre du Monde).

KERGOAT, Danièle. Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe. **Dictionnaire critique du féminisme**. Paris: PUF, 2000, p. 35-44. Trad. bras. : HIRATA, Helena (Org.). Dicionário crítico do feminismo. São Paulo, Editora da Unesp, 2009.

KERGOAT, Danièle. O cuidado e a imbricação das relações sociais. In: ABREU, A. R. P; HIRATA, H.; LOMBARDI, M. R. **Gênero e trabalho no Brasil e na França**: perspectivas interseccionais. São Paulo: Boitempo, 2016.

KNIBIEHLER, Ivonne. Corpos e corações. In: DUBY, Georges; PERROT, Michele. **História das mulheres no Ocidente**: o Século XIX. Trad. COELHO, Maria Helena da Cruz; *et. al.* Porto/Portugal: Edições Afrontamento; São Paulo/Brasil: EBRADIL. 1991. Vol. 4, p. 351-401.

KOFES, Suely; PISCITELLI, Adriana. Memórias de histórias femininas, memórias e experiências. **Cadernos Pagu**, Campinas, SP, n. 8/9, p. 343–354, 2011. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/1887>. Acesso em: 7 nov. 2021.

LEIRNER, Piero de Camargo. Meia Volta Volver: **Um Estudo Antropológico sobre a Hierarquia Militar**. Rio de Janeiro: FGV Editora – FAPESP, 1997.

LIMA, Lara. Confira a história de mulheres que colaboram com a FAB para cumprir a sua missão. Agência Força Aérea, 08/03/2018. Disponível em: [https://www.fab.mil.br/noticias/mostra/31716/NOTAER%20-%20Confira%20a%20hist%C3%B3ria%20de%20mulheres%20que%20colaboram%20com%](https://www.fab.mil.br/noticias/mostra/31716/NOTAER%20-%20Confira%20a%20hist%C3%B3ria%20de%20mulheres%20que%20colaboram%20com%20)

20a% 20FAB% 20para% 20cumprir% 20a% 20sua% 20miss% C3% A3o.% 20. Acesso em: 05 abr. 2019.

LIMA, Mírian Assumpção e. **A major da PM que tirou a farda**. Rio de Janeiro: Qualitymark. 2002. 127p.

LIPOVETSKY, Gilles. **A terceira mulher**: permanência e revolução do feminino. São Paulo: Companhia das Letras, 2000. 339p.

LISTGARTEN, Silvia Caroline. **Diagnóstico identitário da policial feminina na Polícia Militar de Minas Gerais**. 2002. Monografia (Especialização do Curso Superior de Administração Pública) - Escola de Governo da Fundação João Pinheiro. Belo Horizonte, 2002.

LOPES, Corinne Julie Ribeiro. **O papel das relações comunitárias na redução da criminalidade**: um estudo de caso da Rede de Vizinhos Protegidos. Dissertação (Programa de Pós-graduação em Administração Pública) - Escola de Governo da Fundação João Pinheiro. Belo Horizonte, 2010.

LOPES, Paola Bonanato. **Curso de Bacharelado em Ciências Militares**: reconstrução do percurso sócio-histórico, análise da concepção pedagógica e perspectivas. 2011. 150 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2011.

LUDWIG, Antônio Carlos Will. Qualidade na Educação. **Revista de Educação** (Lisboa), Pirassununga, v. 1, n.1, p. 161-174, 1998.

LUZ, Valdemar P. da. **Manual de direito de família**. Barueri: Manole, 2009.

MAGALHÃES, Alexander Ferreira de Magalhães; SACRAMENTO, Carlos Alberto do; SOUZA, Khátia Aparecida Cardoso. **Gerenciamento das situações de crise geradas por ocorrências com tomada de reféns**. 1998. Monografia (Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais) – Centro de Pesquisa e Pós-graduação da Academia de Polícia Militar de Minas Gerais/ Fundação João Pinheiro, Belo Horizonte, 1998.

MAMBLONA, David ROMÃO, Marquês *et al.* (Coord.). **Hierarquia, aspectos da cultura organizacional e implicações na qualidade de vida**: um estudo nas polícias militares brasileiras. Brasília: Ministério da Justiça e Cidadania, Secretaria Nacional de Segurança Pública, 2016.

MARCO FILHO, Luiz de. **História Militar da PMMG**. Belo Horizonte: Academia de Polícia Militar de Minas Gerais, 2005.

MARX, Karl. Processo de trabalho e processo de produzir Mais-valia. In: MARX, Karl. **O Capital**. 14. Rio de Janeiro: Bertrand, 1989.

MELLO, Jose Carlos Martins F. de. **Negociação baseada em estratégia**. São Paulo: Editora Atlas, 2003. 137 p.

MELLO, Janine.; MARQUES, Danusa. Elementos para uma tipologia de gênero da atuação estatal: visões do Estado sobre as mulheres e políticas públicas no Brasil. **Texto para discussão**, v. 2441, n. Ipea, 2019.

MEYER, D. Do poder ao gênero: uma articulação teórico-analítica. In: LOPES, M. J. M. et al. (Org.). **Gênero e saúde**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996. p. 41-51.

MINAS GERAIS. **Decreto nº 11.636, de 29 de janeiro de 1969**. Aprova o regulamento geral da Polícia Militar do Estado de Minas Gerais e dá outras providências. Belo Horizonte: Diário do Executivo, 30 de janeiro de 1969.

MINAS GERAIS. **Lei 5.301 de 16 de outubro de 1969**. Contém o Estatuto dos Militares do Estado de Minas Gerais. Belo Horizonte, 16 de outubro de 1969.

MINAS GERAIS. Polícia Militar. **Edital de concurso publico para recrutamento, seleção, admissão e matrícula no CFS PM/Fem, Belo Horizonte**: Comando Geral.BGPM 125, de 06/07/1981.

MINAS GERAIS. Polícia Militar. **Resolução 885, de 08 de junho de 1981a**. Aprova as Normas Provisórias de Uniforme e Insígnias da Companhia de Polícia Feminina. Belo Horizonte: Comando-Geral. BGPM 107, de 09/06/1981.

MINAS GERAIS. Polícia Militar. **Resolução 920, de 10 de setembro de 1981b**. Aprova o Regulamento da Companhia de Polícia Feminina (RePoFem). Belo Horizonte: Comando-Geral. BGPM 172, de 11/09/1981. pp. 2474 a 2481.

MINAS GERAIS. Polícia Militar. **Resolução 1056, de 22 de setembro de 1982**. Contém o Regulamento da Polícia Feminina da Polícia da Polícia Militar do Estado de Minas Gerais (RePoFem).

MINAS GERAIS. Polícia Militar. **Resolução 2450, de 19 de setembro de 1990**. Revoga a Resolução 1056, de 22 de setembro de 1982, que contém o Regulamento da Polícia Feminina da Polícia da Polícia Militar do Estado de Minas Gerais (RePoFem). Belo Horizonte: Comando-Geral. BGPM 173, de 20/09/90.

MINAS GERAIS. **Resolução nº 2.924, de 29 de julho de 1993**. Normatiza o Alto Comando da PMMG. Belo Horizonte, 1993.

MINAS GERAIS. Polícia Militar. **Diretriz para Produção de Serviços de Segurança Pública**: Emprego da Polícia Militar de Minas Gerais. Belo Horizonte: Comando-Geral. 2002.

MINAS GERAIS. **Lei nº 14.310, de 19 de junho de 2002**. Dispõe sobre o Código de Ética e Disciplina dos Militares do Estado de Minas Gerais. Belo Horizonte, 19 de junho de 2002.

MINAS GERAIS. **Decreto nº 44.556, de 28 de junho de 2006**. Contém o Regulamento de Promoção de Oficiais das Instituições Militares do Estado de Minas Gerais. Belo Horizonte: 28 de junho de 2007.

MINAS GERAIS. **Decreto nº 46.297, de 19 de agosto de 2013**. Contém o Regulamento de Promoção de Oficiais das Instituições Militares do Estado de Minas Gerais. Belo Horizonte: Diário do Executivo, 19 de Agosto de 2013.

MINAS GERAIS. Polícia Militar. **Centro de Recrutamento e Seleção**. Estatística de concursos (CRS). Banco de dados. 2017.

MINAS GERAIS. Polícia Militar. **Cultura Militar - Hinos e Canções**. Belo Horizonte, 2020. Disponível em: <https://www.policiamilitar.mg.gov.br/portal-pm/externo/conteudo.action?conteudo=7934&tipoConteudo=subP>. Acesso em: 05 mai. 2020.

MOLINIER, Pascale. Augusto Comte e o gênio feminino ou romance de uma “concorrência fatal”. In: CHABAUD-RYCHTER, Danielle (*et al*) (Orgs.); tradução Lineimar Pereira Martins. **O gênero nas Ciências Sociais: releitura críticas de Max Weber a Bruno Latour**. 1 ed. São Paulo: Editora Unesp; Brasília, DF: Editora Universidade de Brasília, 2014. pp: 25-40.

MORAES, Orlinda Claudia Rosa de. **A violência silenciosa: percepções femininas sobre o assédio na Polícia Militar do Rio de Janeiro**. 2017. 29f. Monografia (Especialização em Gênero e Direito) - Escola da Magistratura do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2017.

MORRISON, A. M; GLINOW, M. A. V. **Women and minorities in management**. American psychologist. v, 45, n. 2, p. 200-208, 1990.

MOSCOVICI, Serge. Das representações coletivas às representações sociais: elementos para uma história. In: JODELET, Denise, (Org.). **As representações sociais**. Tradução, Lilian Ulup. Rio de Janeiro: EdUERJ, 2001, p.45-66.

MUNIZ, Jacqueline de Oliveira. **Ser policial é, sobretudo, uma razão de ser: cultura e cotidiano da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro**. 1999. 288 f. Tese (Doutorado em Ciência Política) - Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 1999.

MURARO, Rose Marie; BOFF, Leonardo. (Org.). **Feminino e masculino: uma nova consciência para o encontro das diferenças**. Rio de Janeiro: Sextante, 2002.

MUYLAERT, Camila Junqueira *et al*. Entrevistas Narrativas: um importante recurso em pesquisa qualitativa. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 48, Esp. 2, p. 193-199, 2014.

NARVAZ, Martha Giudice; KOLLER, Sílvia Helena. Famílias e patriarcado: da prescrição normativa à subversão criativa. **Psicologia & Sociedade**, v. 18, ed. 1, 2006.

NOGUEIRA, C. M. Feminismo e discurso de gênero na Psicologia Social. **Psicologia e sociedade**. V 13, n 1, p:107-128, 2001.

NOGUEIRA, Oracy. Preconceito racial de marca e preconceito racial de origem Sugestão de um quadro de referência para a interpretação do material sobre relações raciais no Brasil. **Tempo Social**, Revista de Sociologia da USP, v.19, n. 1, 287-308, 2007.

OAKLEY, J. Gender-based barriers to senior management positions: understanding the scarcity of female CEOs. *Journal of Business Ethics*, v. 27, n. 4, p. 321-334, 2000.

OAKLEY, Ann. **Sex, Gender and Society**. London: Routledge, 1991.

OKIN, Susan Moller. Gênero, o público e o privado. **Estudos Feministas**, v. 16, n. 2, pp. 305-332, maio-agosto, 2008.

OLIVEIRA, Laudicéia Soares de. “**Teto de vidro**”: relações de gênero, relações de poder e empoderamento das mulheres na Polícia Militar. 2012. 222 f. Tese (Doutorado) – Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas. Salvador, 2012.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - ONU. **Resposta à violência baseada em gênero no Cone Sul: avanços, desafios e experiências regionais**, 2011. (Relatório regional) Disponível em: [https://www.unodc.org/documents/lpo-brazil//Topics\\_crime/Publicacoes/Respostas\\_Violencia\\_Genero\\_Cone\\_Sul\\_Port.pdf](https://www.unodc.org/documents/lpo-brazil//Topics_crime/Publicacoes/Respostas_Violencia_Genero_Cone_Sul_Port.pdf). Acesso em: 07 out. 2020.

PATEMAN, Carole. **O contrato sexual**. Tradução Marta Avancini. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993.

PEREIRA, Eduardo Godinho. **Profissionalização de mulheres e homens na Polícia Militar mineira segundo a perspectiva de gênero**. 2020. 256 f. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2020.

PERREAULT, M. A diferenciação sexual no trabalho: condições de trabalho ou uma questão de sexo? In: CHANLAT, J. F. (Coord.). **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. São Paulo: Atlas, 2008. v.2, pp. 233-251.

PERROT, Michelle. **Os Excluídos**. São Paulo: Paz e Terra, 1988.

PETERSEN, Sílvia. Repensar a história do trabalho. **Espaço Plural**, ano XVII, n. 34, jan/jun. 2016, p.13-36.

PEZÊ, Marie-Grenier. Forclusão do feminino na organização do trabalho: um assédio de gênero. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 06-13, set./dez., 2004.

PHILLIPS, A. **The politics of presence**. Londres: Oxford University Press, 1995.

PHILLIPS, Anne. Feminism and Liberalism Revisited: Has Martha Nussbaum Got It Right? **Constellations**, v. 8, n. 2, p. 161-286, June 2001. DOI: <https://doi.org/10.1111/1467-8675.00229>

PINHEIRO, Acácio. “Coronel Sheyla Sampaio: ‘O policial militar precisa ter, ainda mais, a credibilidade da sociedade’”. Agência Brasília, 22 de março de 2019. Disponível em: <https://www.agenciabrasilia.df.gov.br/2019/03/22/coronel-sheyla-sampaio-o-policial-militar-precisa-ter-ainda-mais-a-credibilidade-da-sociedade/>. Acesso em: 12 mar. 2019.

PITKIN, Hanna. **The Concept of Representation**. Londres: University of California Press, 1985.

PORTELA, Ludmila Noeme Santos. Malleus Maleficarum: bruxaria e misoginia na Baixa Idade Média. **Religare**, ISSN: 19826605, v.14, n.2, dezembro de 2017, p. 252-281.

POSTHUMA, A. C. Mercado de trabalho e exclusão social da força de trabalho feminina. **São Paulo em Perspectiva**, v. 11, n. 1, 68-73, 1997.

POWELL, G; BUTTERFIELD, D.A. Investigating the glass ceiling phenomenon: an empirical stud of actual promotions to top management. **Academy of Management Journal**, v. 37, n. 1, p. 68-86, 1994.

PRENZLER, T. Woman and policing: policing emplication from us experience. **Research and Police Paper**, n. 3. Founded with the assistance of the Queensland, 2000.

PUPPIN, Andréa B. Mulheres em cargos de comando. In: BRUSCHINI, Cristina; SORJ, Bila. **Novos olhares: Mulheres e relações de Gênero no Brasil**. São Paulo: Marco Zero: Fundação Carlos Chagas, 1994.

PUPPIN, Andréa B. **Do lugar das mulheres e das mulheres fora de lugar: um estudo das relações de gênero na empresa**. Niterói: EDUFF, 2001.

QUEIROZ, Maria Isaura de. Relatos orais: do indizível ao dizível. In: SIMSON, Olga de Moraes (Org.). **Experimentos com história de vida Itália/Brasil**. São Paulo: R. T., 1988.

RAGO, Margareth. Feminismo e subjetividade em tempos pós-modernos. In: LIMA, Cláudia Costa e SCHMIDT, Simone Pereira (Org.). **Poéticas e políticas feministas**. Florianópolis: Editora das Mulheres, 2004.

ROSA, Alexandre Reis. **(O) Braço Forte, (A) Mão Amiga: Um Estudo Sobre Dominação Masculina e Violência Simbólica em uma Organização Militar**. 2007. 372f. Dissertação (Pós-Graduação em Administração) – Universidade Federal de Lavras. Lavras, 2007.

SAFFIOTI, Heleieth. Ontogênese e filogênese do gênero: ordem patriarcal de gênero e a violência masculina contra mulheres. **Série Estudos/Ciências Sociais/FLASCO - Brasil**. 2009.

SANTOS, Janine Mello dos. **Gênero, representação e instituições**. 2007. 228 f., il. Dissertação (Mestrado em Ciências Política)-Universidade de Brasília, Brasília, 2007.

SOUZA, Marcos Santana de. **Sou Policial, mas sou mulher: gênero e representações sociais na Polícia Militar de São Paulo**. 2014. 441 f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) - Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 2014.

SANTOS, Fábio Ricardo Valcácio dos; CARMO, Eunápio Dutra do. **Assédio sexual na Polícia Militar do Pará: Um reflexo negativo das relações de trabalho e gênero**. Artigo (Especialização). 2017.

SANTOS, Janine Mello dos. **Gênero, representação e instituições**. Dissertação (Mestrado em Ciências Política) – Universidade de Brasília, Brasília, 2007. 228 f. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/3539>. Acesso em: 15 abr. 2019.

SARTI, Cynthia Andersen. Feminismo Brasileiro desde os anos 70: revisitando uma trajetória. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 12, n. 2, maio-agosto/2004.

SAU, Victoria. **Diccionario Ideológico Feminista**. Barcelona: Icaria, 2000.

SCHACTAE, Andréa Mazurok. **Vestindo a farda: a identidade da mulher militar na polícia feminina no Paraná em 1977**. PR: Capes, 2010.

SCHEINHOLTZ, D. (Ed.). **Cracking the glass ceiling: strategies for success**. New York: Catalyst, 1994.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. Tradução: Christine Rufino Dabat Maria Betânia Ávila. **Educação e Realidade**. v. 20, nº 2, julho-dezembro, 1989, p. 71-100.

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

SILVA NETO, S.A. da. **Cultura organizacional da Polícia Militar de MG: uma visão diagnóstica**. O Alferes, Belo Horizonte, v.13, n.45, p.13-69, abr./jun. 1997.

SOARES, Barbara M.; MUSUMECI, Leonarda. **Mulheres policiais: Presença feminina na Polícia Militar do Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005. (Coleção Segurança e Cidadania, 1).

SOARES, Luis Felipe; BAHIA, William Costa. **Doutrina de Emprego da Polícia Feminina: Análise e Crítica**. Monografia (Curso de Aperfeiçoamento da Polícia Militar de Minas Gerais – CAO). Belo Horizonte, 1987.

SOARES, Luis Eduardo; SENTO-SÉ, João Trajano. Estado e segurança pública no Rio de Janeiro: dilemas de um aprendizado difícil. **Projeto MARE-CAPES – Reforma do Estado e Proteção Social, Subprojeto Segurança Pública**. Rio de Janeiro, 2001.

SOUSA, Camila Similhama Oliveira de; SANTIAGO, Carla Ferretti. O processo de inclusão da mulher como profissional de segurança pública na Polícia Militar de Minas Gerais. **Caderno Espaço Feminino**, Uberlândia, v. 18, n. 2, ago./dez. 2007. ISSN 1981-3082.

SOUZA, Marcos Santana de. **Sou Policial, mas sou mulher: gênero e representações sociais na Polícia Militar de São Paulo**. 2014. 441 f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) - Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 2014.

SOUZA-LOBO, Elisabeth. **A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência**. 2 ed. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2011.

STEIL, A. V. Organizações, gênero e posição hierárquica: compreendendo o fenômeno do Teto de Vidro. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, v. 32, n. 3, Jul/Set. 1997.

SURMANI, J. S., et al. Do mito de Métis aos conceitos de Métis de "teto de vidro" e "labirinto de Cristal" Análises de Assimetria de gênero com enfoque CTS. **Revista Mundi Sociais e Humanidades**, edição especial, v. 5, n. 1, 2020.

TABAK, Fanny. **O laboratório de Pandora**: Estudos sobre a ciência no feminino. Rio de Janeiro: Garamond, 2002.

TÁCITO. **Histórias**. Coleção Budé. Sociedade edição Les Belles Lettres. 1965, 2 t., 330p.

TAJFEL, H. **Grupos humanos e categorias sociais**. Lisboa: 1981. Livros Horizonte.

TAKAHASHI, Emília Emi. **Homens e Mulheres em Campo**: um estudo sobre a formação da identidade militar. Universidade Estadual de Campinas, Campinas-SP. Tese (doutorado), 2002.

TEDESCHI, Losandro Antonio. **História das mulheres e as representações do feminino**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2008. 144 p.

THERBORN, Göran. **Sexo e Poder: A família no mundo (1900 - 2000)**. 2. ed. São Paulo: Editora Contexto, 2006.

TODARO, Rosalba; GODOY, Lorena; ABRAMO, Laís. Desempenho no trabalho de homens e mulheres: percepções dos empregadores. **Cadernos Pagu**, v. 17-18, pp.197-236, 2002. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-83332002000100008>

VAITSMAN, Jeni. Gênero, identidade, casamento e família na sociedade contemporânea. In: MURARO, R. (Org.). **Mulher, gênero e sociedade**. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2001, p. 5-20.

VAN DER LINDEN, Marcel. História do trabalho: o velho, o novo e o global. **Revista Mundos do Trabalho**, v.1, n. 1, jan/jun. 2009.

VAZ, Daniela Verzola. O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. **Econ. soc.** v. 22, n.3, 2013.

VEIGA, Ana Maria; PEDRO, Joana Maria. Gênero. In: COLLING, Ana Maria; TEDESCHI Losandro Antônio (Org.). **Dicionário crítico de gênero**. Prefácio [de] Michelle Perrot. – 2.ed. – Dourados, MS: Ed. Universidade Federal da Grande Dourados, 2019, p. 330-333.

VIEZZER, Moema. **O problema não está na mulher**. São Paulo: Cortez, 1989.

WACQUANT, Loïc J. D. O legado sociológico de Pierre Bourdieu: duas dimensões e uma nota pessoal. **Rev. Sociol. Polit.**, v.19, nov. 2002. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-44782002000200007>

WEINSTEIN, Barbara. Globalizando a História do Trabalho: o caso da revista International Labor and Working-Class History. **Revista Mundos do Trabalho**, v. 9, n. 18, jul/dez. 2017, p. 11-23.

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

YOUNG, Iris M. **Inclusion and democracy**. Oxford University Press, New York, 2000.

YOUNG, Iris Marion. **Inclusion and Democracy**. Oxford: Oxford University Press, 2002.

## APÊNDICE

### Apêndice A – Termo de Consentimento Informado para participação na pesquisa

#### UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MONTES CLAROS-UNIMONTES PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU EM DESENVOLVIMENTO SOCIAL – PPGDS

#### TERMO DE CONSENTIMENTO INFORMADO

**PROJETO DE PESQUISA: Poder, hierarquia e gênero na Polícia Militar de Minas Gerais**

#### **OBJETIVO DA PESQUISA**

Compreender como o exercício de poder das oficiais expresso na hierarquia militar interfere na discriminação de gênero na Polícia Militar de Minas Gerais.

#### **PROCEDIMENTOS ADOTADOS NA PESQUISA**

Serão realizadas entrevistas individuais com duração média de 01 hora nas quais os policiais de diferentes postos e patentes responderão questões relacionadas à formação, gênero e trabalho policial.

#### **COORDENADORES DA PESQUISA**

Prof<sup>o</sup> Dr<sup>o</sup> Gilmar Ribeiro dos Santos (Orientador), Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Maria da Luz Alves Ferreira e Prof.Ms Welberte Ferreira de Araújo (Orientando)

#### **TERMO DE CONSENTIMENTO INFORMADO**

Pelo presente documento, declaro ter conhecimento dos objetivos da pesquisa. Os objetivos foram apresentados e a entrevista conduzida pelo doutorando Welberte Ferreira de Araujo da Universidade Estadual de Montes Claros/MG.

Estou informado (a) de que se houver qualquer dúvida a respeito dos procedimentos adotados durante a condução da pesquisa terei total liberdade para questionar ou mesmo me recusar a continuar participando da investigação.

Meu consentimento, fundamentado na garantia de que as informações apresentadas serão respeitadas, assenta-se nas seguintes restrições:

- a) O entrevistado (a) não será obrigado (a) a realizar nenhuma atividade para a qual não se sinta disposto (a) e capaz;
- b) O entrevistado (a) não participará de qualquer atividade que possa vir a lhe trazer qualquer prejuízo;
- c) O nome do entrevistado(a) e nem a patente (a) será divulgado;
- d) Todas as informações individuais terão o caráter estritamente confidencial;
- e) Os pesquisadores estão obrigados a fornecer ao entrevistado (a), quando solicitados, as informações coletadas;
- f) O (a) entrevistado (a) pode, a qualquer momento, solicitar aos pesquisadores que os seus dados sejam excluídos da pesquisa;
- g) A pesquisa será suspensa imediatamente caso venha a gerar conflitos ou qualquer mal-estar à Corporação Polícia Militar do Estado de Minas Gerais.

Ao assinar este termo, passo a concordar com a utilização das informações para os fins que se destina, salvaguardando as diretrizes das Resoluções 196/96 e 304/2000 do Conselho Nacional de Saúde, desde que respeitadas as restrições acima listadas. O pesquisador responsável por este estudo de pesquisa é o Professor Welberte Ferreira de Araujo, que poderá ser contatado pelo e-mail: [welbertearaujo@gmail.com](mailto:welbertearaujo@gmail.com), telefone: (0xx38) 98401-7442. Endereço: Rua Itapõa , 149, Bairro Edgar Pereira, Montes Claros/MG. Endereço do Lattes: CV: <http://lattes.cnpq.br/6169149396807283>

Montes Claros 24 de Novembro de 2020.

Assinatura: \_\_\_\_\_

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'W. Araujo', written over a horizontal line.

Assinatura do responsável pela pesquisa

## **Apêndice B – Roteiro de entrevista (policiais do sexo feminino no posto de oficiais da PMMG)**

1. Faça, por favor, uma apresentação sobre a sua pessoa.
2. Fale sobre como foi a educação recebida pelos seus pais ou responsáveis.
3. Por que você decidiu ingressar na Polícia Militar?
4. De alguma forma acha que sua família influenciou em sua decisão? Pode explicar como?
5. Fale sobre sua trajetória profissional dentro da PM, cursos, seções alocadas, notas meritórias, punições etc. No caso de punições algum motivo que julga injusto?
6. Como é o seu cotidiano de trabalho na PM?
7. Fale sobre o seu curso (CFO/CHO) na PMMG? O que mais apresentou dificuldades durante o curso?
8. Considera que o período de formação foi vital para construção de sua identidade militar?
9. No período de formação notou diferença quanto ao trato de homens e mulheres pelos instrutores?
10. Desde que ingressou na PMMG, em termos da sua função que exerce, se arrepende de algo?
11. Você nota ou notou alguma dificuldade para ascensão na carreira?
12. Na sua opinião, porque existem poucas mulheres que ascendem aos altos postos da PMMG?
13. Você acha que o contingente feminino na PM tem sido bem aproveitado? Porquê?
14. Como você se sente no exercício da sua função?
15. Qual deve ser para você o perfil de uma boa oficial?
16. Você se sente mais respeitada, sendo mulher ou oficial da instituição?
17. Ter se tornado uma oficial da PMMG mudou sua vida pessoal? De que forma?
18. Você acha que a hierarquia militar expressa no regulamento militar te auxilia a exercer sua função de oficial?
19. Por que você está na função de comando da PM hoje? De que forma ocorreu a nomeação?
20. Você se sente realizada exercendo a função de comando?
21. Você tem vontade de deixar a função que exerce atualmente? Por quê?
22. Fale sobre a hierarquia e a disciplina da Polícia Militar. De que forma impacta o trabalho policial?
23. Quais são os aspectos negativos do seu trabalho como oficial? e os positivos?
24. Recentemente, numa entrevista, uma ex-comandante de Brasília/DF, ao deixar o comando daquela Instituição, apontou uma série de entraves para exercer o comando,

tais como o fato de ser preterida muitas vezes por ser mulher. Você acha que em Minas Gerais isso também pode ou alguma vez ocorreu? Pode descrever algum fato real?

25. Fale sobre seus relacionamentos na PM.
26. Fale sobre seu relacionamento com colegas homens pares e superiores.
27. Fale sobre seu relacionamento com colegas mulheres subordinadas e superiores.
28. Pode descrever (ou quais) desses relacionamentos tem sido mais difícil para você? Por quê?
29. Com qual (ou quais) desses grupos você tem mais facilidade de se relacionar? Por quê?
30. Como você age para que suas ordens sejam acatadas pelo seu grupo de trabalho?
31. Que posturas você acha que uma oficial deve adotar para ser bem sucedida em sua carreira?
32. Como você vivencia o fato de ser uma mulher trabalhando em meio a uma maioria masculina?
33. De que forma o fato de você ser mulher influencia na sua atuação como oficial? Acha que o fato de ser mulher ajuda em algo?
34. A ascensão da mulher na carreira de policial é igual à do homem? Por quê?
35. Por que acha que a PMMG até hoje raras as vezes as mulheres ocuparam postos de comando operacionais do alto escalão?
36. Você acha que as dificuldades de ascensão aos postos da PM guardam relação com o fato de ser mulher?
37. As características específicas da organização Polícia Militar facilitam ou dificultam o ingresso de mulheres nos quadros de oficiais? De que forma?
38. Você se sente vigiada na instituição?
39. Acha que são mais vigiadas do que os homens?
40. Em que aspectos você se sente igual aos seus colegas oficiais?
41. Em que aspectos você se sente diferente de seus colegas oficiais?
42. Em que situações você mais se sente incluída como um membro da PM?
43. Percebe alguma atividade na PM em que ainda existe restrição ao trabalho executado pelas mulheres?
44. Em que situações você se sente/sentiu excluída de seu grupo de trabalho?
45. De que maneira você acha que os outros a vêem como oficial? Você nota alguma forma de resistência?
46. Em que situações você sente que está exercendo poder na organização?
47. Quais são os símbolos de poder mais respeitados na PM? (autoridade, sexo, patentes, formação profissional, experiência prática, atuação etc)
48. Quais são seus objetivos futuros dentro da PM?
49. Gostaria de acrescentar algo?